

女性活躍推進法に係る「一般事業主行動計画」

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〉は、あらゆる多様性を尊重し、多様な視点や価値観を日々の業務推進や意思決定に積極的に取り入れる、インクルージョン（包摂性）を推進することで、すべての社員が自分らしく輝き、〈みずほ〉の一員として働くことにやりがいと誇りを感じられる組織となることをめざしています。

〈みずほ〉では、意思決定層を含むあらゆる階層において女性が30%以上を占めるよう、2030年代の早期に①部長相当職（部長及び部長に準ずる役職）と、②課長相当職以上の女性比率を30%とすることを長期目標に掲げ、性別によらない社員の活躍を推進します。

今後の性別によらない社員の活躍に向け、以下の行動計画をグループ一体で策定し、取り組んで参ります。

1. 計画期間 2026年4月1日～2029年3月31日

2. 目標と取組内容・実施時期 ※

【目標①：女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供にかかる目標】

目標項目	目標値	達成時期
① 部長相当職の女性比率	22%	2029/3
② 課長相当職以上の女性比率	26%	2029/3

〈取り組み内容（実施時期：2026年4月～）〉

- ・組織を牽引する立場の女性社員に対しての、役員によるメンタリングの実施
- ・ロールモデル紹介、キャリア研修など、キャリア意識向上に向けた施策の実施
- ・社員リソースグループ等を通じた主体的な学び合いや、組織横断のネットワーク構築支援
- ・マネジメントスキルやリーダーシップ向上を目的としたスキル研修の実施
- ・管理職への登用に向けた育成計画の策定、および特定分野に偏ることのない活躍促進
- ・会議体や研修等を通じた、マネージャーへの意思決定層の多様性の重要性に関する理解促進
- ・性別役割分担意識など、アンコンシャスバイアスへの気づきを目的とした社員向け施策の実施
- ・業務効率化の推進等による時間外労働の削減

【目標②：職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備にかかる目標】

目標項目	継続して維持する水準
男性育児休業取得率	100%

〈取り組み内容（実施時期：2026年4月～）〉

- ・男性育児休業の原則10日間取得および1か月以上の取得推奨方針の周知
- ・性別によらない育休前・復職後の両立支援セミナーの開催
- ・メールマガジンやハンドブック、説明会等による両立支援制度・施策の情報提供
- ・社内ツールを通じた育児両立のロールモデルケースの発信
- ・会議体や研修を通じたマネージャーへの両立施策に関する理解促進

※ 目標と取組内容・実施時期については、グループ主要4社（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）一体の目標と取組内容を記載しています。