

女性活躍推進法に係る一般事業主行動計画

みずほ情報総研株式会社

〈みずほ〉はダイバーシティ&インクルージョンを人事戦略全体に跨る”横串”と位置づけ、国籍・性別・価値観等に囚われずに、社員一人ひとりの視点や発想、専門性が組織を横断して結びつき、新たな価値創造を続ける組織を目指しています。

これまで職階別研修やコーチング等を通じた女性のキャリアアップ支援、仕事と育児等の両立支援制度の充実、男性育児休業取得推進による職場全体の意識改革などを進めてきました。結果、課長以下の層を中心に多くの女性管理職が誕生するなど、女性活躍は着実に進展しています。

女性の更なる活躍に向けては、役員層に繋がる母集団形成、人員構造変化を踏まえた女性社員の活躍領域拡大、多様な価値観に応える働き方／カルチャーの確立、この3点をより一層進めていく必要があります。全社的な取組みを継続強化して参ります。

1. 計画期間 2019年8月1日～2024年7月31日

2. 数値目標

項目1：女性管理職	目標値	達成時期
マネジメント比率(部長・課長相当職合算)	12%	2024/7
項目2：採用	継続して維持する水準	
女性新卒採用者比率	30%	
項目3：ワークライフマネジメント	継続して維持する水準	
有給休暇取得率	70%	
男性育児休業取得率	100%	

3. 取組内容および実施時期

【取組①】女性社員のキャリア形成支援の拡充（継続強化）

- ・戦略的育成プログラムを通じた部長・課長相当層の育成強化（2017年度～）
- ・ライフイベントを見据えた早い段階からの幅広い業務経験付与やキャリア支援研修
- ・社員リソースグループを通じた主体的な学び合いと組織横断の繋がり構築支援

【取組②】意欲ある社員の活躍領域拡大支援（継続強化）

- ・多様な経験付与による女性人材の活躍促進

【取組③】多様な社員の活躍に向けた環境整備（継続強化）

- ・在宅／リモートワーク利用促進等による柔軟な働き方の浸透
- ・時間外労働の削減に向けた取組み
- ・多様なロールモデルに触れる機会の拡大

以上