

働き方改革アクションプラン

会社名	みずほフィナンシャルグループ	従業員数	①5,000人以上
-----	----------------	------	-----------

①長時間労働の是正（行動計画）

全ての社員が「働きやすさ」を感じながら長く活躍できる職場づくり

〈みずほ〉では、全ての社員が「働きやすさ」を感じながら健康で長く活躍し、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すべく、様々な取組みを推進しています

オペレーショナル
エクセレンス
（卓越した業務
遂行力）の追求

ワークライフマネジメント改革

長時間
労働の
排除

休暇取得
の推進
→②

柔軟な
働き方の
促進
→③

健康経営
に向けた
取組み

多様な
人材の
活躍促進
→③

✓ 社員が健康に働くことができる環境を確り構築します

- 社員の疾病の予防・早期発見に向けた健診の充実・費用補助、産業医との連携態勢の構築、健康保険組合とのコラボヘルスの積極的な推進等、社員の健康の維持・増進に向け積極的な取組みを進めます



← そのためにも、長時間労働の排除を引き続き徹底します

三六協定による時間外勤務の上限設定

- 見直しを検討されている労働基準法の水準を下回る、80 時間/月・630 時間/年の設定*

裁量労働勤務者の勤務ルール

- 裁量労働勤務者も、時間外勤務換算時間は 80 時間/月以内

*みずほフィナンシャルグループ、みずほ銀行、みずほ信託銀行の設定時間

✓ 社員が生産性高く充実して働くことができるよう取組みを推進します

業務プロセスの徹底的な見直し ～「オペレーショナルエクセレンス」の追求～

タブレット端末の有効活用

- 会議資料のペーパーレス化、TV 電話機能活用による移動時間の削減等

業務の自動化の推進 - RPA の積極的な導入・活用

リモートワーク（在宅勤務制度）の活用 （③「柔軟な働き方の促進」ご参照）

社員の意識改革

- その一環として、男性の育児休業取得を推進。男性社員が育児を通じタイムマネジメントの重要性を理解、生産性向上に繋げていく （③「柔軟な働き方の促進」ご参照）

①長時間労働の是正（KPI）

✓ 「ワークライフバランス」に関する従業員意識調査のスコアの向上を目指します

- 設問 : 「私は、仕事と生活のバランスをとりながら働くことができる」（5段階で回答）
過去実績 : 2016 年度平均値 3.70、2017 年度平均値 3.80

対象：（株）みずほフィナンシャルグループ、（株）みずほ銀行、みずほ信託銀行（株）、みずほ証券（株）

働き方改革アクションプラン

会社名	みずほフィナンシャルグループ	従業員数	①5,000人以上
-----	----------------	------	-----------

②年休の取得促進（行動計画）

- ✓ **働きやすく、健康に長く働くことのできる環境づくりの一環として、有給休暇の一層の取得に向け、取組みを推進します**

制度休暇の完全取得に向けた取組みの推進

〈みずほ〉の制度休暇

- ： 連続休暇 A（5 営業日連続休暇）、連続休暇 B（2 営業日連続休暇）、スポット休暇（1 日×年 5 日）

半日休暇制度の有効活用

〈みずほ〉の半日休暇制度

- ： 社員のニーズに応じ、最大 32 回／年、半日単位で年休取得が可能

休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくり

- 年休取得計画の策定と、職場内での共有

労使の連携

- 組合による休暇取得促進キャンペーンとのタイアップ
- 職場ごとの組合との協議会における年休取得状況のフォローアップ

②年休の取得促進（KPI）

- ✓ **2018 年度までに、有給休暇取得率 70%以上を目指します**

過去実績： 2015 年度 64%、2016 年度 68%

対象：（株）みずほフィナンシャルグループ、（株）みずほ銀行、みずほ信託銀行（株）、みずほ証券（株）

働き方改革アクションプラン

会社名	みずほフィナンシャルグループ	従業員数	①5,000人以上
-----	----------------	------	-----------

③柔軟な働き方の促進（行動計画）

- ✓ 社員それぞれの業務の特性に応じて、最も効率的に働くことができるよう、働く「時間」や「場所」の柔軟化を進めるとともに、各種制度の有効活用を目指します

時差勤務や、フレックスタイム勤務（コアタイムあり／コアタイムなし）の活用

リモートワーク（在宅勤務制度）の活用

制度の拡充

- 利用時の手続の簡素化、勤務可能場所の拡大

好事例やノウハウの横展開

インフラの充実

- 会社貸与のタブレット端末に加え、自宅PCを使用した勤務を可能に

管理者も含めた意識改革

- 「仕事はオフィスでするもの」という考えからの脱却

働き方アドバイザーデスク

- 本部スタッフが、制度の活用方法や働き方に関する課題の解決策を現場と共に考え提案

- ✓ 柔軟な働き方を通じ多様な社員が長く働くことができるよう取組みを推進します

- 育児・介護両立者も働きやすい環境の構築

育児・介護と仕事の両立を最大限サポートするための取組みの推進

男性の育児休業の取得推進

- 両立に理解のある組織風土を醸成
- 育児を通じタイムマネジメントの重要性を理解、生産性向上にも繋げていく

両立者を支える周囲の社員への支援

社員のネットワーキング支援

- 育児や介護の悩みや不安を共有し、解決に向けたヒントを得るための社員同士のネットワークづくりを支援

セミナー開催 - プレママセミナー、両立支援セミナー等

相談窓口設置

上司との定例面談

（ご参考）〈みずほ〉の育児両立支援制度

- ・2歳までの育児休業制度
- ・小学校3年生までの時差勤務・短時間勤務・時間外勤務免除制度
- ・早期復職者向け保育料補助制度
- ・事業所内保育所の設置



（ご参考）〈みずほ〉の介護両立支援制度

- ・時差勤務・短時間勤務・時間外勤務免除制度・短日勤務制度*（いずれも期間に制限なし）
- ・180営業日までの介護積立休暇制度（通常の積立休暇60営業日とあわせ、約1年）
- ・488営業日まで（約2年）の介護休業制度
- ・介護支援金制度 *最大週2日、非就業日を設定できる制度

- フルタイム勤務者に限らずステップアップしていきことができる制度の整備

法令対応にとどまらない、有期雇用者の活躍促進に向けた取組みの推進

- 有期雇用者について、勤続3年で無期転換できる枠組みとし、転換後はパートタイム勤務のまま昇格・昇進できる制度を整備*

*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

③柔軟な働き方の促進（KPI）

- ✓ 「柔軟な働き方」に関する従業員意識調査のスコアの向上を目指します

設問：「〈みずほ〉では、仕事と育児・介護との両立をはじめ、多様かつ柔軟な働き方を可能とする環境が整っている」（5段階で回答）

過去実績：2016年度平均値3.85、2017年度平均値3.95

- ✓ 2018年度までに、男性の育児休業取得率100%を目指します

過去実績：2016年度23%、2017年度約70%（見込み）

- ✓ 「介護離職者ゼロ」を目指します

対象：（株）みずほフィナンシャルグループ、（株）みずほ銀行、みずほ信託銀行（株）、みずほ証券（株）