

# 従業員にとって 働きがいのある会社ですか？

私たちは、サービス業の真のプロの育成に努めています。  
 少子高齢化社会の到来を受けて、多様な価値観・ライフスタイルを持つ  
 従業員が活躍できる場と環境作りを進めています。  
 また人権啓発活動も大切な活動として継続しています。

## 人材の育成

サービス業のプロとして、お客さまのニーズを的確に理解し、最適な提案を行えるように、社員のスキルの育成やキャリア形成のサポートに力を入れています。

### 充実した研修制度※1

新入社員から役職者に至るまで、研修制度は充実しており、社員としての共通の内容の研修を定期的実施しているほか、個人と法人のお客さま担当者をはじめ、事業部門別のさまざまな研修プログラムを用意しています。とくに、自らの専門性を高めるための研修やその時々話題のテーマを捉えた研修は人気が高く、2005年に入ってから、個人取引関連では、MPB（マスター・オブ・プライベート・バンキング）研修・個人年金保険研修・投資信託研修など、法人取引関連では、IPO（Initial Public Offering: 企業の株式の新規公開のこと）業推セミナーや事業承継（オーナー企業の経営者の事業の承継のこと）セミナー、法人フロント（お客さま担当者）研修などに人気が集まりました。

### e-ラーニング※2

教室での研修には時間の調整と場所の移動を伴うので、受講したい研修が常に受講できるとは限りません。そこで、自宅のパソコンからインターネット経由で受講ができるe-ラーニングのプログラムを2003年から開始しました。個人のペースでの学習が可能なおうえ、個人の理解度チェック・テストの成績や進捗度合いを管理者がモニタリングして、現場での指導に役立てることもできます。

## コース転換制度・社内公募制度

私たちは、現在コース別採用を行っています。総合職、特定総合職、一般職等があり、それぞれコース転換が可能です。また、年に1回社内公募を実施し、個人の自律的キャリア形成支援を行っています。UFJ銀行との合併後の新銀行では、現行の特定総合職と一般職を統合し、新しく「エリア・プロフェッショナル職」を設けます。「（コース転換しなければ）役付に昇格する機会のない」コースである「一般職」は設けず、現行の特定総合職同様、支店長クラスまで昇格の途が開かれているエリア・プロフェッショナル職に一本化します。

## 中途採用・正社員への登用

私たちは、中途採用者にも門戸を開いており、様々な職種・職階の社員を中途採用しています。中途採用で入社後、本部の部長や現場の拠点長クラスとして活躍している社員も多数います。

## 社員の悩みを和らげるために

### 社内のセーフティーネット

日頃の業務や自分の今後のキャリア形成などについて、社員に深刻な悩みが生じた場合、早期にこれに耳を傾け、医師やカウンセラーなどの専門家によるカウンセリングと社内の職場環境の改善活動が一体となって取り組むことが必要です。私たちは、行員相談室※3、健康相談室※4、健康センター及びコンプライアンスヘルプラインの4つの相談ルートを銀行内部に設置し、社員が気軽に相談できる体制を構築しています。

#### ※1 充実した研修制度

2004年度の国内業務に関する研修の延べ受講者は約14,000人でした。

#### ※2 e-ラーニング

2005年9月現在、国内業務に関するe-ラーニングは131講座あります。

#### ※3 行員相談室

1969年に発足、現在は専任相談員として男性2名、女性2名の社員で構成しています。人権研修、社員の相談、更に全拠点を対象に巡回面談等を行う事で啓発活動に努めております。また各拠点に相談員（男女）を配置し現場でも常に相談できる体制にしています。

#### ※4 健康相談室

1988年に、健康センターから独立した形で「ここと身体の相談室」として創設しています。現在、精神科医、カウンセラー等12名の体制で社員の相談、カウンセリング、診療を行っています。また社内研修の場や、毎月発行している「健康相談室だより」などを通じて、社員が早い段階で気軽に相談できるよう努めております。

## 多様性(ダイバーシティ)への取り組み

私たちは、多様な価値観・ライフスタイルを持つすべての社員が活躍できる職場環境づくりを行っています。

### 人権啓発への取り組み

人権を尊重する文化を定着させるため、行員相談室では、人権啓発活動として人権研修や各拠点の支店長等との面談などを網羅的に行っています。

人権研修は、職階別に実施したり、質問シートを活用したりすることで実効性の確保を図っています。

### 女性の活躍の推進

私たちでは、従来から女性の採用、管理職への登用を積極的に行っており、今後も継続していきます。現在、女性の役付者は約430名おり、役付者全体の5.9%にあたります。拠点長や課長等といったライン管理職も相当数にのぼります。

また、海外にも積極的に女性社員を派遣しており、現在、海外拠点在籍者は14名、これまでの海外経験者は100名を越えています。

2005年9月には女性の活躍を推進するためのワーキンググループを発足しました。新銀行に向けて益々、女性が活躍できる環境を整えます。



経営会議メンバーの集まるCS経営向上会議には女性支店長も参加



女性の活躍を推進するためのワーキンググループ

### 障害を持つ方が働きやすい職場づくり

障害を持つ方々もさまざまな部署で活躍しています。障害は各人多様ですので、状況にあわせて個別にきめの細かい対応をしています。

### 仕事と家庭の両立(ワークライフバランスの推進)

私たちは法定の最長1.5年を上回る2年の育児休業制度を設け、仕事と家庭の両立を支援しています。育児休業の取得率は9割を超えています。今後も、本制度の利用を促すとともに、男性の取得推進も課題と捉えています。

#### 社員インタビュー

渡辺 章子 情報セキュリティ管理室  
第二子の出産育児のため2004年1月から2005年4月まで二度目の育児休業を取得しました。



長いブランクがあっても、自分のスキル・職歴を会社が活かしてくれていることが、精神的な援けになりました。

### 海外拠点の多様性(ダイバーシティ)への取り組み例

#### ロンドン支店の取り組み

多様性(ダイバーシティ)への理解を深めるために、在籍する全社員を対象に研修プログラムを実施しています。通常のe-ラーニングのプログラムのほか、職場で起こりうる状況をドラマ仕立てにした寸劇を観ることで、個々人の多様性に対する気づきを促しています。参加した社員からは、有益なものだったとの評価が高く、今後も継続して実施してまいります。



多様性(ダイバーシティ)についてのe-ラーニング

#### 米国での取り組み

米国は多様性が重視される社会であり、米国の役職員は年内を通じて、多くの訓練コースを受講します。これらのコースの目的には、セクシャル・ハラスメントの防止、多様性への注意喚起と職場での文化的背景の違いの理解などが含まれます。