

## 人事戦略

### 人事ビジョン

『〈みずほ〉の企業理念』の基本理念に掲げる「お客さま、経済・社会に『豊かな実り』を提供する」を実現するためには、多くの社員が『〈みずほ〉の企業理念』に共感し、それに則った主体的な行動を実践していくことが重要だと考えています。〈みずほ〉では、「人事ビジョン」を制定し、これに基づく人事運営を行っています。

#### 「人事ビジョン」

みずほフィナンシャルグループは、社員一人ひとりの成長が、〈みずほ〉の持続的かつ安定的な成長に繋がっていくものと確信します。

〈みずほ〉は、「みずほValue」を実践しようと努力する社員を尊重し、社員が仕事を通じて人生を豊かにしていくことを支援します。

- ・〈みずほ〉は、社員の強みを活かし、能力を引き出す機会を提供します。
- ・〈みずほ〉は、国籍・人種・性別・価値観の異なる社員が、互いに認め合い、高め合うことを重視します。
- ・〈みずほ〉は、一人ひとりが仕事を通じてやりがいと誇りを感じられる共通の住処を、社員と共に築いていきます。

### 事業戦略を支える人材の育成

#### グループ各社をまたがる異動等

銀行・信託・証券等、グループ各社をまたがる会社間異動（転籍異動）に加え、トレーニーや出向、海外採用社員（ナショナルスタッフ）の本部への異動等の枠組みも積極的に活用し、グループワイドかつグローバルなフィールドで人材を育成しています。各社の業務経験を通じて、社員一人ひとりの経験の幅や視野を広げるとともに、各社社員の相互理解を深め、グループ連携の強化を後押ししています。

#### グループ共通研修プログラム

各ユニットの戦略に応じた専門知識や業務スキルを習得する研修をグループ各社で実施することに加えて、「みずほユニバーシティ」（企業内大学）の枠組みの中で、MBAで学ぶテーマを取り扱う研修プログラムや、国内外大学院等への派遣制度、公募留学制度を整備しているほか、ナショナルスタッフ・邦人社員合同での本部研修をグループ横断的に実施しています。また、銀行・信託・証券合同で「新入社員研修」「管理職研修」「経営職階研修」等の階層別研修を実施し、グループ一体感の醸成や連携力の礎を築く「場」を多く提供しています。



ナショナルスタッフ・邦人社員合同研修の様子

#### グローバルな人材の育成

海外ビジネスの拡大に合わせて、国内社員の海外への異動やトレーニー派遣を積極的に実施し、グローバルに活躍する人材の育成に力を入れています。

また、ナショナルスタッフを積極的に採用しており、ナショナルスタッフが多様なキャリアを実現し、〈みずほ〉のビジネスを

銀行・信託・証券をまたがる異動者数

**555** 名  
(平成26年度)

銀行・信託・証券のうち複数社で勤務経験のある社員数

**2,553** 名  
(平成27年3月末)

#### 女性管理職比率



○ 銀行事業部門  
(みずほ銀行・みずほ信託銀行)  
□ 証券事業部門  
(みずほ証券)

※証券事業部門の平成24年3月の数値は合併前の旧みずほ証券と旧みずほインベスタース証券の合算値

担う人材として存分に活躍できるよう、採用地以外の国への異動や上位職位への登用、研修機会の拡充等を進めています。ナショナルスタッフの人事運営を担う「グローバル人材戦略部」では、国内本部で初めて外国人を部長として登用しています。

## 社員がやりがいと誇りを感じられる人事運営

### みずほValueの実践

『〈みずほ〉の企業理念』を実現するためには、社員一人ひとりが「みずほValue」に沿った行動を主体的に実践する企業文化の醸成が必要であると考えています。

社員の評価においては、「みずほValue」を重要な評価軸とし、「みずほValue」に沿った行動が日々の業務の中でしっかりと実践される仕組みづくりを行っています。

また、同僚や部下による「360度評価」の実施によって、評価の透明性や納得感を高めるとともに、この「360度評価」においても「みずほValue」の実践度合いを確認することで、社員の気付きや、主体的な行動変革を後押ししています。

### キャリア形成支援

〈みずほ〉では、社員が自らキャリアについて考え、主体的にキャリアを形成していくために、さまざまな支援を行っています。これまでの業務経験や得意分野、希望職務等を上司と共有する「キャリアシート」、専門アドバイザーとのキャリア面談制度、自ら新たな職務に応募する「ジョブ公募制度」、若手ナショナルスタッフが本邦ポジションへの勤務にチャレンジする「グローバル・オポチュニティ・プログラム」等、社員が自らのキャリアを追求しながら、やりがいを持って活躍していくための各種制度や機会を用意しています。

### ダイバーシティの推進

〈みずほ〉では、国籍・人種・性別・価値観の異なる社員が、互

いを尊重し合いながら、それぞれの能力を最大限に発揮できる職場環境づくりに取り組んでいます。

女性の活躍推進については、女性の活躍のための基本方針「4つのR」を制定し、育児・介護と仕事の両立を支える制度の拡充、女性社員のキャリア形成を支援する研修やセミナーの開催、管理職への積極的な登用等、女性社員が高い意欲を持ち、能力を存分に発揮するための取り組みを推進しています。

また、社内広報誌の定期発刊や、管理職向けの研修等を通して、ダイバーシティに対する理解を深め、意識や行動の変化を促すとともに、さまざまなバックグラウンドをもつ社員の多様な働き方を支えるため、勤務制度やツールの整備にも取り組んでいます。



管理職向けダイバーシティセミナーでの意見交換の様子

### 女性の活躍のための基本方針「4つのR」



### 社員意識調査結果

	平成25年度	平成26年度
仕事のやりがい	3.7	3.7
〈みずほ〉の一員としての誇り	3.7	3.7

※1～5の5段階評価で5点満点での全社員平均値

グループ各社の社員を対象として毎年実施している意識調査において、「仕事のやりがい」、「〈みずほ〉の一員としての誇り」を問う設問を設定し、社員の意識を確認しています。

### ナショナルスタッフ人員数

