

〈みずほ〉は、社員の気づきや現場の声を経営に反映する仕組みの一つとして、2022年4月に社員参加型ワーキンググループを設置しました。エンティティを超えて自発的に集まった社員の提言から、カルチャー専担役員およびカルチャー推進組織も生まれています。

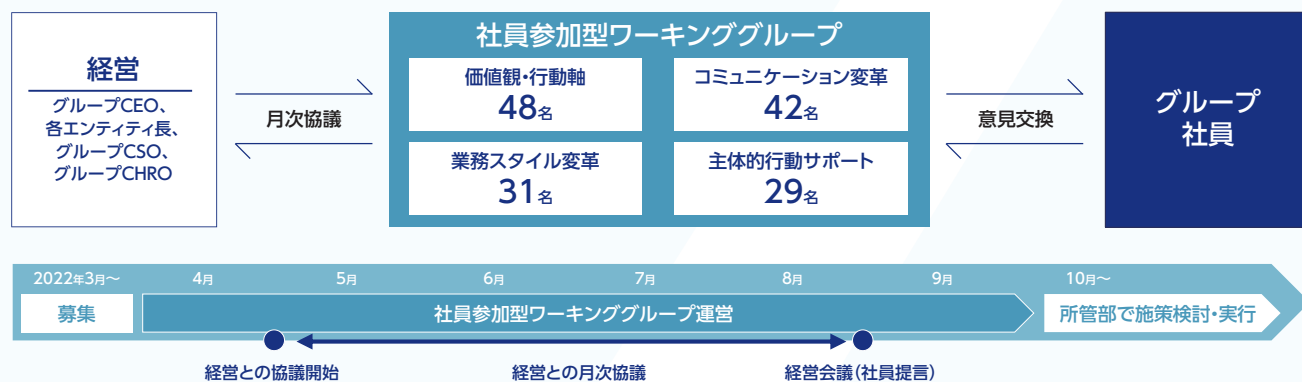
お客さまと社会にしっかり向き合う〈みずほ〉の価値観のもとで、社員の自由な発言・行動を促す環境を作り、誰もが自律的に行動し建設的に議論できる組織へと、企業風土の変革への取り組みを継続していきます。

社員参加型ワーキンググループの2022年度活動状況

グループ各社から150名の社員が応募し、社員参加型ワーキンググループが立ち上がりました。

ワーキンググループでは、「価値観・行動軸」「コミュニケーション変革」「業務スタイル変革」「主体的行動のサポート」の4つのテーマについて、経営と半年にわたる議論を実施しました。

また、ワーキンググループの活動状況はグループ社員向けWebサイトにおいて共有され、アンケート等を通じた意見交換も行われました。



経営会議における社員提言

2022年9月、グループCEOの発案で、社員参加型ワーキンググループとみずほフィナンシャルグループ役員との経営会議の場が用意され、ワーキンググループメンバーより経営宛て提言が行われました。

経営会議では、社員と経営が一体となって企業理念を見直すこと、企業風土変革の取り組みを促進し風化させないためのカルチャー専担役員・組織を設置すること、若手社員による役員のリバースメンターを実施すること等が提言されました。

その後、カルチャー専担役員・組織が2022年12月に設置され、企業理念の再定義が2023年3月に決議されました。グループCEO・みずほ銀行頭取に対するリバースメンターの試行についても始まっています。



2022年9月29日経営会議の様子

社員参加型ワーキンググループメンバーの談話

社員一人ひとりが〈みずほ〉を変革していく当事者

みずほ銀行
産業調査部

田村 多恵

目の前の業務だけをしていていいのだろうか、自分のように傍観者のような姿勢でいる人が多いから、組織は変わらないのではないだろうかと自問自答を重ねて、テーマ「主体的行動のサポート」に応募しました。

活動のリーダーに就任したこともあり、所属している部署の仕事との両立には苦労しましたが、通常では経験できないことを経験し、視野を広げることができました。

9月に提言したことが少しずつ実現し、〈みずほ〉は変わり始めました。一方、活動に参加するメンバーだけが〈みずほ〉を変えようとするのではなく、多くの社員が自らも変化の担い手となる必要があります。社員の意識改革という観点では、まだその途上にあります。

経営に対しては、「ミドルマネジメントが中心となり社員そして組織を活性化すること」を提言しましたが、2023年度から私自身がそのミドルマネジメントとなりました。職場で主体的行動をサポートできる存在になれるように取り組んでいきたいと思えます。

挑戦の場はどこにでもある。自ら動けば何事も変えることができる

2008年に派遣社員として入社。温かいメンバーに囲まれ仕事をしながら、より多くの人の夢を叶えたいと正社員になりました。そんななか、2022年2月に社員参加型ワーキンググループの募集が子会社にも発信されました。自分が動けば何かが変わると思い、テーマ「価値観・行動軸」に応募しました。

場違いかもしれないと不安の気持ちで臨みましたが、気づけば周りには「自ら変わりたい。そして、〈みずほ〉を変えたい」という共通の思いをもったメンバーばかりで、立場の壁を感じることはありませんでした。

社員のエンゲージメントを高めて組織を活性化し、それが経済的成長につながる、企業風土の変革が既に始まっていることを実感しています。自らのあり方を問い、人の多様性と可能性を信じて、これからもひたむきに挑戦し続けます。

みずほEBサービス
ヘルプデスク部

坂井 陽子

リバースメンターをきっかけに役員と社員の距離を縮めていく

みずほ第一フィナンシャル
テクノロジー
コーポレートアドバイザー部

田所 雅大

テーマ「業務スタイル変革」で活動し、経営に対してリバースメンター施策を提言しました。そして2022年11月からは実際に木原グループCEOのメンターを任せられています。

メンタリングでは、私の社内外での経験や普段考えていること等、私にしか話せないことを率直にお伝えしています。例えば、私が日々取り組んでいるデータ分析領域におけるアイデアや、大学院時代の研究分野である量子技術に関する最新動向について等です。

役員が、私のような20代の若手社員と議論する場は新鮮だと思いますし、年代や役職を超えたコミュニケーションの促進にもつながっているはずです。実際に「録画で見る木原さんと対面での木原さんの印象に大きなギャップがある」とお伝えしたことで、木原グループCEOが社員と直接対話するLive Sessionの場が生まれました。

現場のあらゆる場所で上下に壁のないコミュニケーションが自然に行われる〈みずほ〉を実現していきたいです。