

## ダイバーシティ&インクルージョン ステートメント

---

このステートメントは、みずほフィナンシャルグループ（以下、「くみずほ」という）の「人事ビジョン」の中核となる考え方である「多様な人材の成長と活躍」の実現に向けて推進する、「ダイバーシティ&インクルージョン」（以下、「D&I」という）の目指す姿、推進上の重点ポイント、ならびに主要施策についてまとめたものです。

### 1. はじめに

くみずほは、国籍・性別・文化などの異なる社員が、互いに認め合い、高め合うことを重視し、国内外におけるダイバーシティ（多様性）の推進に長年取り組んできました。日本国内では、男女雇用機会均等法や障害者雇用促進法の施行に併せ、女性や障がい者の採用、キャリア形成や管理職登用の推進、ならびに人事制度や職場環境の整備などを進めてきました。また、グローバルベースでのビジネス進展に伴い、世界中で多様な国籍や文化を持つ社員の採用、キャリア形成や管理職登用の推進なども積極的に行ってきました。

しかしながら、こうした取り組みにもかかわらず、くみずほにおける社員のキャリアアップや管理職登用の状況などをみると、「多様な人材の成長と活躍」の実現は未だ道半ばであり、ビジネスの最前線や経営レベルの戦略立案や意思決定において、多様な人材が持つ視点、発想や価値観を最大限に活かしているとははいえない状況にあります。

多様な人材が持つ視点、発想や価値観の活用については、個別企業のみならず、経済や社会全体においてもその重要性に対する認識が世界レベルで急速に高まっています。例えば、国内では、「一億総活躍社会の実現」に向けて、同一労働同一賃金の実現、長時間労働の是正、生涯現役社会実現などに関する法整備や政策立案が国家レベルで進められているほか、グローバルに展開する企業を中心に、企業競争力や企業価値を高めるために、経営戦略の一つとして精力的に推進する動きが見られます。更には、機関投資家などの外部ステークホルダーにおいても、人材マネジメントへの取り組み度合いが、企業価値や投資における重要な判断要素であるとの認識が高まっています。

くみずほが、このような様々な環境変化への対応力を高め、将来にわたって自らを変革し、持続的に成長を遂げていくためには、これまで進めてきた「ダイバーシティ」のステージを更に進化させ、多様な人材を受け入れるに留まらず、「多様な人材の成長と活躍」を実現する「ダイバーシティ&インクルージョン」を推進していくことが不可欠です。

## ダイバーシティ&インクルージョン ステートメント

---

### 2. みずほの「D&I」の目指す姿

〈みずほ〉は、「D&I」推進により、社員一人ひとりの多様な視点や発想を日々の業務推進や意思決定に積極的に取り入れることで、環境変化が激しく、競争の厳しい金融業界において、革新性溢れる金融商品の開発、サービスの提供や業務プロセスの改革を不断に実行し、新たな企業価値を創造していくことを目指します。

また、すべての社員が、一人ひとりの「強み」を活かし、持てる力を最大限発揮するとともに、〈みずほ〉で働くことに「やりがい」や「誇り」を感じ、参画意識や達成動機を高く持ちながら活躍の機会を広げ、自己成長を続けていくことにより、持続的な社員エンゲージメント（社員と会社がお互いの成長に貢献し合う関係）の向上を実現していきます。

併せて、会社と社員、あるいは社員同士が、国籍・性別・文化などの違いを越えて思いやり、信頼や敬意を持ってお互いにつながり合う「コネクティビティ」をグローバルベースで促進することで、社員一人ひとりが失敗をリスクとは見做さず、積極的に挑戦する企業文化を構築することも目指していきます。

〈みずほ〉は、これらの実現に向け、人材マネジメントにおける「D&I」を重視する姿勢を明確に示し、数値目標による実行計画を掲げるとともに、外部環境の潮流など先進的な動きを先取りしつつ、具体的な取り組みをグローバルベースで推進していきます。

### 3. 「D&I」推進の重点ポイント

〈みずほ〉の「D&I」が目指す姿の実現に向けた重点ポイントは3つあります。

1つ目は、「多様な人材活用を最大限実現する人材マネジメント革新」です。

多様な人材の視点、発想や価値観が、日々の業務推進や組織の意思決定に積極的に反映される一方で、すべての社員が、持てる能力を最大限に発揮して組織に貢献するとともに、自らも「やりがい」や「誇り」を感じながら活躍し、成長し続けることを実現していきます。そのために、必要な人事運営の抜本的な再構築を行っていきます。

2つ目は、「ワークライフマネジメント改革」です。

## ダイバーシティ&インクルージョン ステートメント

---

すべての社員が、「働きやすさ」を感じながら長く〈みずほ〉で活躍し、会社への貢献意欲や仕事のモチベーションを高めていくことのできる職場を実現していきます。そのために、社員一人ひとりが、多様かつ柔軟な働き方の中から、様々なライフイベントによる環境変化に応じて、最も効率的な働き方を自律的に選択しながら、仕事と生活をバランスさせ、長く働き続けられる仕組みを更に拡充していきます。

3つ目は、「すべての役員・社員の意識改革・行動変革」です。

すべての役員と社員に対し、「D&I」の推進意義の正しい理解を浸透させるとともに、徹底した意識改革と行動変革を促していきます。

### 4. 重点ポイントに基づく主要施策

一部の個別課題に対応するための施策（※）を除き、原則として、すべての施策をグローバルベースで推進することとし、基本的な考え方を共有した上で、海外地域乃至拠点が、各々の事情を踏まえつつ、「D&I」施策を自律的に実行していきます。

（※）「男性の育児への主体的参画」（下記③の iii）、「仕事と介護の両立」（下記③の iv）、「支える社員の認知・感謝・報いる仕組」（下記④）

#### ① 「外国人」ならびに「女性」の管理職登用の加速化と育成推進

重要な戦略の立案や組織としての意思決定、あるいは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、「外国人」ならびに「女性」の管理職登用を加速していきます。

「外国人」ならびに「女性」の管理職登用を持続的に推進するため、あらゆる階層の社員の育成を図っていきます。管理職の候補となる人材に対しては、一人ひとりのキャリア志向を十分に尊重しつつ、様々な職務を経験させ、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。また、部長職クラス以上への登用候補者には、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、ならびに外部専門家によるコーチング制度の導入などを通じた戦略的育成施策を強化していきます。

## ダイバーシティ&インクルージョン ステートメント

---

### ② 社員一人ひとりに寄り添い、お互いがつながり合う「場」の拡充

社員へのアドバイジング機能を拡充し、社員一人ひとりのキャリアや働き方に関する課題や悩みに肌理細かく寄り添い、すべての社員が「強み」を伸ばし、活躍の機会を広げながら自己成長を続けていくことを実現していきます。

また、「コネクティビティ」をキーワードとし、あらゆる国籍や世代などを越えて、ネットワークを構築する「場」を提供し、社員同士の自律的なコミュニケーションを活性化していきます。この「場」は、異なる文化や価値観を持った社員が特定テーマの下で自律的に集い、意見や考え方の交換や共有を通じて、それぞれの業務上の課題やキャリア上の悩みなどの解決のヒントを得るなどの効果を期待するとともに、会社としても、多様な社員が持つ視点、発想や価値観を積極的に吸収し、「D&I」施策の充実に、更には、ビジネスの最前線や経営レベルの戦略立案や意思決定に反映させ、新たな価値創造につなげていきます。

### ③ すべての社員の多様かつ柔軟な働き方を可能とする就業環境の整備

- i. 時間制約のある社員が、多様な働き方のニーズに応じて効率的で柔軟な働き方を選択できるように在宅勤務制度を順次導入し、在宅でオフィス勤務と同等の就業環境を最大限整備し提供していきます。
- ii. LGBTなどの性的少数者の社員が、不利益を感じることなく、当たり前存在する一つの個性として他の社員と同等に働き、活躍し続けることができるよう、人事制度と福利厚生について必要な見直しを行うとともに、LGBTなどの性的少数者の社員がかかえる不安や悩みに対しては、相談窓口を設置しカウンセリングを実施します。また、研修などを通じてLGBTなどの性的少数者に関する理解浸透を図り、すべての役員と社員の意識改革を進めていきます。
- iii. 「男性の育児への主体的参画」を促し、仕事と育児の両立に対する理解や実践を組織全体に浸透させることにより、社員一人ひとりによる自律的な働き方変革の実践へとつなげ、より生産性の高い職場を実現していきます。
- iv. 柔軟な働き方や雇用上のセーフティーネットなどを提供して「仕事と介護の両立」を最大限支えることにより、働く意欲がありながら、家族の介護に伴う時間的制約、体力的負担、精神的負担などを理由として離職するといったことがない「介護離職ゼロ」を目指していきます。具体的には、勤務時間、休暇や休業、各種手当などの制度を抜本的に見直し、介護離職を余儀なくされることのない職場環境や仕組みを整備していきます。

## ダイバーシティ&インクルージョン ステートメント

---

v. 「障がい者の活躍促進」の更なる推進に向け、障がいの有無に関わらず、適性のある社員を幅広く受け入れ、安心して長く働き続けられる職場環境や仕組みを整備するとともに、障がい者一人ひとりの状況に応じて持続的に活躍する機会を更に拡充していきます。

### ④ 両立者を「支える社員」を会社として認知し、感謝し、報いる仕組みの構築

仕事と育児や介護との両立者がワークライフマネジメントを実現するための施策に加え、高い責任感を持って日々の業務を担う両立者を「支える社員」に対しても徹底的に向き合い、その業務上の努力や貢献に対して感謝し、報いるとともに、「支える社員」の業務上の負担軽減に向けたサポートを拡充していきます。

### ⑤ 「D&I インデックス」を活用した D&I 浸透状況のモニタリング

〈みずほ〉における「D&I」施策の推進状況について、多様な人材の活躍やワークライフマネジメントの浸透度などの観点から「見える化」し、グループ内で共有することで、すべての役員と社員の意識改革と行動変革を徹底的かつ効率的に推進するとともに、〈みずほ〉が「D&I」で目指す姿を実現していきます。

## 5. おわりに

〈みずほ〉は、「ダイバーシティ&インクルージョン」のフロントランナーを目指し、日本だけでなく、グローバルに先進的な施策を率先して実行していくことで、様々な境界や障壁を取り払い、すべての社員が開放的なマインドを持って対等に、また、お互いに一人ひとりの価値観を尊重し、認め合い、高め合う職場をつくっていきます。

「ダイバーシティ&インクルージョン」の推進に終わりはありません。社員エンゲージメントの持続的向上を通じ、将来にわたって持続的に成長し続ける、柔軟で強靱（レジリエント）な〈みずほ〉を実現していきます。

以 上