

## 社員が自身のキャリアを主体的に 考え行動するための様々な機会を提供し、 積極的なチャレンジを支援

**企業紹介** ●<みずほ>は、『日本、そして、アジアと世界の発展に貢献し、お客さまから最も信頼される、グローバルで開かれた総合金融グループ』として、常にフェアでオープンな立場から時代の先を読む視点と未来への知見を磨き、お客さまと経済・社会の発展に貢献する金融サービスを提供しております。

『One MIZUHO』の旗印のもと、グループ戦略である「銀行・信託・証券」一体戦略を着実に遂行していくとともに、いかなる時代にあっても変わることのない価値を創造し、みなさまに<豊かな実り>をお届けできる、かけがえのない存在であり続けたいと考えています。

**プロフィール** 事業内容(業種) 銀行業  
所在地 東京都千代田区  
従業員数 51,641人(男性25,033人、女性26,608人、非正規雇用社員11,950人)  
平均年齢 36.8歳(2014.12.31現在)

### キャリア支援の取組

#### わが社の理念・方針

### 社員一人ひとりの成長が みずほの持続的かつ安定的な成長に繋がる

■<みずほ>における「キャリア支援」は、人事ビジョン「社員一人ひとりの成長が<みずほ>の持続的かつ安定的な成長に繋がる」をベースとし、「みずほValue」(共有すべき価値観や行動軸)を実践しようと努力する社員を尊重し、社員が仕事を通じて人生を豊かにしていくことを支援しています。具体的な支援として、①「キャリア自律」の概念の浸透と促進、②柔軟・機動的な働き方を推進し、多様なキャリア観やライフスタイルに応じた多彩なキャリア形成の支援を中心に、様々な観点から取組を行っています。

■社員は、組織から求められている役割期待を正しく理解し、現在の業務に真摯に取り組み、現在ならびに将来にわたって、自己成長と組織貢献を最大化させながらキャリア形成を行うことが求められており、会社は、各人のキャリア自律実践を応援しています。また、社員の多様な価値観や環境を尊重しつつ、それぞれに応じたキャリア形成が実現できるよう、人事制度を整備し、キャリアアップのための多様な機会を提供しています。



## キャリア支援の具体的な取組

### 社員一人ひとりが自らのキャリアを中長期的にデザイン

#### I. キャリア目標の設定・見直しの取組

##### ①キャリア面談

〈みずほ〉は、社員自らが主体的にキャリア設計を行うことを推奨しており、その促進のための支援ツールとしてキャリアシートを制定しています。社員は、職務履歴や業務経験を踏まえ各段階で経験したこと、学んだこと、得意分野等、これまでのキャリアの蓄積を棚卸したうえで、これまでの蓄積を今後どのような形で活かしていきたいのか、どのような職務を希望するのか、希望するキャリアを実現するためにどのような取組をしていくかといったことをキャリアシートを活用しながら考え、毎年11月の面談で上司と話し合い、共有します。

##### ②キャリアアドバイザー制度

さらに、社員一人ひとりが「キャリア自律」の考え方を理解し実践できるように面談や研修(レクチャー)を通じて支援することを目的に、人事部キャリア開発室にキャリアアドバイザーを複数名設置しています。

キャリアアドバイザーは、米国認定資格である Global Career Development Facilitator の日本資格を取得しており、また、みずほ銀行の支店長経験者などを含む豊富なキャリア歴のある多彩な人材が務めています。女性のキャリアアドバイザーも在籍しています。

社員は「自らのキャリアの方向性」「現在の担当業務との向き合い方」「部下(後輩)の育成・指導」「ジョブ公募・職系転換」「出産・結婚等ライフイベントとキャリア」等キャリア形成にかかわることならどんなことでも、キャリアアドバイザーに相談することができます。2013年度は、社員向けに計2,404名の社員に対しキャリアアドバイザー面談が実施されており、被面談者の約80%が女性となっています。

(面談には、ある一定年次を悉皆で面談する指名型と応募型があります。)

##### ③両立支援制度利用(予定)者向け面談制度

産前休業前、育児休業中、復職前、復職後の各タイミングで職場の上司と両立者の一層のコミュニケーションを促し、就労時間や業務量の調整といった側面に留まらず、両立支援制度利用(予定)者がその能力・スキルを最大限に発揮して活躍できるように、上司が適切にサポートすることを目指して、2013年度に両立支援制度利用(予定)者向け面談制度を導入しました。

#### II. 職業能力開発・自己啓発機会への取組

銀行・信託・証券合同で実施する新入社員入社時研修会をはじめ、各種業務分野別研修、職階や職位登用時に開催される研修、海外赴任時研修等、様々なステージに必要な能力・スキルを付与するための研修が体系立てて準備されています。

また、社員の自己啓発のツールとして、通信教育受講支援・資格取得支援・語学学習支援など、各種学費の費用補助を行っているほか、自宅でも利用可能な教育ポータルサイト「みずほ e-campus」をグループ共通のインフラとして開放しており、2014年7月からはスマートフォンやタブレットでもアクセスできるようになりました。

社員の自己啓発ツールとしてはさらに、「みずほサタデーカレッジ」「みずほイブニングカレッジ」も開催しています。「サタデー」は土曜日に、「イブニング」は早帰りが推奨されている水曜日の業務終了後に、外部の講師をお招きし、TOEICなどの資格対策講座やロジカル・シンキング、マーケティング理論やアサーティブ・

コミュニケーションなどのビジネススキルを学べる講座です。2014年上期では、約30程度の講座が開催されました。受講料は無料です。

### Ⅲ. 多様な働き方への取組

#### ① ワークライフバランス支援に向けた柔軟な人事運営

<みずほ>では、ワークライフバランス支援の観点等から、配偶者等の転勤に伴う柔軟な隔地間異動(転勤)や育児・介護に伴う両立支援制度利用者の自宅近隣店への異動など柔軟な人事運営を実施しています。

#### ② ジョブ公募

グループを横断して、主体的なキャリア形成を實踐する風土を醸成し、公正な機会の提供のもと、市場競争力のある高い専門性追求を支援する趣旨で、ジョブ公募を実施しています。2013・2014年度に実施のジョブ公募では、キャリアプラス、FAトレーニー、本部インターン(短期トレーニー)、海外拠点勤務などを新設し、多様な人材のチャレンジ精神に応えています。

#### ③ ジョブフェア

社員の視野拡大によるキャリア自律意識の醸成、本部組織・業務知識の深化、ロールモデルの提示、グループ横断人材交流、及びジョブ公募説明会を狙いとし、社員が自らの職務内容を説明する展示会を毎年開催しています。

来場者は複数あるブースの中から興味のあるものを選んで、ジョブ公募の際の参考にすることもでき、また、職務内容を説明する社員に大勢の聴衆の前でのプレゼンテーションの機会を提供する場となっています。2014年6月に開催されたジョブフェアは、計3日の開催で1,100人を超える社員の参加があり、大変な賑わいをみせました。

#### ④ ダイバcafé

徐々に増えてきたとは言えまだまだ「自分に合った」ロールモデルが見当たらない、比較的異動の機会が少なく、社内情報量が相対的に少ないなどを原因として、将来の現状の業務内容や将来のキャリア形成に対する漠然とした不安を抱く社員への情報提供及び社内ネットワーク構築の場として、少人数座談会を不定期で開催しています。

その時々旬な話題を取り上げ、特定対象層から募集を行います。話題に合ったロールモデルに講話いただいたうえで、小グループに分かれてディスカッションしていきます。これまでに、仕事と育児の両立や海外勤務、職系転換などのテーマを取り扱ってきました。

個人情報	職業経歴	職務経歴	キャリア形成
氏名: ○○○○ 性別: ○○○○ 年齢: ○○○○	職歴: ○○○○ 業種: ○○○○ 職種: ○○○○	職務経歴: ○○○○ 業務内容: ○○○○ 成果: ○○○○	キャリア形成: ○○○○ 目標: ○○○○ 計画: ○○○○
経歴詳細: ○○○○	職務詳細: ○○○○	キャリア詳細: ○○○○	その他: ○○○○

Ⅰ③ 両立支援制度利用(予定)者向け面談シート

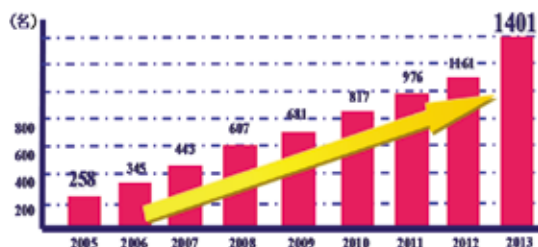


Ⅱ③ ジョブフェアの様子

## 取組の効果や課題と今後の取組の方向

## 柔軟な働き方支援で女性管理職も増加

- 育児休業取得者数推移  
⇒出産・育児で離職することなく就労継続する環境



- 銀行事業部門（みずほ銀行・みずほ信託銀行）の女性管理職比率目標

2012年3月実績  
11%2014年度末  
15%程度

実績推移

	12/3末	13/3末	14/3末	15/9末
管理職数	12,008	11,582	11,355	11,888
うち女性	1,391	1,507	1,620	1,835
女性比率	11.6%	13.0%	14.3%	15.4%

## キャリア・働き方情報

## &lt;みずほ&gt;のダイバーシティ推進情報誌「M-style」をご紹介します



広報誌「みずほ」の中に、ダイバーシティ推進情報ページ「M-style」があります。キャリア・グローバル・育児介護・イクボスなど、様々な切り口でダイバーシティに関する「旬な情報」を取り上げています。最近の記事では、女性で初めてみずほ銀行の執行役員となった部長のキャリアインタビューやNPO法人ファザーリングジャパンの代表理事の「イクボス」記事とそれに続く「グループのイクボスを探せ！」連載など、女性に限らず、幅広い読者層に支持されています。

## トピック &lt;みずほ&gt;の女性活躍基本方針



<みずほ>では、女性活躍基本方針として2006年に「4つのR」を制定しました。近年では、RecruitやRetainでの一定の成果が見られてきたことから、RaiseやRelateにより軸足を置いた施策に取り組んでいます。