

みずほフィナンシャルグループの経営体制

66 みずほフィナンシャルグループの経営体制

経営体制(みずほホールディングス・みずほ銀行・みずほコーポレート銀行・みずほ証券・みずほ信託銀行)

収益管理体制

人事制度

理等のグループ子会社経営管理、グループ内シナジー発現のための企画・推進・調整を行います。

●みずほ銀行の経営体制

取締役会

みずほ銀行の取締役会は、頭取以下7名により構成し、法令に定める事項のほか、銀行の経営方針その他の重要事項を決議します。

執行役員

経営の意思決定と執行を分離し、権限と責任を明確化するため、執行役員制度を導入しています。

頭取は、取締役会の決定した経営の基本方針に基づき、業務執行上の最高責任者として業務を統括します。

執行役員には、取締役を兼務する頭取・副頭取・専務取締役が就任するほか、特定事項について業務執行権限の委任を受け、当該業務を統括する執行役員を任命しています。

経営会議

頭取の諮問機関として経営会議を設置しています。経営会議は、頭取・副頭取・専務取締役のほか、審議事項に関係ある執行役員により構成され、業務執行上の重要事項について審議します。

監査役会

みずほ銀行の監査役は4名(うち社外監査役1名)となっています。

経営政策委員会

各役員の担当業務を横断する全社的な諸問題について、総合的に審議・調整を行う場として、8つの経営政策委員会を設置しています。

具体的には、企画・財務委員会、ポートフォリオマネジメント委員会、ALM・マーケットリスク委員会、IT戦略委員会、新商品委員会、CS推進委員会、人事政策委員会、クレジットレビュー委員会の各委員会を設置しています。

業務監査委員会

頭取傘下の内部監査機関として、頭取を委員長とする業務監査委員会を設置しています。

業務監査委員会は、牽制機能として業務運営部門から独立して、コンプライアンス・監査の観点から、業務運営の適正性等をチェックします。

機構

みずほ銀行の本部機構は、以下の通りです。

<企画管理部門>

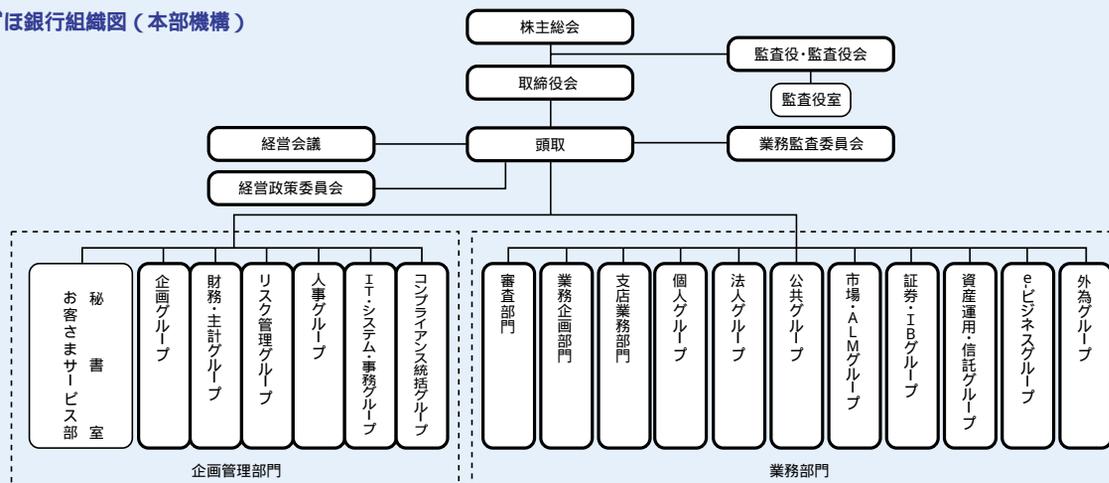
企画管理部門の各グループは、持株会社で策定されたグループ全体の基本戦略に基づき、個別行としての資源配分や業務計画策定等を行います。

具体的には、企画グループ、財務・主計グループ、リスク管理グループ、人事グループ、IT・システム・事務グループ、コンプライアンス統括グループの6つのグループです。

<業務部門>

業務部門の各グループは、顧客セグメント別に専門性、機動性の高い営業推進体制を構築するほか、中長期的視野に

みずほ銀行組織図(本部機構)



<業務部門>

組織の機動性の確保と権限委譲による迅速な意思決定を推進するとともに、顧客ニーズに即応した強力な営業推進体制の構築、および時代を先取りした先進性や高度かつグローバルな顧客ニーズに応え得る高い専門性を追求する観点から、顧客セグメントや機能・サービスに応じた「ユニット制」を導入しています。

具体的には、コーポレートバンキングビジネスユニット、金融・公共法人ビジネスユニット、国際バンキングビジネスユニット、市場・ALMビジネスユニット、プロダクトビジネスユニット、フィナンシャルサービスユニットの6つのユニットです。

●みずほ証券の経営体制

取締役会

みずほ証券の取締役会は、会長以下取締役7名により構成し、経営方針その他の重要な事項の決定、取締役および執行委員の職務の執行の監督を行います。

執行役員

経営の意思決定と執行を分離し、権限と責任を明確化するため、執行役員制度を導入しています。

執行役員の選任は、取締役会の決議をもって行います。

執行役員の執行業務の担当・内容その他については、取締役会においてこれを定め、執行役員は、取締役会で決定した会社の方針および代表取締役の指示に基づき、担当業務の執行にあたります。

経営会議

代表取締役の諮問機関として経営会議を設置しています。経営会議は、常勤の取締役全員および役づき執行役員のうち取締役会の定める者をもって構成し、業務執行に関する特に重要な事項を審議します。

監査役会

みずほ証券の監査役は3名(うち社外監査役1名)となっています。

委員会

各役員の担当業務を横断する全社的な諸問題について、総合的に審議・調整を行う場として、各種委員会を設置しています。

具体的には、統合リスク管理委員会、IT戦略委員会、新商品検討委員会、引受審査委員会の委員会を設置しています。

●みずほ信託銀行の経営体制

取締役会

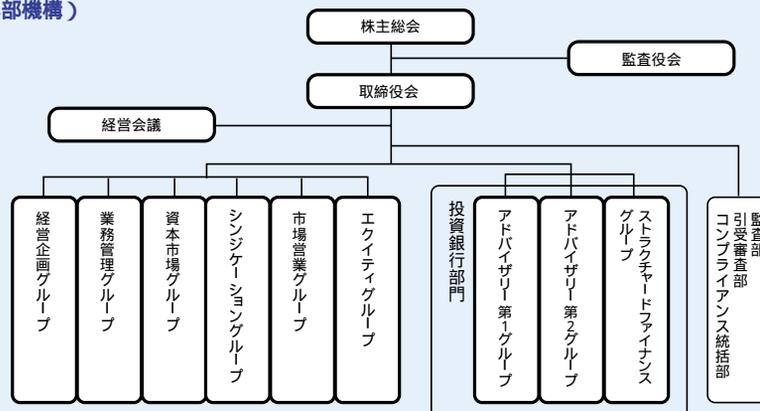
みずほ信託銀行の取締役会は、会長以下6名により構成し、法令・定款に定める事項のほか、経営方針その他重要事項を評議決定します。

執行役員

経営の意思決定と執行を分離し、権限と責任を明確化するため、執行役員制度を導入しています。

執行役員には、取締役を兼務する常務取締役が就任するほか、特定事項について業務執行権限の委任を受け当該業務を統括する執行役員を任命しています。

みずほ証券組織図(本部機構)



みずほフィナンシャルグループの経営体制

経営会議

経営会議は、会長・社長・副社長・常務取締役・取締役のほか常務執行役員により構成され、取締役会で決定した経営の基本方針に基づき、業務執行に関する特に重要な事項を評議決定します。

委員会

各役員の担当業務を横断する全社的な諸問題について、総合的に審議・調整を行なう場として、各種委員会を設置しています。

具体的には、ALMリスク管理委員会、事務品質向上委員会、システム戦略委員会、災害対策委員会、人権啓発委員会の委員会を設置しています。

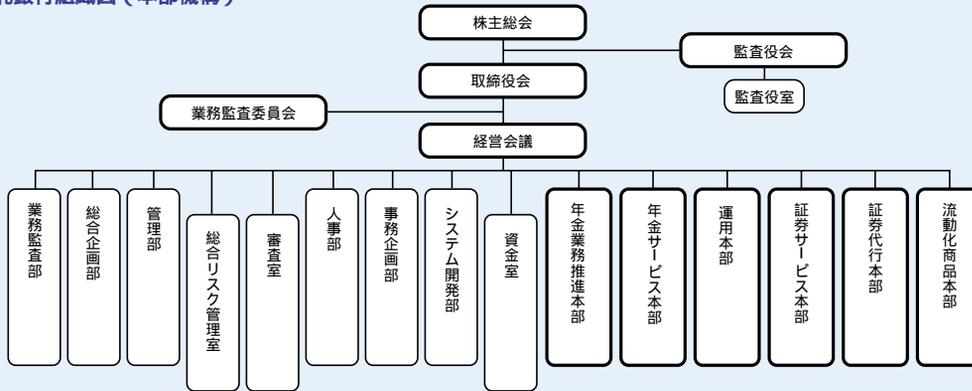
業務監査委員会

業務監査委員会は、牽制機能として業務運営部門から独立して、コンプライアンス・監査の観点から、業務運営の適正性等をチェックします。

監査役会

監査役は3名(うち社外監査役2名)となっています。

みずほ信託銀行組織図(本部機構)



(平成14年7月5日現在)

収益管理体制

●顧客セグメント別・機能別の法的分社経営をベースにした収益管理体制

みずほフィナンシャルグループでは、「収益増強とコスト削減の徹底等による強靱な財務体質の構築」を基本方針と定め、みずほホールディングスを中心に、顧客セグメント別・機能別に統合・再編する中核会社4社を主体として、グループとしての収益管理を実現していきます。

具体的には、グループとしての事業ポートフォリオ戦略を基本に、中核会社のグループ内での戦略上の位置づけを明確に定め、中核会社に自主性・自律性を与え、それをみずほホールディングスの強いグループ求心力によりまとめることで、グループの企業価値の極大化を目指していきます。

みずほホールディングスは、中核4社を単位として、
 ・業務純益・当期利益等の計画策定および実績管理、
 ・人員、投資、リスクキャピタル等の経営資源配分、
 ・リスクキャピタル配賦に基づくリスク制御と収益性評価、
 等の収益管理を行い、これらを通じて事業ポートフォリオの最適化に取り組んでいきます。また、中核4社では、当社が策定した経営方針、全体収益計画・経営資源配分をふまえ、中核会社内の各部門・部店ごとに収益計画の策定と実績管理を行っていきます。

みずほ銀行においては、グループおよび営業統括部門の2つの軸をベースとした収益管理体制を構築し、また、みずほコーポレート銀行においては、ビジネスユニット等の事業部門をベースとした収益管理体制を構築し、各グループ・部やビジネスユニットに対して、収益に関する権限・責任を与えることを通じて、迅速な意思決定や経営資源の効率的な配分を実現していきます。

また、両行ともに、当グループの重要な経営管理の枠組みであるリスクキャピタルの配賦をそれぞれの銀行内においても実施し、各グループやビジネスユニットは、配賦されたリスクキャピタルの範囲内で事業活動を行うとともに、リスクキャピタルと収益の対比によるパフォーマンス評価を、RAROC等の指標を用いて行います。

両行においては、基本的には共通の収益管理体制および枠組みとしますが、具体的な運営については、それぞれのビジネスモデルにあわせ、柔軟かつ機動的に行っていきます。

RAROC(Risk Adjusted Return on Capital)

配分された資本に対する収益力を示しており、資本効率を評価するのに用いる指標。統計的に予想されるリスクを調整したリスク修正後収益を、資本で除して算出します。

●連結ベースの収益管理

当グループでは、中核4社がそれぞれ収益力向上を図るとともに、グループ全体としてバランスのとれた最適な事業ポートフォリオを構築するために、中核4社を中心に連結ベースでの収益管理を実施していきます。

具体的には、中核4社に加えて戦略上重要な子会社についても、関係会社収益としてそれぞれの中核会社に含めて収益計画策定および実績管理を行っていきます。

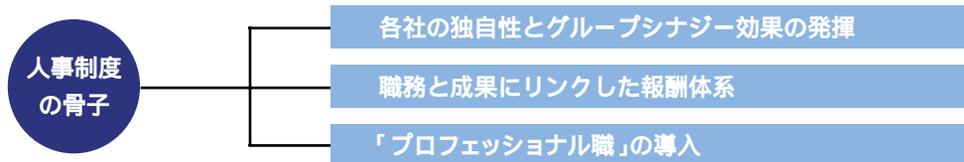
●リスクキャピタルの配賦

金融の自由化・国際化が進展するとともに、金融技術が高度化している環境下において、金融機関はさまざまなリスクを管理しつつ、収益力を強化していくことが必要となります。当グループでは、持株会社における事業ポートフォリオ戦略に基づき、自己資本等を原資としたリスクキャピタルを配賦し、その範囲内で最適な事業活動を行う管理体制を導入しました。

今後もこの枠組みにおいて、持株会社および中核4社の各レベルで、RAROC等の指標を用いながら、配賦したリスクキャピタルと収益の対比によるパフォーマンス評価を行い、またこの結果をふまえた資源の効率的な配分を実施することにより、資本効率の向上にグループ全体として取り組んでいきます。



人事制度



● 人事ビジョン = 人材投資のROE

みずほフィナンシャルグループは、「永続的な価値創造のために、『人材投資のROE』を高め、魅力に富んだ働き甲斐のある環境を作りあげる」、これを会社と社員がともに目指す人事ビジョンとしています。

「ROE」には、以下の意味が込められています。

Responsibility	自主性と自己責任原則の徹底
Opportunity	公正な機会の提供
Employability	市場競争力のある専門性の追求

● 各社の独自性とグループシナジー効果の発揮

社員については各社ごと(みずほホールディングス・みずほ銀行・みずほコーポレート銀行・みずほ証券・みずほ信託銀行)の雇用とし、独自性やスピードを最大限に発揮する専門家集団を目指しますが、一方で基本的処遇を共通化(プ

ラットフォーム化)し会社間異動(転籍異動)による人的シナジー効果を高め、グループ内の適材適所を実現します。

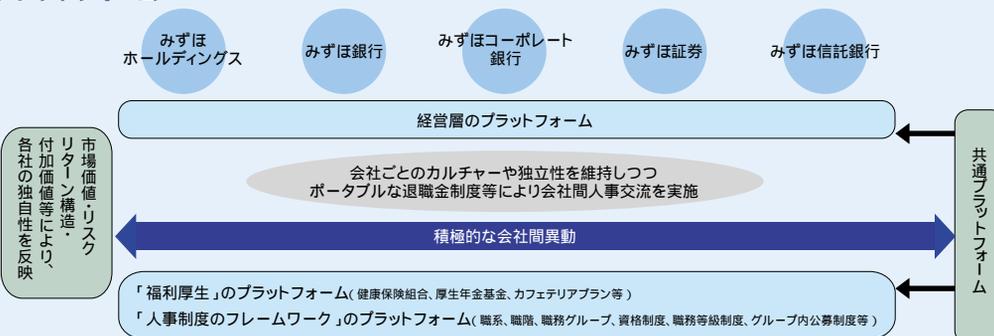
● 職務と成果にリンクした報酬体系

給与については、職責等に応じた「職務等級制度」に基づき決定されます。退職金についても「基本退職金」(職務等級ベース)と「業績退職金」(賞与ベース)を組みあわせたポイント制とする等、職務と成果にリンクした報酬体系を導入しています。

● 「プロフェッショナル職」の導入

マーケットプライスを尊重した年俸制の「プロフェッショナル職」を導入する等、多様な処遇形態を設計し、職員のニーズや流動化する労働市場にも対応しています。

人事の共通プラットフォーム



● みずほの新しい企業風土の確立

当グループでは、3行をみずほ銀行、みずほコーポレート銀行に再編したこの機を捉え、今回の障害発生を貴重な教訓に、役職員の意識を一新し、みずほの新しい企業風土の確立を目指しています。

これをより早期に確立するために、「お客さま第一の徹底」、「変革への挑戦意欲」、「合理的で公正な行動」、「スピードの重視」、「主体的で責任ある行動」を当グループ全職

員共通の行動面における規範として設定し、この5項目を評価軸とした所属長による人事評価や「360度評価」を通じ、グループ全職員への浸透・定着化を図っていきます。

同時に、グループの一体感の醸成、人事の完全統合を早期に実現するため、出身行のバランスにこだわることのない適材適所の人材配置、グループ内各行・各社間の人材交流、本部・営業部店間の積極的な人事異動等、人事運用面でも諸施策を実施します。