

〈かなで〉
グループ5社共通の新たな人事の枠組みについて
～ビジネス戦略と人事戦略の連動と、社員が「自分らしくある」ことの実現～

株式会社みずほフィナンシャルグループ（執行役社長：木原 正裕）をはじめとするグループ5社^{※1}は、5社共通の新たな人事の枠組みに移行することを決定^{※2}しました。

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

※2 一部の施策については、従業員組合の了承を前提としています

1. 趣旨（別紙1）

〈みずほ〉は、多様化する経済・社会の課題に対してエンティティ・セグメント横断のソリューションを提供し、顧客セグメントに応じたビジネス推進により経営基盤をさらに強化していくため、グループ5社の新たな人事の枠組みを構築し、社員一人ひとりの成長、ビジネス戦略に応じた機動的な人材配置、ビジネスをリードする人材の育成等を実現していきます。個別施策については順次運営を開始し、2024年4月の完全移行を予定しています。

こうした取り組みを、これからの〈みずほ〉を「社員と会社が共に創（つく）り、共に奏（かな）でていきたい」という思いを込めて、〈かなで〉と名付けました。

2. 概要（「自分らしくある」ことを実現する人事制度・運営の骨子／別紙2）

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。社員が自分の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。新たな人事の骨子は以下の通りです。

① 社員の挑戦を支える

〈みずほ〉の幅広いフィールドを活かしたキャリアメイクや、専門領域を深めるキャリア開発の支援

② 社員の貢献が報われる

社員一人ひとりが担う「役割」の違いや、個人の「成果」に応える納得感の高い処遇運営

③ 社員が働きやすさを感じる

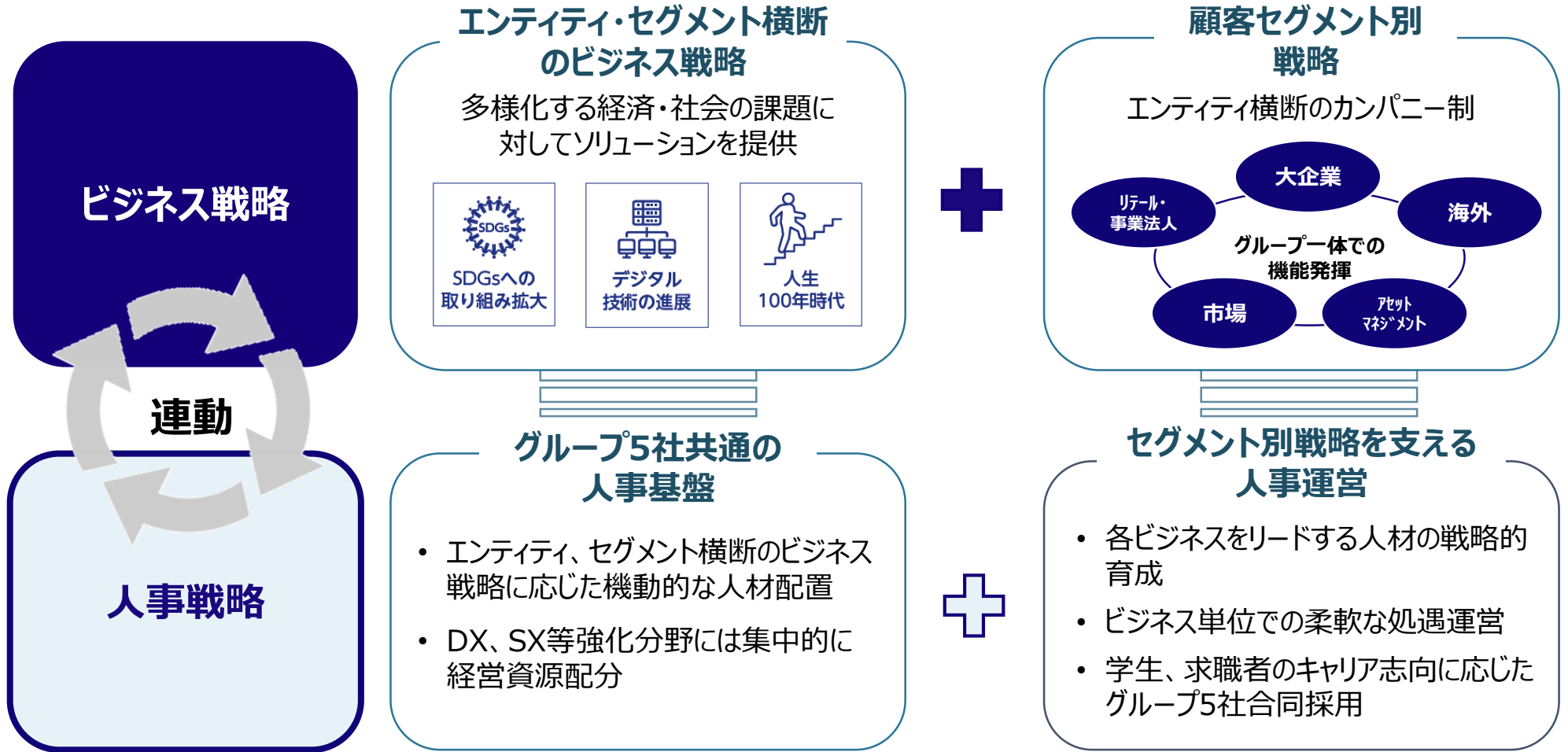
時代の変化を捉えた柔軟な働き方の実現、社員の健康増進と職場環境の改善

こうした〈かなで〉の取り組みを通して、〈みずほ〉は社員エンゲージメントを向上し、企業風土の変革を推進するとともに、ビジネス戦略と人事戦略の連動性を高め、お客さまや社会と共に持続的に発展する未来を創っていくことに貢献します。

これらの取り組みとその成果については、今後の人的資本開示等の中で継続的に公表していきます。

以 上

ビジネス戦略と人事戦略の連動性を高める取り組み



人と組織の持続的成長を通じて、新たな価値を創造

〈かなで〉における人事制度・運営の骨子

“自分らしくある”ことを実現できる人事

自分らしく = 自身の役割と責任を果たすことを前提に、自分の強みや持ち味、個性が発揮され心身ともに活力に満ち、成長や進化が実感される状態

働きがい/働きやすさ

挑戦を支える取り組み

- ・ 〈みずほ〉の幅広いフィールドを活かしたキャリアメイク、専門領域を深めるキャリア開発の支援
- ・ アップスキリング・リススキリングへの投資を強化

個に向き合う
= 脱一律



貢献が報われる取り組み

- ・ 担う役割で変わる、挑戦が報われる役割給
- ・ 個人の成果をシャープに反映する賞与
- ・ 自分のライフスタイルにあわせた退職金・年金

働きやすさを感じる取り組み

- ・ 働き方の見直し
(両立支援、休暇取得の更なる推進等)

- ・ 健康増進
(健康意識の更なる向上、疾病予防・早期発見のサポート等)

- ・ 職場の環境改善
(コミュニケーション、組織開発等)

社員が成長に喜びを感じ、〈みずほ〉で働く意義を実感