

経営体制

コーポレートガバナンス強化への取り組み

当グループは、従来より、経営体制のスリム化とスピード経営の実践に努めるとともに、社外取締役の招聘、アドバイザリーボードの設置等によりコーポレートガバナンスの強化に取り組んでいます。今後も、引き続き透明で効率性の高い企業経営を目指すとともに、コンプライアンス（法令等遵守）の徹底を経営の基本原則として位置づけ、あらゆる法令やルールを厳格に遵守し、社会的規範にもとることのない誠実かつ公正な企業活動を遂行していきます。

当グループは、経営環境の変化に柔軟かつ機動的に適応できる経営形態として選択した持株会社体制のもとで、顧客セグメント別・機能別の法的分社経営を行い、グループ各社の専門性向上とお客さまニーズへの適応力強化を一段と進めることで、グループ企業価値の極大化に取り組んでいます。

また、グループの持株会社であるみずほフィナンシャルグループは、グループ事業ポートフォリオ戦略の企画立案、グループ会社間のシナジー効果実現の推進、リスク管理・コンプライアンス管理・内部監査体制の強化等を通じて、適切な経営管理機能を発揮し、グループ総合力の向上に努めています。一方、グループ各社においては、みずほフィナンシャルグループが策定した基本方針等をふまえ、それぞれの事業領域における業務執行をになう体制としています。

みずほフィナンシャルグループの経営体制

みずほフィナンシャルグループの取締役会は、当社ならびにグループの経営方針やその他重要事項を決定するとともに、取締役および執行役員の職務の執行を監督しています。なお、社外取締役が業務執行から独立した立場で取締役会に加わることにより、取締役会の経営監督機能の一層の強化を図っています。また、経営の監督機能と業務執行を分離し、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。

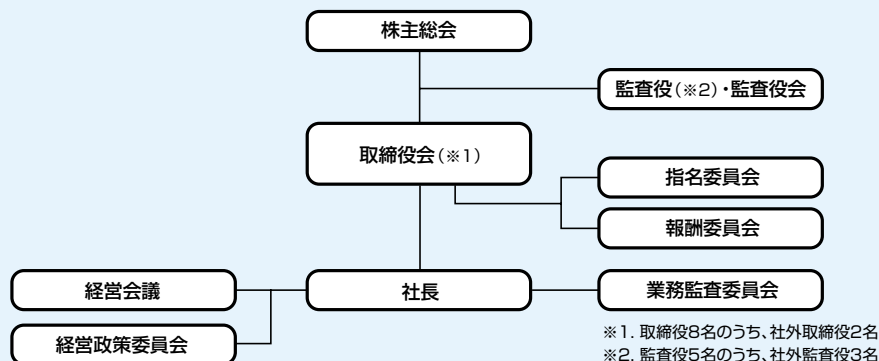
さらに、取締役人事および報酬に対する透明性・客観性を確保する観点から、社外取締役を構成員に含めた指名委員会、報酬委員会を取締役会の諮問機関として設置しています。

業務執行においては、社長が、取締役会の決定した基本方針に基づき、業務執行上の最高責任者としてみずほフィナンシャルグループの業務を統括しています。なお、社長の諮問機関として経営会議を設置し、業務執行に関する重要な事項を審議しています。

みずほフィナンシャルグループの監査役は、取締役会への出席や意見具申等を通じて、取締役の職務執行の適法性を監査しています。一方で、みずほフィナンシャルグループは、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する社長傘下の内部監査機関として、業務監査委員会を設置しています。業務監査委員会には、専門性・客観性を強化する観点から、外部の専門家（弁護士1名、会計士1名）が参加しています。

さらに、みずほフィナンシャルグループは、社外の有識者より構成されるアドバイザリーボードを設置し、社外から率直な評価・助言をいただくことで、開かれた経営を目指しています。アドバイザリーボードは、3カ月に1回程度の頻度で開催しています。

みずほフィナンシャルグループの経営体制



（平成15年6月25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

当グループでは、「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、グループの持株会社であるみずほフィナンシャルグループを中心に、顧客セグメント別・機能別に法的分社した主要グループ会社を主体として、グループとしての収益管理を行っています。

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、主要グループ会社各社のグループ内での戦略上の位置づけを明確に定め、自主性・自律性を与え、それをみずほフィナンシャルグループ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ます。

みずほフィナンシャルグループは、主要グループ会社を基本的な単位として、

- 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、リスク資本等の経営資源配分、
 - リスク資本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ます。また、主要グループ会社では、みずほフィナンシャルグループ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、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、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資本の配賦をそれぞれの銀行内においても実施し、各グループやユニットは、配賦されたリスク資本の範囲内で事業活動を行うとともに、リスク資本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っております。

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まいります。

▶ 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

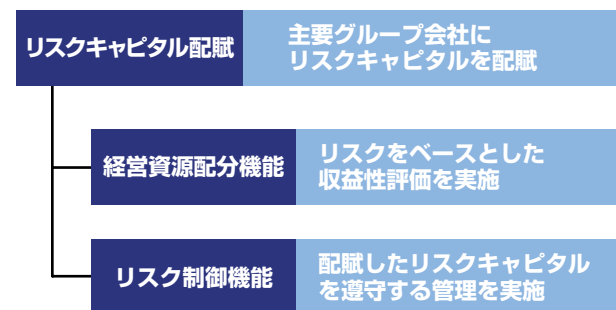
当グループでは、主要グループ会社がそれぞれ収益力向上を図るとともに、グループ全体としてバランスのとれた最適な事業ポートフォリオを構築するために、連結ベースでの収益管理を実施しています。

具体的には、主要グループ会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グループ会社を含めて収益計画策定および実績管理を行っております。

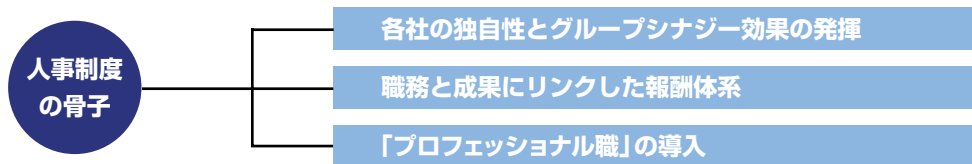
リスク資本の配賦

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、みずほフィナンシャルグループ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資本を配賦し、その範囲内で最適な事業活動を行う管理体制を構築しております。

この枠組みにおいて、みずほフィナンシャルグループおよび主要グループ会社の各レベルで、RAROC等の指標を用いながら、配賦したリスク資本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おります。



人事制度



人事ビジョン=人材投資のROE

当グループは、「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

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)を組み合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」の積極的な登用

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」を積極的に登用する等、多様な処遇形態を設定し、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。

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(みずほフィナンシャルグループ、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。

人事の共通プラットフォーム

