

# 日本における重点施策

## 管理職等の意思決定層における多様性の確保(女性、グローバル人材、キャリア採用者) ——

重要な戦略の立案や組織としての意思決定、日々の業務推進において、多様な人材が持つ視点、発想や価値観をより効果的に反映させるため、経営や管理職等の意思決定層における「女性」「グローバル人材」「キャリア採用者」の登用と、それに向けた育成を加速していきます。

管理職候補となる人材に対しては、一人ひとりのキャリア志向や資質・強みを踏まえたキャリア形成を後押しする体制を整備し、業務遂行能力を幅広く習得することを支援していきます。特に、部長相当職以上への女性の登用候補者には、一人ひとりの育成計画を策定したうえで、異動やストレッチアサインメント、研修プログラム等を通じた能力開発を強化し、育成・登用を促進していきます。

## 育児・介護との両立

すべての社員が育児や介護等のライフイベントに関わらず、自身のキャリアを諦めることなく働き続け、成長し続けられるよう、社内制度を含めた環境整備や意識改革等の両立支援を推進します。

また、両立者に限らず、すべての社員が両立を自分事として捉え、多様な働き方や価値観を互いに尊重し合える組織づくりを進めていきます。

## LGBT+(性的少数者)についての取組

LGBT+の社員が疎外感や不利益などを感じることなく自分らしく活躍できるよう、社内制度や仕組みを整え、必要に応じて見直すとともに、研修等を通じて社員のLGBT+に関する理解浸透を図り、一人ひとりのSOGI(性的指向/性自認)を各人の個性として尊重する組織であるべく、意識改革を継続的に実施していきます。

こうした取組により、社員一人ひとりがSOGIに対する理解を深めることで、すべてのお客さまに〈みずほ〉をより一層安心・信頼してご利用いただけるよう、ニーズを捉えた商品開発や、サービスの向上にいかしていきます。

## 障がいのある社員の活躍推進

障がいのある社員が疎外感や働きにくさなどを感じることなく安心して働き続けるために、社内制度やツール、仕組みを整え、適切に配慮すると同時に、ともに働く社員同士が相互に理解を深める取組を推進します。

こうした取組を通じて、障がいの有無に関わらず、社員一人ひとりが、それぞれの能力や個性をいかんなく発揮しながら持続的に活躍する機会を創出するとともに、社員同士が相互理解を深める中で「多様な視点」、「相手に共感する力」および「困りごとを解決する力」を培い、お客さまの課題解決やサービス向上にいかしていきます。

## 柔軟で多様な働き方の推進

すべての社員が、個々のライフスタイルや価値観を互いに尊重し合い、かつ、個と組織の両方のパフォーマンスを最大化できる多様な働き方を柔軟に選択できるよう職場環境を整備するとともに、すべての役員と社員の意識改革を一層進めていきます。

## コミュニケーションを力に、挑戦し成長する組織カルチャーを醸成

多様な価値観や個性を持った社員同士が様々な違いを越えて有機的につながり合い、相互に尊重し合いながら意見や考えを共有・議論できる機会や場を拡充することで、社員同士、社員と経営等、組織全体のコミュニケーションを活性化します。また、それらのつながりを通じて、自律的に考え行動を起こしていくことを奨励し、挑戦する意欲を活性化することで、社員と組織が両輪で成長していくことをめざします。