

## 人材と組織



〈みずほ〉の企業価値の源泉である人材を、  
新たな人事の枠組み〈かなで〉を通じて  
持続的に強化し、中期経営計画で  
掲げた社会価値の創出と  
企業価値の向上を実現します

取締役 兼 執行役 グループCHRO

上ノ山 信宏

人材は経営に欠かせない資本です。時代や環境によって会社と社員の関係性が変わっても、必要な人材を必要なだけ確保していくことに変わりありません。〈みずほ〉の価値創造の源泉となる人材を持続的に強化していくため、新しい企業理念のもと、新たな人事の枠組みが2024年度の完全移行をめざして動き出しました。社員と会社が「ともに創る。ともに奏（かな）でる。」ことに思いを込めて、この新しい人事の枠組みを〈かなで〉と名付けました。

〈かなで〉における人事制度は、他社に例を見ないグループ5社<sup>\*1</sup>共通の基盤です。事業領域ごとに会社を越えて社員が行き来して、人材の最適配置や求められる人材の育成を行っていきます。また、それぞれの戦略実行のために、規律ある全体最適を確保しつつ、各事業領域が登用や役割や成果に応じた処遇といった人事運営を主体的に行うといった戦略

人事を徹底します。

そのための土台となるものが社員のナラティブ（物語）であると、〈かなで〉では位置づけています。一人ひとりの「自分らしさ」を起点に、自分のキャリア物語を作り上げていくことが、潜在力を最大限に発揮することになると考えているからです。そのうえで、すべての社員の「働きやすさ」と「働きがい」の向上にも取り組んでいきます。

〈かなで〉を通じて、ビジネスを支える人材が育ち、同時に社員一人ひとりが自分らしく輝き、力を発揮することは、「お客さま、経済・社会、そして社員の〈豊かな実り〉を実現すること」につながっていきます。〈みずほ〉の人的資本の拡充に向けて、社員と「ともに挑む。ともに実る。」を実践していきます。

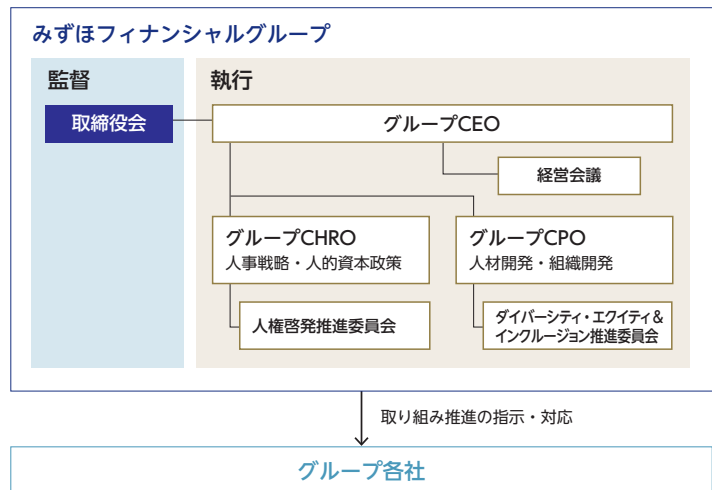
※1. みずほフィナンシャルグループ、みずほ銀行、みずほ信託銀行、みずほ証券、みずほリサーチ&テクノロジーズ

### ○ 新しい企業理念と〈かなで〉

企業理念		新しい人事の枠組み〈かなで〉	
理念	〈みずほ〉は、フェアでオープンな立場から、時代の先を読み、お客さま、経済・社会、そして社員の〈豊かな実り〉を実現する。	〈みずほ〉で働く一人ひとりが“自分らしくある”ことを実現する。	社員ナラティブの重視
パーパス	ともに挑む。ともに実る。	ともに創る。ともに奏でる。	戦略人事の徹底
バリュー	変化の穂先であれ。 ▶ Integrity ▶ Passion ▶ Agility ▶ Creativity ▶ Empathy	Co-creation Authenticity Nurturing Agility Diversity, Equity & Inclusion Engagement	

## 人事運営の推進体制

人事運営に関する重要項目については、執行での議論を経て、取締役会において監督を行う体制としています。グループCHRO（Chief Human Resources Officer）は〈みずほ〉における人事戦略・人的資本政策責任者として、グループ全体の人事運営に関する取り組みを企画・推進しています。また、2022年5月より新設したグループCPO（Chief People Officer）は、人事運営のうち、人材開発・組織開発、多様な人材の活躍の推進等に取り組んでいます。グループCHROおよびグループCPOが相互に補完し合い、人材の強化を実現していきます。



## 人的資本KPI

KPI項目		2022年度実績	2025年度目標
事業戦略を実現する〈みずほ〉の人材強化	経営人材	2倍以上	役員数の2倍以上維持
	DX人材 <sup>※1</sup>	—	+100名
	DXベーシック人材 <sup>※2</sup>	—	+1,000名
	個人コンサルティング人材 <sup>※3</sup>	1,790名	2,100名
	事業承継人材 <sup>※4</sup>	—	+100名
	イノベーション人材 <sup>※5</sup>	—	+200名
	グローバル人材 <sup>※6</sup>	—	+150名
	SX人材 サステナビリティ経営エキスパート	1,300名	1,600名
	SX人材 環境・エネルギー分野コンサルタント	130名	150名
	組織文化の構築 社員が活躍するための	エンゲージメントスコア <sup>※7</sup>	51%
インクルージョンスコア <sup>※7</sup>		55%	65%
環境整備 多様な社員の活躍と働きやすい	女性管理職比率（部長相当職）	9%	14%
	女性管理職比率（課長相当職以上）	19%	21%
	有給休暇取得率	78%	70%維持

2030年代早期に30%をめざす

※1. 社内DX認定Lv.4（IPA Lv.3相当以上）：要求された作業を独力で遂行しプロジェクトを主導できる人材（2023年度より開始）  
 ※2. 社内DX認定Lv.2（IPA Lv.1相当以上）：DX推進に必要な最低限の知識を有する人材（2023年度より開始）  
 ※3. FP1級、CFP(Certified Financial Planner:認定ファイナンシャルプランナーの国際資格)の取得者  
 ※4. 社内認定制度における認定者（2023年度より開始）  
 ※5. 社内認定制度における認定者。イノベーション企業支援人材。（2023年度より開始）  
 ※6. 新規海外派遣者  
 ※7. 社員意識調査におけるエンゲージメントおよびインクルージョンに関する各4設問に対する回答の、肯定的回答率(1~5の5段階で4,5を回答した割合)

## 新しい人事の枠組み〈かなで〉

〈みずほ〉は、グループ5社\*1の新たな人事の枠組みを導入し、経営や各ビジネスをリードする人材の戦略的な育成、ビジネス戦略に応じた機動的な人材配置等を実現していきます。

現在取り組んでいる企業風土の変革を支えるのが、社員一人ひとりの「働きがい」、「働きやすさ」です。社員が強みや持ち味を発揮し、心身ともに活力に満ち、成長に喜びを感じられるように、一人ひとりに向き合い、人事を大胆に見直していきます。また、評価制度を変更し、「バリュー」を評価軸の中心に置き、企業理念を浸透させていくとともに、個人の組織貢献度合いに従来以上に目を向けることで、社員の行動変革も後押ししていきます。この一連の取り組みが〈かなで〉であり、以下3つの視点で取り組みを行っていきます。

### 1. 会社の取り組み：

- ①社員の挑戦を支える：キャリア形成に必要な学び・リスキングへの投資拡大や社員の挑戦を支える制度の充実
- ②社員の貢献が報われる：社員の挑戦・成長を後押しし貢献に報いる制度や運営
- ③社員が働きやすさを感じる：社員の健康増進と、多様な背景・価値観を尊重し合い建設的に議論ができる組織づくり

### 2. 社員の取り組み：

基本理念・パーパス・バリューを体現

### 3. 会社と社員の取り組み：

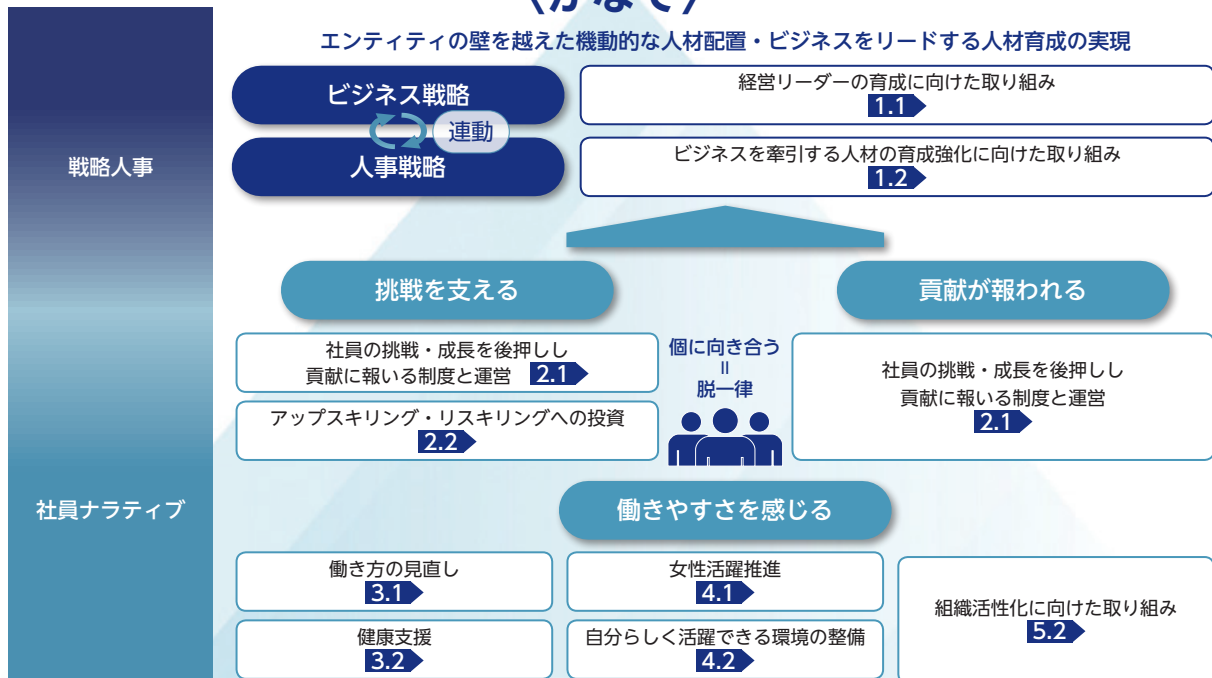
コ・クリエイターを結節点として人事の枠組みを共創

〈かなで〉という名前は、これからの〈みずほ〉を「社員と会社がともに創（つく）り、ともに奏（かな）でていきたい」という思いを込めて付けたもので、社員の声や社外取締役の意見も取り入れながら創っています。引き続き、2024年4月の完全移行に向けて、執行側での議論に加え、取締役会でも議論しながら進めていきます。

※1. みずほフィナンシャルグループ、みずほ銀行、みずほ信託銀行、みずほ証券、みずほリサーチ&テクノロジーズ

## 企業理念の実現 〈かなで〉

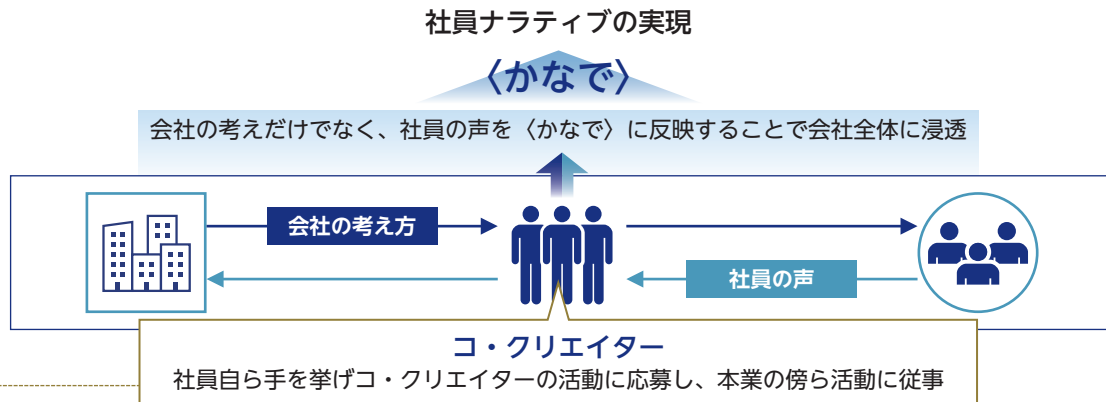
エンティティの壁を越えた機動的な人材配置・ビジネスをリードする人材育成の実現



「自分らしくある」ことを実現することで、社員が成長に喜びを感じ、〈みずほ〉で働く意義を実感

### ○ コ・クリエイターによる社員共創の枠組み

〈かなで〉は、会社の考えだけでなく、社員の声も取り入れながら創っていきます。社員と会社の結節点となるのが、コ・クリエイターです。コ・クリエイターは、社員自らが手を挙げ、本業の傍ら〈かなで〉浸透に向けた様々な取り組みを実施しています。この活動を通じて、社員の声が〈かなで〉に反映され、社員ナラティブを実現しています。



#### コ・クリエイターの声

#### アイデアを出し合い、これからの未来をともに考えて創っていききたい



みずほ銀行 宇都宮支店  
朝倉 理江

私がコ・クリエイターに応募したのは、現場の声を届けたい、社内外へ〈みずほ〉の新しい取り組みを広め、多くの人に〈みずほ〉の魅力を伝えたいという思いからです。私は、〈かなで〉ロゴの公募に携わりました。これまで関心なかった層にも〈かなで〉に興味をもってもらうきっかけになれば良いと思ったからです。実際に、160の案が集まり、2,818人の社員による最終投票が行われ、〈かなで〉のモットーである「ともに創り、ともに奏でる」の第一歩になったと思っています。

〈かなで〉の本質は会社と社員のありかた、一人ひとりの自分らしさを見つけ輝けるということにあります。今後はそれぞれが型にはまらず「自分らしさ」を見つけ、「自分ごと化」できるような取り組みや情報の発信、そして、より多くの社員がコ・クリエイターとなりアイデアを出し合い、これからの未来をともに考えて創っていききたいです。コ・クリエイターの活動を通して、自分が動けば何かが変わる、変えられる、と思ってもらえたら嬉しいです。



### ○ 社員の声を反映した人事制度・運営の見直し

社員一人ひとりが「自分らしくある」ことを実現していくために、社員と会社対話を繰り返し、仕事や働き方をともに考えます。コ・クリエイターを通じたものに限らず、社員の声に向き合い、様々な制度・運営を見直しています。

#### 「〈みずほ〉の発展に大きく貢献した社員」を表彰するアワード運営の見直し



受賞件数が多く、受賞者の荣誉感が薄れている。また、表彰された取り組みが認知されていないことが多いため、厳選した方が良い

社員の挑戦意欲を高め、模範となるような取り組みをしっかりと伝播できるよう、表彰する取り組み数を見直しました



みずほフィナンシャルグループ 人事業務部 末栖 真貴

#### 配偶者転勤同行休職制度の新設



配偶者の転勤に同行したいが、今ある制度だと退職するしか選択肢がない

配偶者の転勤に同行するための休職制度を新設し、ライフイベントを迎えた社員が自分らしいキャリアを実現できる環境を整備しました



みずほフィナンシャルグループ 人事業務部 土田 茜

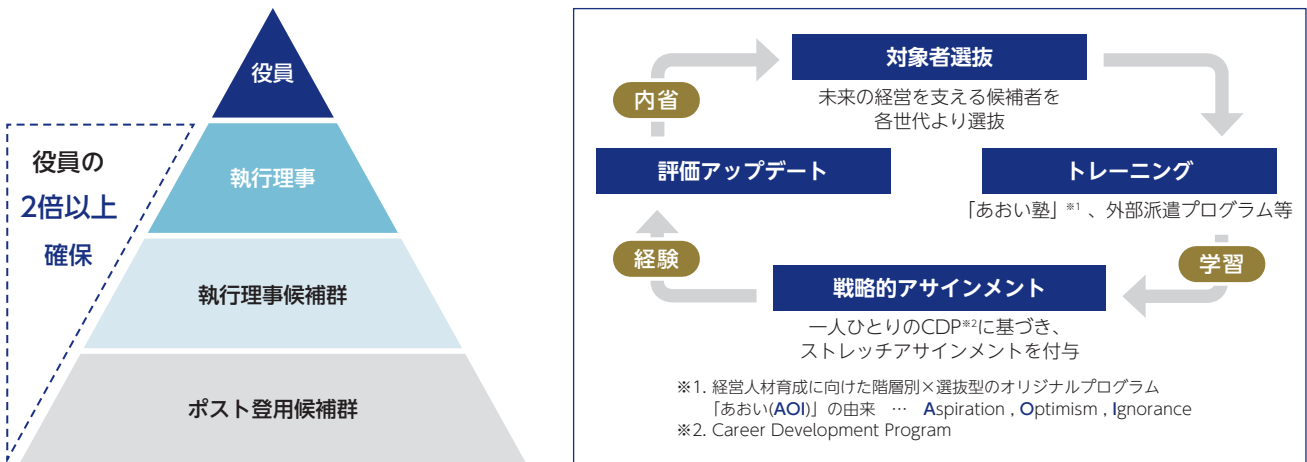
## 〈かなで〉を通じて実現する〈みずほ〉の人材強化

未来の経営を支える人材を確保するために、経営リーダー育成プログラムを再構築するほか、組織や各事業をリードする〈みずほ〉の人材強化を行っています。また、社員一人ひとりの人材力の強化も不可欠であり、社員の挑戦を支えキャリア形成に必要な学びを提供しています。

### ○ 組織や各事業をリードする人材をどのように強化・輩出していくか

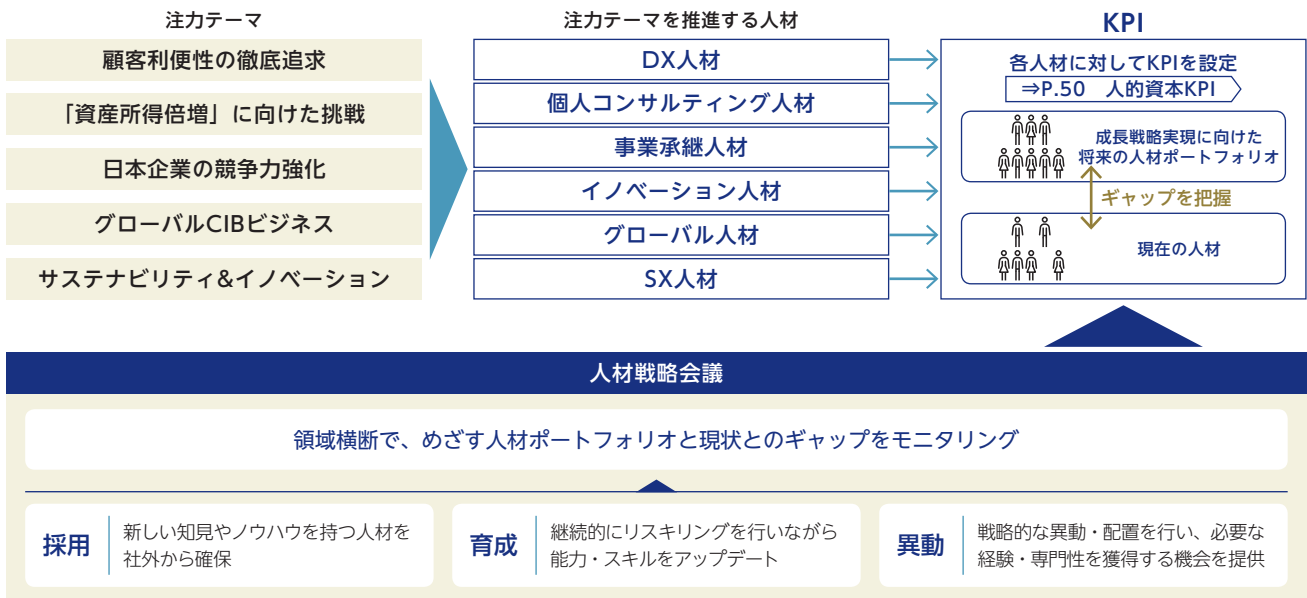
#### 1.1 経営リーダーの育成に向けた取り組み

経営を取り巻く環境の変化が激しく、先行きが不透明な中、経営をリードしていく人材の育成は、〈みずほ〉の持続的成長のためには不可欠です。



候補となり得る人材を早期に発掘、発掘された人材に対し、いくつもの課題を設定し、非連続かつ不可逆な行動変容を促進

#### 1.2 ビジネスを牽引する人材の育成強化に向けた取り組み



## ○ 社員一人ひとりの人材力強化に向けて挑戦・成長を後押しする

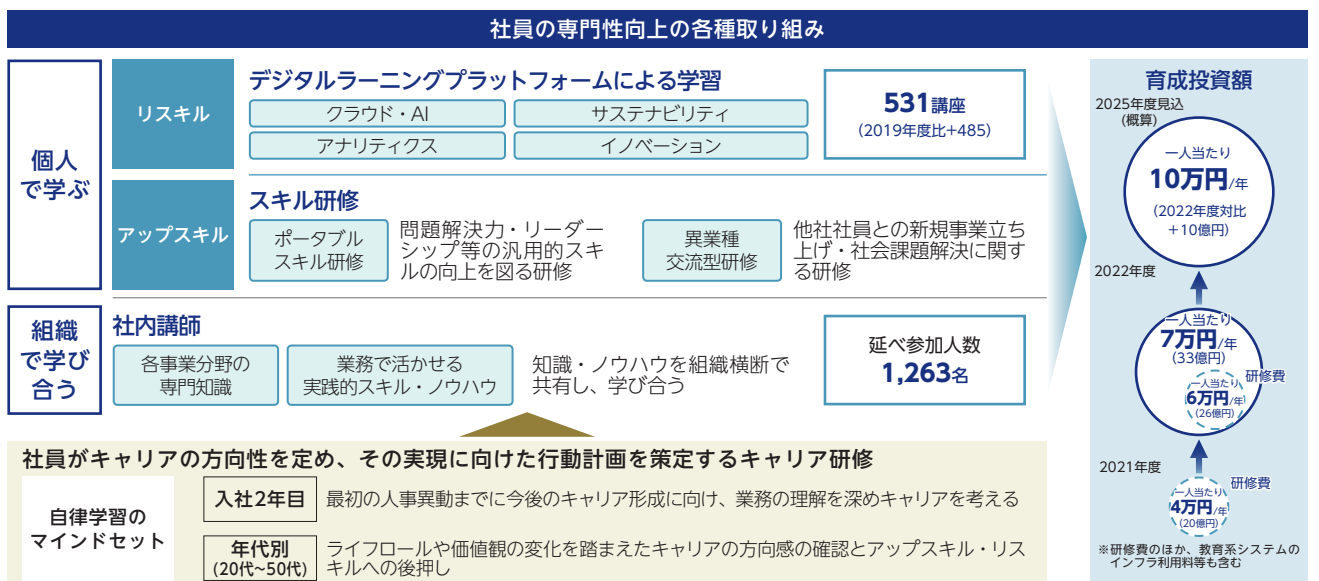
社員が挑戦し、自分らしいキャリアを実現するために、エンティティを越えた挑戦機会の提供や、社員と会社の結節点となるミドルマネジメント層のさらなる強化に取り組んでいます。また、個々の成長やライフステージに合わせて挑戦できるよう人材育成投資も拡大しています。

### 2.1 社員の挑戦・成長を後押しし貢献に報いる制度と運営



### 2.2 アップスキリング・リスキングへの投資

自分らしさを実現するための継続的な学びと実践を〈みずほ〉のアップスキリング・リスキングと位置づけ投資を拡大



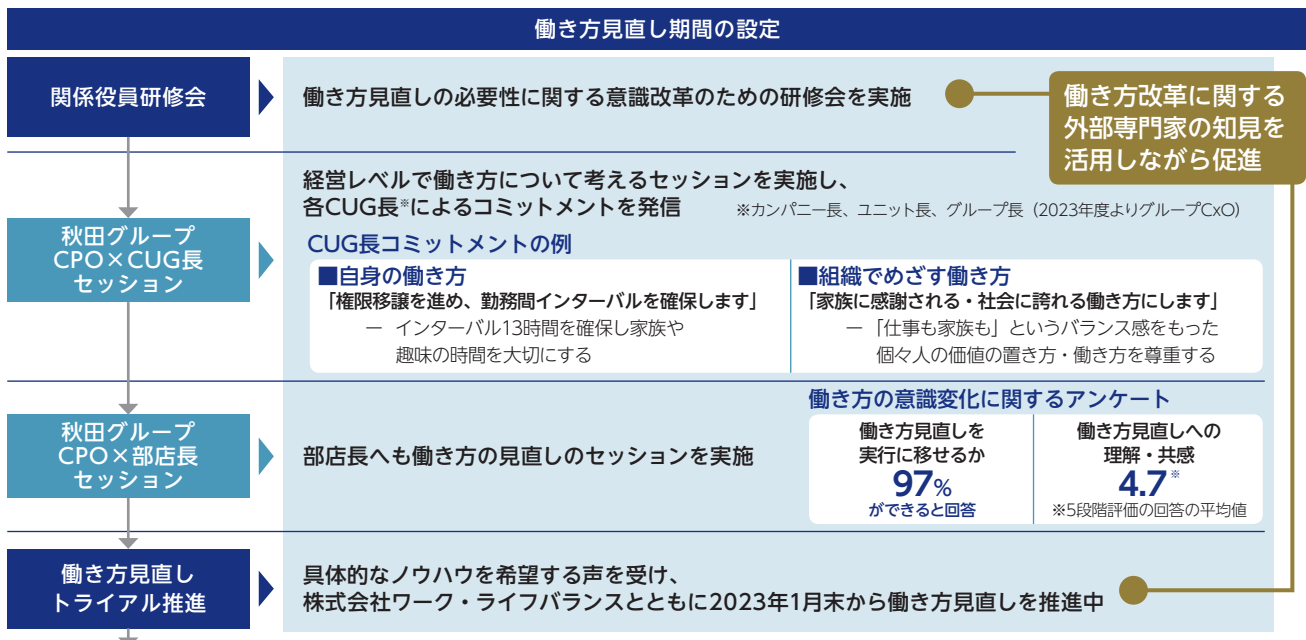
## 多様な社員が活躍する働きやすい環境の構築

環境変化への対応力を高め、自らを変革し続け持続的成長を遂げるために、社員一人ひとりの「働きがい」と「働きやすさ」について今まで以上に向き合います。社員が身体・精神・経済的に充実した状態でいきいきと仕事に臨める環境を構築することで、多様な背景・経験・価値観を受け入れ、すべての〈みずほ〉の社員の強みや個性を活かします。

### ○ 自分らしくいきいきと働くためにどのように「働きがい」と「働きやすさ」を推進するか

働き方改革に関する外部専門家のサポートを受け、役員・社員の意識改革を行いながら、各職場の働き方の見直しを推進しています。また、健康支援にも力を入れており、2022年度は、健康増進には社員の健康意識の改善が重要と考え、生活・運動習慣等に関する様々なイベントやセミナーを実施しました。

#### 3.1 社員一人ひとりが自分らしく働くための働き方の見直し



#### 3.2 社員が健康でいきいきと働けるための健康支援

社員がいきいきと仕事に臨める状態をつくることで、モチベーション・生産性を向上

### 身体的・精神的健康

#### みずほ健康増進月間の設定

各種イベント実施により健康意識を大幅に改善

ウォーキングイベント	3,000名参加
快眠セミナー <small>よく眠り、よく生きる。</small> nishikawa × MIZUHO	セミナー参加者数 延べ 4,700名
トレーニングセミナー <small>EFY30</small> × MIZUHO	
仕事効率を高める食事法セミナー	
健康リテラシーを高めるセミナー	
女性の健康課題の認識を深めるセミナー	

### 経済的健康

#### ファイナンシャル・ウェルネスの推進

資産形成の支援や知識の習得をサポートし経済的な安心感を提供  
資産形成を支援する仕組み

対象	財産形成を支援する仕組み	財産形成貯蓄	企業型確定拠出年金
		従業員持株会	iDeCo*
<small>※補助金の支給のみ</small>			
入社時教育	継続教育	企業型確定拠出年金に関する教育	
	社内e-ラーニング		
将来生活設計ツールのリリース	企業年金の積立状況を踏まえたシミュレーションツール みずほの人生100年デザイナー		

## ○ どのように多様な人材の活躍を推進するか

様々な環境変化への対応力を高め、持続的に成長を遂げていくためには、多様な人材の視点、発想や価値観が必要です。多様性や価値観を尊重し、すべての社員が自分らしさと能力を最大限に発揮できる組織をつくります。管理職等の意思決定層においても多様な人材が活躍できるよう、各種施策を推進しています。

### 4.1 誰もが働きやすい環境を基盤に女性活躍を推進

**役員・部長相当職以上の女性比率の増加に向けた施策**

**役員メンタリング**



女性新任部長と、秋田グループCPOや他社女性役員との座談会

**女性新任部長研修**



ロールプレイング



**女性管理職比率**



● 課長相当職以上 ● 部長相当職<sup>※1</sup> (部長および部長に準ずる役職)

2021年度 実績 2022年度 実績 2025年度 目標 2030年代早期 目標

16% 19% 21% 30%

7% 9% 14%

※1. 2023年度より、中期経営計画に合わせ女性管理職比率の算出基準を見直し。新定義で2021年度・2022年度実績を算出。

**男女の賃金の差異**

全社員 **47%**

部長層 **90%**

課長層 **91%**

処遇決定方法：〈みずほ〉では、性別関係なく職責・職務に応じて処遇を決定  
賃金差の主要因：男性の方が、①上位役職者が多い②給与水準が高い全国転勤有の社員が多い③勤務時間が長い、等によるもの  
役職ごとの比較：上位の役職における差異は90%台。なお、差異の要因は転勤区分の有無によるもの  
今後の方針：現在全国転勤有無の区分の違いにより異なっている給与体系を、2024年度に一歩化する予定。また引き続き、女性活躍や働き方改革を推進

### 多様な人材の採用

### 誰もが働きやすい環境構築

女性新卒採用比率 **31%** (30%維持目標)

男性育児休業取得率 **104%**<sup>※1</sup> (100%維持目標)

育児休業復職率 **94%**

有給休暇取得率 **78%** (70%維持目標)

※1. 法改正により、2022年度実績から法定算出ルールを適用して算出（育児休業等と育児目的休暇の取得割合）、2021年度以前は、自社独自の算出定義を適用

### 4.2 多様な価値観を持つ一人ひとりが自分らしく活躍できる環境の整備

**グローバルに関する取り組み**

現地主体での組織運営

現地の管理職層の維持・拡大

各国・各地域や本社にて主要ポジションの後継者育成計画を作成

海外現地採用社員の管理職比率 **84%** (83%維持目標)

各地域または本社がリーダーシップ研修を実施

現地の管理職

- 戦略の理解
- 視座の引き上げ
- 職務範囲の幅だし

**LGBT+**

**社内での取り組み**

- 全役員・社員向け研修実施
- 研修に合わせ、アンケートを匿名で実施、結果を社内還元

**社内外につながる取り組み**

他のメガバンクと合同で、社員と家族を対象に、理解の輪を広げるPRIDEプロジェクトを実施

- PRIDE Art：モザイクアート制作
- PRIDE Learning：理解促進オンラインイベント
- PRIDE Movie：アライ動画作成


LGBT+に対する社員の意識変化<sup>※1</sup>

**2倍** ↑

※1. 自分の周りに当事者がいないと回答した割合が半減

**障がい者の活躍**

- 2022年10月に、障がい者雇用を通じたDEI（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の理解について、みずほビジネス・チャレンジドの社員が大学で講演実施
- バック業務中心からビジネス領域への担当領域拡大に向けた、業務プロセスの見直しや社員のスキルアップ支援



障がい者雇用率 **2.7%**



## 社員が活躍するための組織文化の構築

### ○ 社員とともに、自ら考え行動するカルチャーをめざす

新たな企業理念のもと、〈みずほ〉は社員の自由な発言・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カルチャーの醸成を進めています。このカルチャー改革の推進においては、〈みずほ〉が何をめざし、何を大切にしているのかを示す「ともに挑む。ともに実る。」というパーパスの浸透が重要であると考えています。そのために、まずは経営陣が自らの行動でこのパーパスを体現し、姿勢を示すとともに、パーパスに基づいたメッセージを発信しています。

一方でカルチャーは上意下達で作られるものでもありません。社員がパーパスに共感し、それに基づいた行動を自発的にとることで、共通の価値観が生まれ、カルチャー改革が進みます。そのために経営陣は、社員との直接の対話の機会をこれまで以上に多く持ち、社員の意見やフィードバックを積極的に取り入れ、社員の自発的な施策やアイデアの実現を全力でサポートしています。一人ひとりの社員に、新たに掲げたパーパスを「自分ごと」として受け止めてもらうことは、カルチャー改革の推進には不可欠です。

より良いカルチャーが育まれれば、社員は自分らしく活躍できることにやりがいを感じ、誇りを持って働くことができます。それにより多様な人材が活躍し、その結果としてイノベーションが促進され、企業としてのブランド価値向上にも資することとなり、ひいては長期的な競争力にもつながります。この良い循環を絶えず回していくためにも、カルチャー改革はなくてはならないものであり、長期的な目線でしっかりと

取り組んでまいります。

加えて、カルチャー改革は人事制度改革とも密接に関係しています。〈みずほ〉は2024年に新たな人事の枠組みである〈かなで〉に移行し、社員と会社が公正で対等なパートナーとして、ともに輝き、価値創造できる関係性を構築します。この関係性を構築するためには、社員一人ひとりのエンゲージメントの向上やインクルーシブな組織づくりが必要不可欠です。そのため、2022年度は社員の声を経営に反映していく活動や社員同士の理解促進に向けた組織開発等に焦点を当て、様々な取り組みを実施しました。しかし、エンゲージメントスコアやインクルージョンスコアはまだまだ改善していく余地があります。引き続き社員の声に向き合いながら、取り組みを強化してまいります。

折しも2023年は〈みずほ〉の源流である第一国立銀行の発足から数えて150年目となる節目の年です。お客さまと社会のための貢献を通じて自社も成長するという150年にわたり育まれたDNAを守りつつ、新たなパーパスとともに、全社一丸となって〈みずほ〉の決意を社内外に示していきたいと思っております。

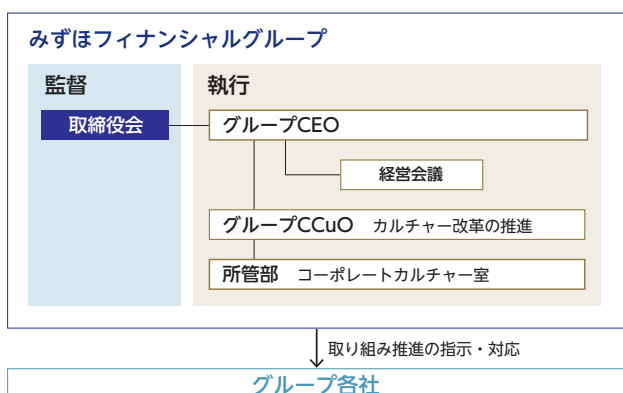


執行役員  
グループCCuO 兼 グループCPO  
**秋田 夏実**

### ○ カルチャー改革推進体制

カルチャー改革に関する各種重要事項、社員意識調査結果を踏まえた対応については、グループCCuOを議長とした関係部長会や経営会議といった執行での議論を経て、取締役会において監督を行う体制としています。

グループCCuOおよびコーポレートカルチャー室では、外部有識者と積極的な議論を行い、グループ各社のカルチャー改革に資する取り組みへと活かしています。



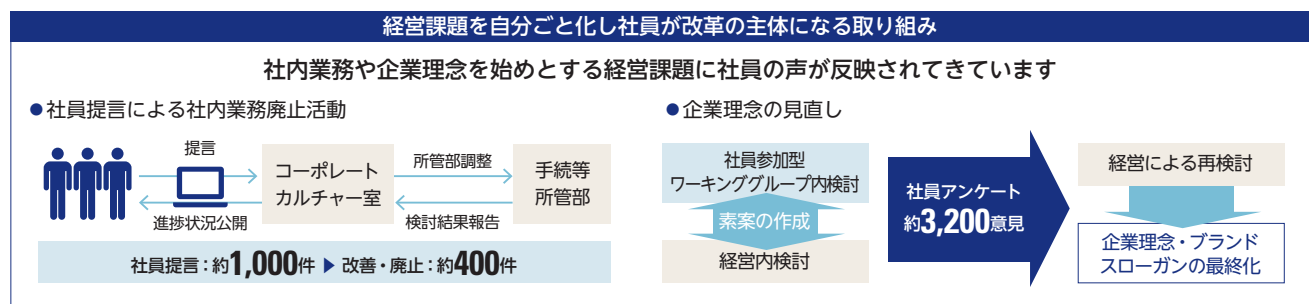
### ○ カルチャー改革に向けてどのように社員の意欲を引き出し、組織力を向上させるか

〈みずほ〉では、2022年度から社員意識調査を刷新し、効果的な要因分析を通じ具体的なアプローチがとれる仕組みを導入し、エンゲージメントやインクルージョンに関する肯定的回答率の総合スコアをKPIとして設定しました。

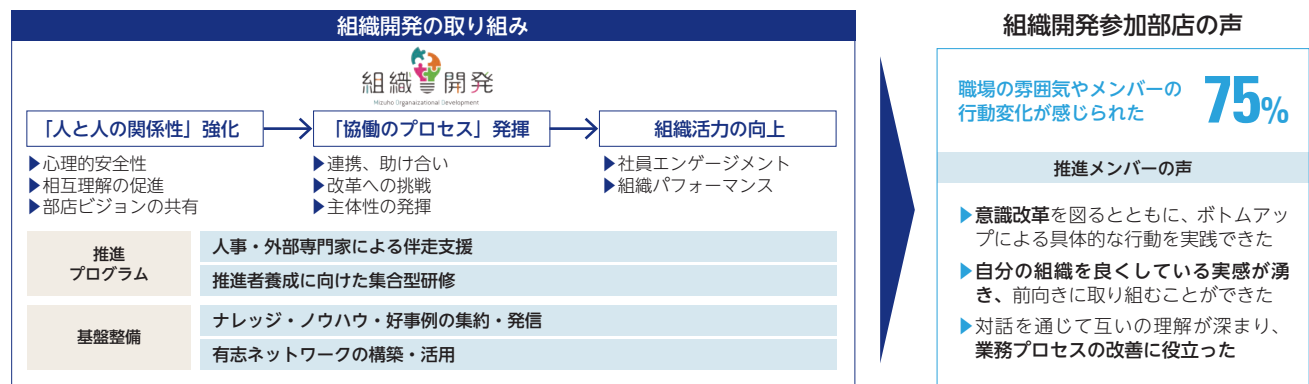
社員の意見を経営に反映し、自分らしく活躍することで意欲を高めるとともに、社員同士のコミュニケーションを促進する仕組みや相互理解し合う機会を通じて、エンゲージメントや組織力の向上を進めています。

	2022年度実績	2025年度目標	構成項目
エンゲージメントスコア	51%	65%	職場推奨・誇り・達成感・貢献意欲
インクルージョンスコア	55%	65%	ダイバーシティ・自分らしさ・社員同士のつながり・一体感

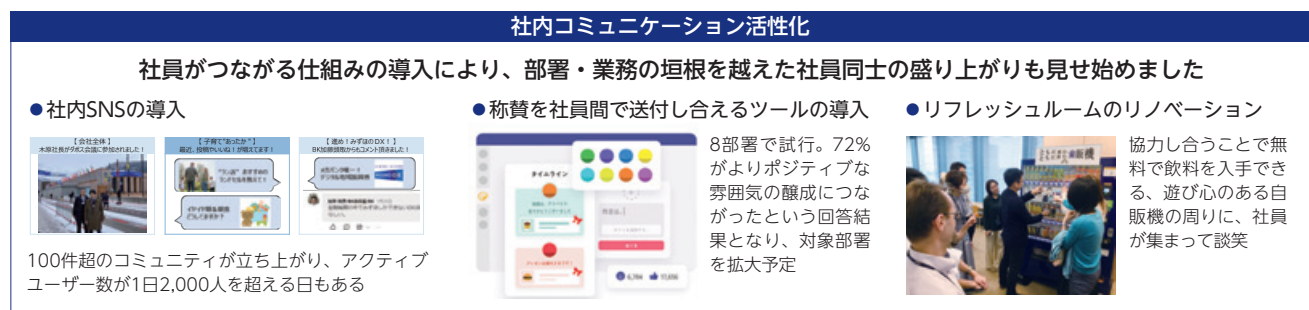
#### 5.1 社員一人ひとりの声を経営に活かす場の構築



#### 5.2 組織活性化に向けた職場主体の取り組み



#### 5.3 社員同士のつながりを強固にするための仕組みの導入



## 組織文化構築に向けたグローバル全体の取り組み

〈みずほ〉は、海外各国の人事メンバーと協働し、グローバルに人材・組織文化の改善を進めています。

### ○ グローバルHR会議



(用語の定義) FG: みずほフィナンシャルグループ BK: みずほ銀行 SC: みずほ証券

**開催趣旨** ▶ 国内外から議論テーマを募り、グローバルに最適な施策検討や協働関係の構築をめざす会議

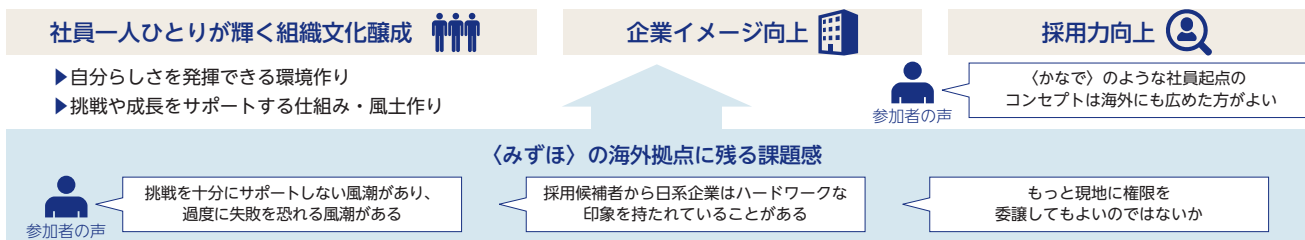
**議論テーマ例** ▶ 組織文化・育成・採用・ガバナンス・エンゲージメント・DEI

**開催時期** ▶ 2023年2月20、21日

**参加対象** ▶ 海外主要地域の人事メンバーと議論テーマごとに関係のある国内役員・社員

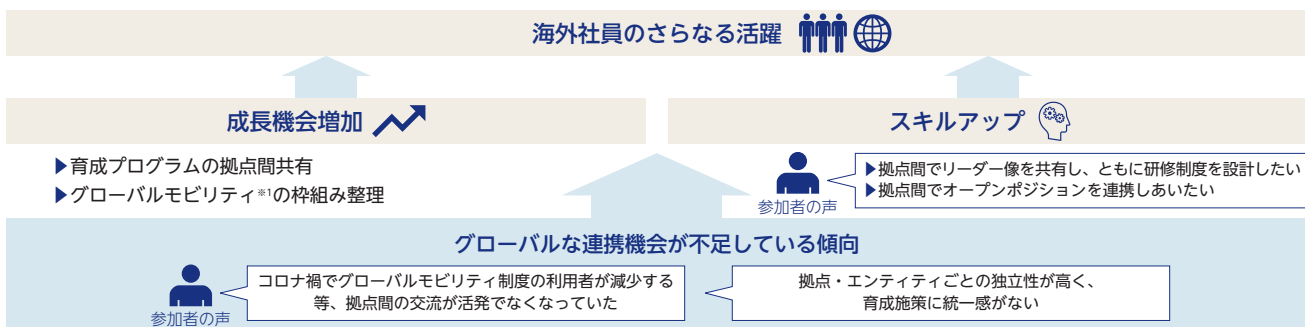
#### 議論内容① ▶ グローバルにめざすべきカルチャー

海外社員の一人ひとりの活躍をサポートし、優秀な人材を惹きつけるため、社員が自律的に働き、挑戦することができる組織文化を醸成することについて議論しました。



#### 議論内容② ▶ グローバル一体の教育・育成施策

ビジネスを牽引するリーダーを育成するために、グローバルな視点やコネクションが重要であることを確認し、グローバルに人事部署間で協働しながら教育・育成環境を整備することについて議論しました。



※1. 海外拠点間異動

## グローバルで展開するDEIの取り組み

2022年6月に、DEI（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）に対する基本的な考え方を「〈みずほ〉のDEIコミットメント」として策定・公開し、各拠点でDEIに取り組んでいます。毎年11月にはM-DIM（Mizuho Diversity & Inclusion Month）を開催し、その年のテーマを共有しグローバル一体で同時に取り組むことで、DEIを全社的により一層推進していきます。

### ○ M-DIM



**開催趣旨**▶社員が自らの視野と多様性を広げることで意識改革・行動改革の動きを加速し、「新たな企業価値の創造」を持続的に生み出す組織風土を醸成することをめざす社員参加型プロジェクト

**開催時期**▶毎年11月1日～11月30日

**参加人数**▶国内外・グループ累計 約8,000名程度

主催国	イベント名	実施内容	実績	関連写真
日本	「自分らしさ」 テーマの イベント開催	自身やほかの誰かの自分らしさも尊重するきっかけを作るための25のイベント実施。以下はその例。 木原グループCEOと社員との対話セッション エンティティ長が自分らしさを語る会 金融機関で働く女性役員たちの座談会	延べ 7,246人 参加	
米国	ERG*1 ハッピーアワー	女性やLGBT+、人種・民族に特化した5つのERGがそれぞれの活動を紹介しながら社員同士で交流するイベント	約200人 参加	
英国	November ～男性ウェルビー イング月間～	講師の招致や、ワークライフバランスについてのセッション等による「男性の健康」への意識を高めるイベント	約110人 参加	
シンガポール	100万歩への ミッション	所属部署や国籍、職位等を越えたメンバーでチームを組成して歩数を競い合うウォーキングイベント	443人 参加	
香港	Thank You キャンペーン	インクルーシブなカルチャーの醸成をめざし、同僚への感謝を付箋に書き、共有スペースに貼って伝えるイベント	約100人 参加	

※1. Employee Resource Group。所属や年代が異なる社員同士が特定のテーマのもとにつながり合い、自己と組織の成長に貢献することを目的に活動

## 組織の枠を超えたネットワークづくり（アルムナイ）

〈みずほ〉では社外の多様なフィールドで活躍する元社員（アルムナイ）とのネットワーク拡大を推進しています。社員参加型ワーキンググループとアルムナイとの意見交換会等を通じて認識した〈みずほ〉の強みや課題を企業風土変革へ活用したり、〈みずほ〉・アルムナイ双方の知見を互いに活用したりする等、連携しながらともに社会課題の解決に取り組んでいます。

**社外とつながる**

**視野の拡大**

**ネットワーキング**

**人材・ビジネス連携**

**現役社員とつながる**

**MIZUHO ALUMNI**

アルムナイ登録者数

**前年比4.5倍**

(2021年度160名→2022年度727名)  
2023年7月時点、1,000名超

以下の点が評価され、「ジャパンアルムナイアワード2022」グランプリを受賞しました。

事業戦略との運動	企業風土変革への活用
経営陣も巻き込んだグループ横断の取り組み	アルムナイ・現役社員双方に意義のある活動