

▶ コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

〈みずほ〉は、取締役会を中心とした企業統治システムを構築し、様々なステークホルダーの価値創造に資する経営を行うとともに、企業の持続的かつ安定的な成長による企業価値の向上を実現し、内外の経済・産業の発展と社会の繁栄に貢献することにより、その社会的役割・使命を全うします。これからも、コーポレート・ガバナンスの一層の強化に尽力していきます。

コーポレート・ガバナンス体制

○ 当社の企業統治システムに関するポイント

みずほフィナンシャルグループ（持株会社）は、以下の企業統治システムに関する基本的な考え方を実現するための最も有効な体制として、指名委員会等設置会社を採用し、社外取締役を中心とした各種委員会により、社外者の視点を十分に活用した企業統治システムを構築しています。

監督と経営の分離の徹底	監督と経営の分離を徹底し、取締役会が、執行役による職務執行等の経営の監督に最大限専念することにより、コーポレート・ガバナンスの実効性を確保
執行役への「業務執行の決定」の最大限の委任	取締役会は、業務執行の決定を執行役に対し最大限委任することにより、迅速かつ機動的な意思決定を可能とし、スピード感のある企業経営を実現
経営監督における独立性確保	〈みずほ〉の経営から独立した社外取締役を中心とした委員会等を活用し、経営陣の任免・処遇等における、意思決定プロセスの透明性・公平性と経営に対する監督の実効性を確保
グローバルスタンダードの採用	コーポレート・ガバナンスに関し、グローバルレベルで推奨されている運営・慣行を当社においても積極的に採用

コーポレートガバナンス・コードへの対応

〈みずほ〉のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方、およびみずほフィナンシャルグループ（持株会社）における取締役会、執行役、指名委員会、報酬委員会、監査委員会の役割、構成や運営方針等の企業統治システムの枠組みについては、「コーポレート・ガバナンスガイドライン」において定めています。

また、当社のコーポレート・ガバナンス体制に関する状況を記載した「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」を東京証券取引所に提出し、同取引所および当社のウェブサイトに掲載しています。

 コーポレート・ガバナンスガイドライン https://www.mizuho-fg.co.jp/company/structure/governance/pdf/g_guideline.pdf

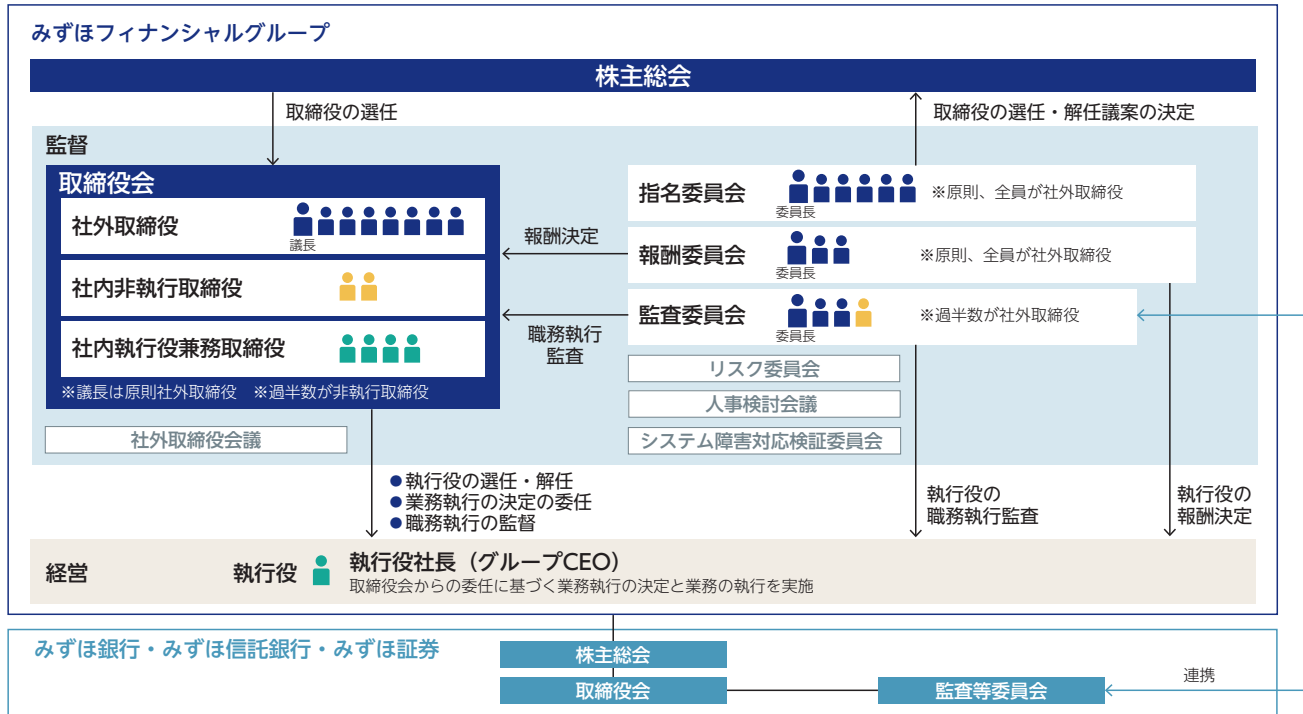
 コーポレート・ガバナンスに関する報告書 https://www.mizuho-fg.co.jp/company/structure/governance/pdf/g_report.pdf

独立性基準の概要

当社の「社外取締役の独立性基準の概要」を当社ウェブサイトに掲載しています。

 https://www.mizuho-fg.co.jp/company/structure/governance/pdf/o_director.pdf

○ 体制図

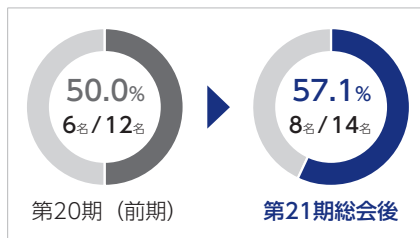


取締役会の構成およびスキル等

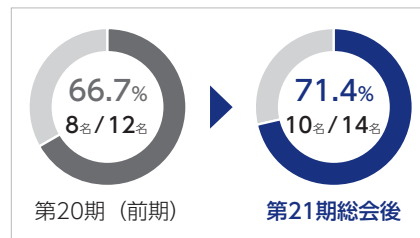
○ 取締役会の役割および構成

当社の取締役会は、グループにおける戦略の方向付けを行うとともに、当社および当社が経営管理を行っている子会社等に対するガバナンス機能を適切に発揮する役割を果たすことが重要であると考えています。このため、当社の取締役会は、当社グループのビジネスモデルに精通した「社内取締役」と、自社にない複合的・多様な視点を有する「社外取締役」の適切なバランスにより構成することとしています。

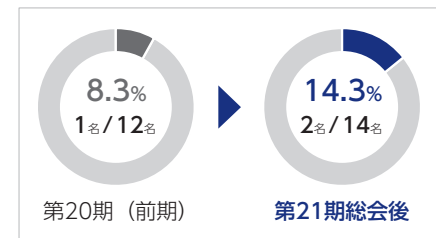
■ 社外取締役比率



■ 社外・非執行取締役比率



■ 女性取締役比率



※ 取締役の平均在任期間：[第20期] 2.8年 ▶ [第21期] 2.6年 / 平均年齢：[第20期] 64.7歳 ▶ [第21期] 64.8歳

○ 取締役選任の考え方

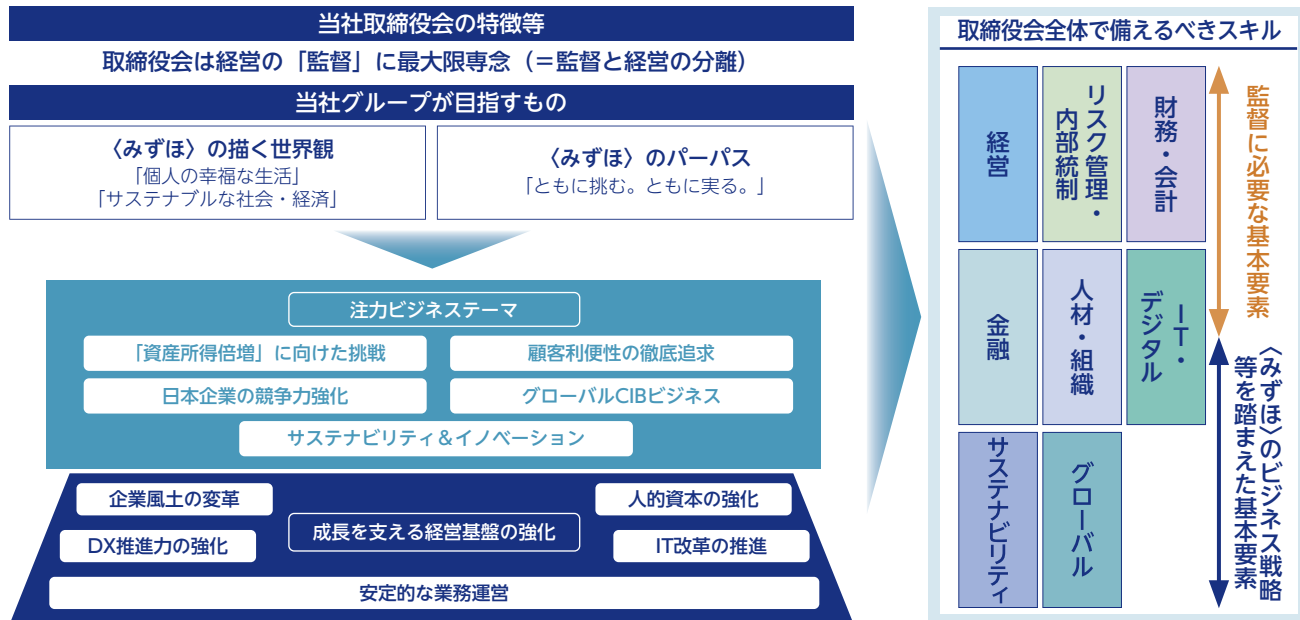
当社では、指名委員会において、「コーポレート・ガバナンスガイドライン」に定める取締役の選任基準および取締役会全体として備えるべきスキルを踏まえ、取締役候補者を決定しています。

また、指名委員会は、取締役が選任基準に照らして著しく適格性に欠けると判断される客観的かつ合理的な理由があり、取締役として職務の執行を委ねることができないと判断される場合、取締役の解任議案を株主総会に提出することを検討することとしています。

○ 取締役会全体として備えるべきスキル

今般、当社グループの「企業理念」を見直しするとともに、長期的にめざす成長の方向性も見据えた新たな中期経営計画を検討・策定したことを踏まえ、この実現に向けたスピード感ある企業経営、および、適切な監督機能を発揮するため、取締役会全体として備えるべきスキルを明確にしました。具体的には、「経営」「リスク管理・内部統制」「財務・会計」「金融」「人材・組織」「IT・デジタル」「サステナビリティ」「グローバル」の8項目を選定しました。

■ スキル選定における基本的な考え方



■ 各スキル項目の主な選定理由と必要とされる主な経験・知見の考え方

	経営	企業等の経営、とりわけ大企業等における経営トップとしての経験は、当社グループの監督機能を果たすために必要と考えます。
	リスク管理・内部統制	事業法人や監査法人、あるいは法曹界等におけるリスクガバナンスや内部統制に関する専門的な経験や知見は、経営陣による公正な企業活動、健全な業務運営を監督するために必要と考えます。
	財務・会計	事業法人におけるCFO等の経験や公認会計士等としての専門的な経験や知見は、健全な財務基盤の構築や資本効率の追求・成長戦略の実現をめざす経営を監督するために必要と考えます。
	金融	金融機関における業務経験等に裏付けられた金融ビジネスに対する知見は、銀行・信託・証券を中核とする当社グループの監督機能を果たすために必要と考えます。
	人材・組織	当社グループは、「人材」を将来の成長を支える重要な経営資源のひとつと位置付けており、経営者の育成や人材・組織開発等の経験・知見は、経営陣による人的資本や企業風土の変革に向けた取り組みを適切に監督する観点より必要と考えます。
	IT・デジタル	IT・デジタルは、お客さまに安心してサービスをご利用いただくための基盤であるとともに、今後の競争力の鍵でもあり、同分野における技術開発やビジネス開発等の経験・知見は、当社グループの監督機能を果たすために必要と考えます。
	サステナビリティ	当社グループは、社会課題に向き合い、その解決に貢献することを通じて自らの成長を実現することをめざしており、環境等のサステナビリティに関する業務経験・知見は、当社グループの監督機能を果たすために必要と考えます。
	グローバル	当社グループの事業はグローバルに広がっており、今後ますます世界の持続的成長への貢献をめざすなか、グローバル企業や海外における経営経験等は、当社グループの監督機能を果たすために必要と考えます。

○ 取締役会スキルマトリクス

下記の表は、これら取締役会全体として備えるべきスキルに対し、各取締役が特に有する中核的なスキルを一覧としたものであり、当社としては、取締役会全体として必要なスキルが備わっているものと考えています。また、各委員会においても、任意委員会にて外部委員の知見を確保することも含め、各々の役割を踏まえた必要なスキルが備わっているものと考えています。

氏名	経営	リスク管理・内部統制	財務・会計	金融	人材・組織	IT・デジタル	サステナビリティ	グローバル	委員会（☆は委員長）					
									指名委員会	報酬委員会	監査委員会	リスク委員会※2	人事検討会議	システム障害対応検証委員会
小林 喜光	📄⚙️	🛡️			👥		🌱	🌐	☆				●	
佐藤 良二	📄⚙️	🛡️	📈					🌐			●			●
月岡 隆	📄⚙️	🛡️			👥			🌐	●	●	☆		●	●
大野 恒太郎		🛡️			👥				●		●		●	●
篠原 弘道	📄⚙️				👥	💡	🌱		●			●	●	●
山本 正巳	📄⚙️					💡		🌐	●	☆			●	
小林 いずみ※1	📄⚙️	🛡️		👉	👥		🌱	🌐	●			●	●	☆
野田 由美子	📄⚙️			👉	👥		🌱	🌐		●		●		
今井 誠司				👉			🌱	🌐						
平間 久顕		🛡️	📈	👉			🌱				●	☆		
木原 正裕	📄⚙️	🛡️	📈	👉				🌐						☆
梅宮 真			📈	👉		💡								
若林 資典		🛡️		👉			🌱							
上ノ山 信宏		🛡️		👉	👥									

※1. 取締役会議長

※2. 外部専門家として以下の2名が委員となっています

玉木 林太郎氏（公益財団法人国際金融情報センター理事長）

仲 浩史氏（東京大学未来ビジョン研究センター教授）

取締役一覽

社外取締役



小林 喜光 社外取締役

指名委員長 人検委員

略歴 (太字は重要な兼職)

- 1974年12月 三菱化成工業株式会社 (現三菱ケミカル株式会社) 入社
- 2005年 4月 同 常務執行役員
- 2007年 4月 株式会社三菱ケミカルホールディングス[®] 取締役社長
- 三菱化学株式会社 取締役社長
- 2012年 6月 東京電力株式会社 社外取締役 (2015年3月まで)
- 2015年 4月 公益社団法人経済同友会 代表幹事 (2019年4月まで)
- 2015年 6月 株式会社三菱ケミカルホールディングス[®] 取締役会長
- 2015年 9月 株式会社東芝 社外取締役 (2020年7月まで)
- 2018年 6月 同 取締役会議長 (2020年7月まで)
- 2020年 6月 当社 社外取締役 (現職)
- 2021年 6月 株式会社三菱ケミカルホールディングス[®] 取締役 (2022年6月まで)
- 東京電力ホールディングス株式会社 取締役会長 (現職)

※ 現三菱ケミカルグループ株式会社



佐藤 良二 社外取締役

監査委員 検証委員

略歴 (太字は重要な兼職)

- 1969年 4月 日興証券株式会社 (現SMBC日興証券株式会社) 入社
- 1971年10月 等松青木監査法人[®] 入所
- 1975年 2月 公認会計士登録
- 1983年 5月 等松青木監査法人[®] パートナー
- 2007年 6月 監査法人トーマツ[®] 包括代表社員 (CEO)
- 2010年11月 有限責任監査法人トーマツ シニアアドバイザー (2011年5月まで)
- 2015年 9月 株式会社東芝 社外取締役 (2019年6月まで)
- 2016年 7月 日本生命保険相互会社 社外監査役 (2022年7月より社外取締役 (監査等委員) 現職)
- 2020年 6月 当社 社外取締役 (現職)

※ 現有限責任監査法人トーマツ



月岡 隆 社外取締役

指名委員 報酬委員 監査委員長 人検委員 検証委員

略歴 (太字は重要な兼職)

- 1975年 4月 出光興産株式会社 入社
- 2007年 6月 同 執行役員 需給部長
- 2008年 6月 同 常務執行役員 需給部長
- 2009年 6月 同 取締役 需給部長
- 2010年 6月 同 常務取締役 兼 常務執行役員 経営企画部長
- 2011年 4月 同 常務取締役
- 2012年 6月 同 代表取締役 副社長
- 2013年 6月 同 代表取締役 社長
- 2018年 4月 同 代表取締役 会長
- 2020年 6月 同 特別顧問
- 2021年 6月 当社 社外取締役 (現職)
- 2022年 6月 出光興産株式会社 名誉顧問 (現職)
- 2023年 6月 三井倉庫ホールディングス株式会社 社外取締役 (現職)



大野 恒太郎 社外取締役

指名委員 監査委員 人検委員 検証委員

略歴 (太字は重要な兼職)

- 1976年 4月 検事任官
- 2009年 7月 法務事務次官
- 2011年 8月 仙台高等検察庁 検事長
- 2012年 7月 東京高等検察庁 検事長
- 2014年 7月 検事総長
- 2016年11月 森・濱田松本法律事務所 客員弁護士 (2022年12月まで)
- 2017年 5月 イオン株式会社 社外取締役 (2023年5月まで)
- 2017年 6月 伊藤忠商事株式会社 社外監査役 (2021年6月まで)
- 株式会社小松製作所 社外監査役 (現職)
- 2023年 1月 瀧美坂井法律事務所・外国法共同事業 顧問 (現職)
- 2023年 6月 当社 社外取締役 (現職)



篠原 弘道 社外取締役

指名委員 リスク委員 人検委員 検証委員

略歴 (太字は重要な兼職)

- 1978年 4月 日本電信電話公社 (現 日本電信電話株式会社) 入社
- 2009年 6月 日本電信電話株式会社 取締役 研究企画部門長
- 2012年 6月 同 常務取締役 研究企画部門長
- 2014年 6月 同 代表取締役 副社長 研究企画部門長
- 2018年 6月 同 取締役 会長
- 2021年 6月 ヤマハ株式会社 社外取締役 (現職)
- 2022年 6月 日本電信電話株式会社 相談役 (現職)
- 2023年 6月 当社 社外取締役 (現職)



山本 正巳 社外取締役

指名委員 報酬委員長 人検委員

略歴 (太字は重要な兼職)

- 1976年 4月 富士通株式会社 入社
- 2005年 6月 同 経営執行役員 (2009年6月より「執行役員」に呼称変更)
- 2010年 1月 同 執行役員 副社長
- 2010年 4月 同 執行役員 社長
- 2010年 6月 同 代表取締役 社長
- 2015年 6月 同 代表取締役 会長
- 2017年 6月 同 取締役 会長 JFEホールディングス株式会社 社外取締役 (現職)
- 2019年 6月 当社 社外取締役 (現職)
- 富士通株式会社 取締役 シニアアドバイザー (現職)



小林 いずみ 社外取締役

取締役会議長 指名委員 リスク委員 人検委員 検証委員長

略歴 (太字は重要な兼職)

- 1981年 4月 三菱化成工業株式会社 (現三菱ケミカル株式会社) 入社
- 1985年 6月 メリルリンチ・フューチャーズ・ジャパン株式会社 入社
- 2001年12月 メリルリンチ日本証券株式会社 (現 BofA証券株式会社) 代表取締役社長 (2008年11月まで)
- 2008年11月 世界銀行グループ多数国間投資保証機関 長官
- 2013年 7月 ANAホールディングス株式会社 社外取締役 (現職)
- 2014年 6月 三井物産株式会社 社外取締役 (2023年6月まで)
- 2014年 7月 当社 リスク委員会委員 (取締役でない外部専門家として 2017年6月まで)
- 2017年 6月 当社 社外取締役 (現職)
- 2020年 6月 オムロン株式会社 社外取締役 (現職)



野田 由美子 社外取締役

報酬委員 リスク委員

略歴 (太字は重要な兼職)

- 1982年 4月 バンク・オブ・アメリカ東京支店 入社
- 1996年 3月 日本長期信用銀行ロンドン支店 次長 (ストラクチャードファイナンス部門統括)
- 2000年 1月 PwC フィナンシャル・アドバイザリー・サービス (日本) パートナー
- 2007年 6月 横浜市 副市長
- 2011年 1月 PwC アドバイザリー パートナー (インフラ・PPP部門 アジア太平洋地区統括)
- 2017年10月 ヴェオリア・ジャパン株式会社 代表取締役社長
- 2020年 6月 ヴェオリア・ジャパン株式会社 代表取締役会長 (現職)
- 2021年 6月 出光興産株式会社 社外取締役 (現職) 株式会社ベネッセホールディングス 社外取締役 (現職)
- 2023年 6月 当社 社外取締役 (現職)

取締役



今井 誠司

取締役会長

主な略歴

- グローバルコーポレートカンパニー長
- 大企業・金融・公共法人カンパニー長
- グローバルプロダクツユニット長



木原 正裕

取締役 兼 執行役社長 (代表執行役) グループCEO

人事検討会議長

主な略歴

- リスクガバナンス高度化PT長
- リスク統括部長 (SC)
- 財務・主計グループ長 (SC)
- グローバルプロダクツユニット長
- グローバルコーポレート部門長 (BK)



平間 久顕

取締役

監査委員 リスク委員長

主な略歴

- 主計部長
- 名古屋営業部長 (BK)
- 内部監査グループ長



梅宮 真

取締役 兼 執行役副社長 (代表執行役) グループCDO

主な略歴

- 大阪支店長 (BK)
- 財務・主計グループ長
- デジタルイノベーション担当



若林 資典

取締役 兼 執行役 グループCRO

主な略歴

- 産業調査部長 (BK)
- リサーチ&コンサルティングユニット長
- リスク管理グループ長



上ノ山 信宏

取締役 兼 執行役 グループCHRO

主な略歴

- 営業第九部長 (BK)
- 取締役会室長
- 人事グループ長

(用語の定義) BK：株式会社みずほ銀行 SC：みずほ証券株式会社

会社役員に対する報酬等

基本方針^{*1}

役員報酬は、当社グループの企業理念のもと、経営の基本方針に基づき、次の狙いと在り方の実現を目的として制度設計しています。

狙い	<ul style="list-style-type: none"> ● 様々なステークホルダーの価値創造に資する経営 ● 当社グループの持続的かつ安定的な成長による企業価値の向上
在り方	<ul style="list-style-type: none"> ● 役員等が役割を最大限に発揮するためのインセンティブとして機能 ● 役員等が果たすべき責任やその成果に対する対価

^{*1} 「役員報酬に関する基本方針」の全文を当社ウェブサイトに掲載しています
<https://www.mizuho-fg.co.jp/company/structure/governance/pdf/compensation.pdf>

役員報酬制度

当社グループの役員等が、新たな「パーパス」および「中期経営計画」のもとで、新たな挑戦に取り組むことを後押しするとともに、各々がその役割を最大限発揮するためのインセンティブとして機能するよう、2023年度に役員報酬制度を改定しています。

2023年度役員報酬制度のポイント

インセンティブ機能の強化	<ul style="list-style-type: none"> ● 報酬体系を「基本報酬」と「インセンティブ報酬」からなる体系に見直し 1 ● 「インセンティブ報酬」の構成割合を引き上げ 2 <ul style="list-style-type: none"> － 「インセンティブ報酬」の構成割合はグループCEOが最大
ステークホルダーの価値創造に資する評価の枠組みを強化	<ul style="list-style-type: none"> ● 業績連動報酬に係る業績評価指標を見直し <ul style="list-style-type: none"> － 当社グループおよび「お客さま」「経済・社会」「社員」等のステークホルダーを評価軸とした指標を設定 3 － サステナビリティへの取り組みに対する評価を強化 4 ● 中長期的な企業価値向上と、株主等との価値共有を目的として、報酬の一部は株式報酬として支給

報酬体系

報酬種類 ¹	業績連動性 (連動幅)	支給時期	支給方法	報酬構成例						
				業務執行を担う役員等		非執行役員				
				グループCEO	グループ執行役員					
基本報酬 ^{*1}	非連動	毎月	金銭	40%	40%	55%	55%	85%	85%	
インセンティブ報酬	中長期インセンティブ報酬	非連動	退任時	非金銭 (株式)	5%	5%	17.5%	45%	15%	15%
	株式報酬 I ^{*2}	連動 (0~150%)	翌々年度以降3年にわたり繰延	非金銭 (株式)	30%	60%	22.5%	+2.5% 引き上げ ²		
	株式報酬 II ^{*3}									
短期インセンティブ報酬 ^{*4}	連動 (0~150%)	翌年度一括 ^{*5}	金銭	25%	+2.5% 引き上げ ²	22.5%	+2.5% 引き上げ ²			

↳ マルス・クローバックの対象^{*6}

^{*1} 各役員等の役割や職責等に応じて毎月支給
^{*2} 中長期的な企業価値向上等に対するインセンティブとして各役員等の役割や職責等に応じて支給
^{*3} 中長期的な企業価値向上等に対するインセンティブとして、当社グループが重視する財務関連指標の達成度や、ステークホルダーに関する指標の評価等に応じて支給
^{*4} 企業価値向上に向けた単年度の成果に対するインセンティブとして、当社グループが重視する財務関連指標の達成度や、個人のパフォーマンス評価等に応じて支給
^{*5} 一定額以上は翌々年度以降3年にわたり繰延支給
^{*6} 会社や本人の業績次第で、報酬委員会の決議等により、未支給の報酬の没収 (マルス) および支給済みの報酬の返還請求 (クローバック) が可能な仕組みを導入しています

◎ 業績連動報酬に係る業績評価指標 ③④

Ⅰ 中長期インセンティブ報酬 (株式報酬Ⅱ)

中長期業績指標評価 ^{※1}		
評価軸	業績評価指標	ウェイト
みずほ フィナンシャルグループ 財務関連指標	連結ROE ^{※2}	25%
	連結業務純益 ^{※3}	25%
	TSR (株主総利回り)	10%
お客さま	お客さま満足度 ^{※4} サステナブルファイナンス額 ^{※4}	10%
経済・社会	ESG評価機関評価 ^{※5} 気候変動への取り組み ^{※4}	10%
社員	エンゲージメントスコア ^{※6} インクルージョンスコア ^{※6}	20%

達成率と評価係数の関係 (連結ROE目標達成率の例)

サステナビリティへの取り組みを評価に反映

※1. 報酬委員会が、業績評価指標の目標達成率等に基づき、経営環境や個別に反映すべき事象の有無等を踏まえて最終的に決定 (上限150%)
 ※2. その他有価証券評価差額金を除く
 ※3. 連結業務純益+ETF関係損益等
 ※4. 関連する指標の社内目標達成率等により評価
 ※5. 主要ESG評価機関4社(S&P Global, Sustainalytics, MSCI, FTSE)評価の過年度比/他社比等により評価
 ※6. 社員意識調査におけるエンゲージメントおよびインクルージョンに関する各4設問に対する回答の肯定的回答率の目標達成率等により評価

Ⅱ 短期インセンティブ報酬^{※1}

※1. 「短期業績指標評価」と「個人評価」の評価係数の乗数は150%を上限とする

短期業績指標評価 ^{※1}		
評価軸	業績評価指標	ウェイト
みずほ フィナンシャルグループ 財務関連指標	親会社株主純利益 ^{※2}	50%
	業務粗利益RORA ^{※3}	50%

個人評価^{※1}

主な評価の観点 (グループCEOの例)

- パーパス・行動軸の浸透、企業風土改善等に向けたリーダーシップの発揮
- グループCEOおよび経営陣のサクセッションの取り組み等

※1. 報酬委員会が、評価の観点等に基づき決定。グループCEOの場合、0~140%で変動

◎ 報酬ガバナンス

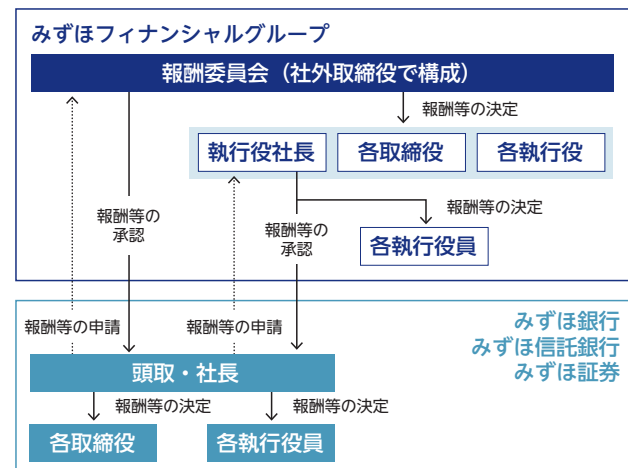
Ⅰ 個人別報酬の決定プロセス

報酬委員会は「役員報酬に関する基本方針」を踏まえて報酬体系を含む役員報酬制度の決定を行います。また、役員等が受ける個人別の報酬に関する公正性・客観性を確保するため、当社取締役および執行役の個人別の報酬等の決定、中核3社 (みずほ銀行、みずほ信託銀行およびみずほ証券) の取締役の個人別の報酬等の当社における承認等を行います。

Ⅱ 報酬水準・構成の妥当性

毎年同業他社や同規模の企業群をピアグループとしたマーケット調査を行い、報酬水準・構成の妥当性を検証しています。

個人別報酬の決定プロセスイメージ



取締役会および各種委員会の活動状況

○ 2022年度の主な活動状況

取締役会		経営の基本方針等の業務執行の決定、および取締役・執行役の監督を行っています			
2022年度の構成	社外取締役6名、社内取締役6名（うち、非執行取締役2名）	2022年度開催回数	24回	平均出席率	100%
2022年度の主要議題	<ul style="list-style-type: none"> 企業理念等の見直しおよび次期中期経営計画 グループベースの新しい人事制度の構築 サステナビリティへの取組状況 業務改善計画等の進捗状況 上場株式の政策保有に関する保有意義検証 主要子会社トップによる執行状況報告（足元の取り組みと課題認識）等 				
主なポイント	<ul style="list-style-type: none"> 2022年度においては特に、〈みずほ〉が次のステージに進むための役員・社員の拠り所となる企業理念や成長戦略について重点的に議論するとともに、その土台となる、システム、AML/CFT、サイバーセキュリティ、フィデューシャリー・デューティー等の領域について議論を重ねました。 具体的には、企業理念の策定プロセスにおける社員参画の重要性や、経済・社会の発展に貢献するという大義を社員と共有することの必要性について意見がなされ、社外取締役と社員WGメンバーとの対話・意見交換も行いました。 また、成長戦略・中期経営計画に関しては、中長期の社会の姿に向けて〈みずほ〉が果たすべき役割とそれを実現する事業ポートフォリオ、あるいは、強みや特徴を明確にし、PBRやROE、PERも意識した計画とする必要性、成長戦略におけるグローバル展開とテクノロジー活用の必要性等、多面的な視点から活発な議論を行いました。 				

指名委員会		株主総会に提出する取締役の選任・解任議案の内容決定等を行っています			
2022年度の構成	社外取締役5名（社外取締役比率100%）	2022年度開催回数	12回	平均出席率	100%
2022年度の主要議題	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会構成（含むスキルマトリクス）の考え方 社外取締役のサクセッション、2023年度における取締役人事（子会社を含む） グループCEOのサクセッション 等 				
主なポイント	<ul style="list-style-type: none"> 2022年度においては特に、当社グループの成長戦略も踏まえた、より実効性ある監督機能の発揮に向け、子会社を含めた取締役会構成やサクセッションのあり方について議論を重ねました。 具体的には、内外の環境変化を踏まえたスキルやジェンダー等の多様性の重要性について意見がなされたほか、子会社も含め、取締役会全体のポートフォリオや社外取締役の在任期間等を踏まえた計画的なサクセッションの必要性等、多面的な視点から活発な議論を行いました。 				

報酬委員会		役員報酬に関する基本方針や、取締役・執行役の個人別報酬の決定等を行っています			
2022年度の構成	社外取締役3名（社外取締役比率100%）	2022年度開催回数	8回	平均出席率	100%
2022年度の主要議題	<ul style="list-style-type: none"> 内外環境を踏まえた役員報酬制度の見直し 2021年度業績連動報酬の決定 取締役および執行役の個人別報酬の決定 等 				
主なポイント	<ul style="list-style-type: none"> 2022年度においては特に、取締役会等における新たな企業理念や成長戦略に関する議論を踏まえ、当社グループの役員が丸となって、各々の役割を最大限発揮するためのインセンティブとして機能する役員報酬制度のあり方について議論を重ねました。 具体的には、インセンティブ報酬において中長期の成長をより意識できる体系とする必要性や、「お客さま」「経済・社会」「社員」等も含めたマルチステークホルダーを意識した評価指標を組み込む必要性について意見がなされたほか、各役員が個々の所掌領域で力を発揮するのみならず、領域を超えた「全体最適」の観点からのリーダーシップ発揮を促す評価等、多面的な視点から活発な議論を行いました。 				

監査委員会

取締役・執行役の職務遂行について、適法性・妥当性の監査を行っています

2022年度の構成	社外取締役3名、社内非執行取締役1名（社外取締役比率75%）	2022年度 開催回数	19回	平均 出席率	100%
2022年度の 主要議題	<ul style="list-style-type: none"> 財務報告に係る内部統制の状況 内部管理態勢強化に向けた取組状況 業務の安定的な運営確保に向けた取組状況 各カンパニー等における重点施策の進捗状況 人事・企業風土の変革に向けた取り組み状況 等 				
主なポイント	<ul style="list-style-type: none"> 2022年度においては特に、安定的な業務運営態勢の確保のため、当社グループの重点施策の遂行にあたり、内外環境を踏まえたリスク認識に基づき、適切な資源配分が行われているか、経営メッセージが浸透しているか、という観点より議論を重ねました。 具体的な活動として、役員・社員からの報告聴取や意見交換に加え、子会社の営業部店や事務拠点への現場視察等を通じて、当社グループにおける重点施策の進捗状況やリスク認識、内部管理態勢強化に向けた取組状況等について確認しました。 また、会計監査人や主要子会社の監査等委員会との緊密な連携の他、内部監査グループとのコミュニケーション強化によりリスク認識を適時共有し、グループベースでの実効的・効率的な監査を行いました。 				

リスク委員会

リスクガバナンスに関する決定・監督等に関し、取締役会に提言を行っています

2022年度の構成	社外取締役1名、外部有識者2名、社内非執行取締役1名	2022年度 開催回数	10回	平均 出席率	100%
2022年度の 主要議題	<ul style="list-style-type: none"> トップリスクの選定およびリスクアペタイト・フレームワーク（RAF）運営の方向感 総合リスク管理およびRAF運営の状況 サステナビリティに係る取り組み状況 システムリスク管理、サイバーセキュリティの取り組み状況 等 				
主なポイント	<ul style="list-style-type: none"> 2022年度においては特に、当社グループにおける足元のリスク管理の適切性に加え、内外環境の変化をフォワードルッキングに捉えたリスク管理の枠組みや運営のあり方について議論を重ねました。 具体的には、RAF・総合リスク管理に関し、リスク管理の枠組みやモニタリング指標の高度化についての議論に加えて、不透明な環境を踏まえ必要に応じてトップリスク、シナリオを機動的に見直すことの重要性等について意見がなされました。 また、サステナビリティについては、気候関連リスク管理高度化に向け、取引先の脱炭素支援の観点も踏まえた長期的な時間軸での炭素関連セクターリスクコントロール実施の必要性や、取引先とのエンゲージメントに係るモニタリングのあり方、ポリシーエンゲージメントの必要性等、多面的な視点から活発な議論を行いました。 				

人事検討会議

取締役会で決定する当社執行役等の選任案および委嘱案等の審議を行っています

2022年度の構成	社外取締役5名、グループCEO	2022年度 開催回数	10回	平均 出席率	100%
2022年度の 主要議題	<ul style="list-style-type: none"> 期中新設ポストの役員人事 主要ポストの人材要件やサクセッションの状況 2023年度における役員人事 等 				
主なポイント	<ul style="list-style-type: none"> 2022年度においては特に、当社グループの中長期的な成長を支える主要ポストの安定的なサクセッションの観点より、各々に求められる人材像等に照らした人材プール・育成の状況や、足元の環境等を踏まえた経営チームの人選について議論を重ねました。 具体的には、ジェンダー等の多様性確保も含めた次世代人材プールの充実の必要性や、人材育成に注力すべき具体的な領域等に関する意見がなされたほか、2023年度の役員人事においては、効率的な執行体制や将来のサクセッション、あるいは現場力強化に資する人材配置等、多面的な視点から活発な議論を行いました。 				

システム障害対応 検証委員会

システム障害の再発防止策の定着状況の検証等を行い、取締役会に報告しています

2022年度の構成	社外取締役4名（社外取締役比率100%）	2022年度 開催回数	9回	平均 出席率	100%
2022年度の 主要議題	<ul style="list-style-type: none"> 業務改善計画の進捗状況 ITガバナンスの強化に向けた取組状況 現場実態把握、現場力強化等に関する新たな取り組み状況 等 				
主なポイント	<ul style="list-style-type: none"> 2022年度においては特に、業務改善計画の進捗状況を確認するとともに、再発防止策の背景にある課題認識や取り組みが実務の現場で浸透し定着しているか、という観点より議論を重ねました。 具体的な活動として、当社およびみずほ銀行、みずほリサーチ&テクノロジー（RT）の役員・社員からの報告聴取・意見交換に加え、RTの開発・運用現場の視察および役員・社員との対話や、障害を想定した訓練の視察および危機管理を担う役員・社員との対話、外部でのIT・システムに係る経験豊富な役員との意見交換等を行い、再発防止策の定着状況や、今後取り組むべき課題等について、多面的な視点から活発な議論を行いました。 				

取締役会の実効性向上に向けた取り組み

○ 取締役会の実効性向上に向けた取り組みの概要

当社では、毎年、取締役会全体の実効性について評価・分析を行い、その結果の概要を開示することとし、少なくとも3年に一度は第三者評価機関を活用した評価を実施しています。今般、2021年度における実効性評価結果やその後の取締役会等の活動を踏まえ、以下の通り、さらなる実効性向上に取り組んでいきます。

○ 実効性評価結果を踏まえた2022年度の振り返り

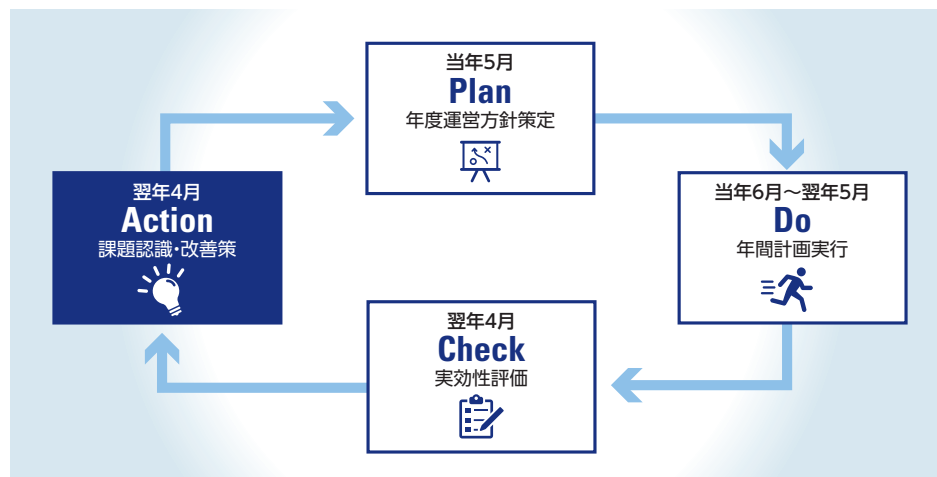
2021年度の実効性評価結果*、およびその後の監督活動を踏まえ、2022年度における成果と課題について、以下の通り認識しています。

成果	<p>▶ 総じて、実効性ある運営が確保できたものと評価</p> <ul style="list-style-type: none"> ● エンティティ長や子会社取締役との意見交換の機会の充実、および営業部店やIT現場を含めた現場訪問、社員参加型ワーキンググループメンバーとのセッション等、多面的な情報収集を実施 ● 企業理念や、次期中計等のグループ戦略に係る重要なアジェンダについての議論が充実 ● 監査委員会やリスク委員会等も含め、システムリスク、サイバーも含めたトップリスクに係るモニタリングが充実 ● 取締役会の議論を通じて得られた課題認識を継続的にフォローアップ
課題	<p>▶ 効率的かつ効果的な運営に課題。また、さらなる実効性向上に向けた取り組みに高度化余地</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 持株会社と子会社、取締役会と委員会の議論や活動に重複等がみられ、子会社も含めた監督機関全体の効率的・効果的な運営に改善の余地あり ● 当年度の実効性評価で得られた課題認識等を、翌年度以降の運営に反映する仕組みに課題

※ コーポレート・ガバナンスに関する報告書【補充原則4-11③】
https://www.mizuho-fg.co.jp/company/structure/governance/pdf/g_report.pdf

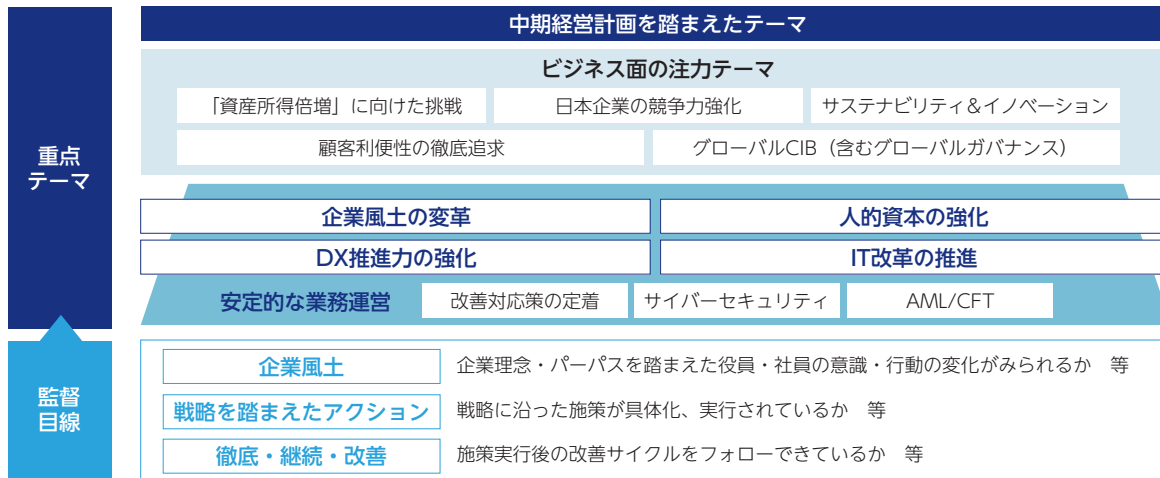
○ 取締役会運営方針（重点テーマ、監督目線）の策定

取締役会は、前年度の実効性評価結果や日々の監督活動を通じて得られた課題認識、および執行側における業務計画等を踏まえ、取締役会の運営方針として、注力する重点テーマや監督目線を策定します。前年度の実効性評価結果を当年度の運営方針に反映することにより、自律的、かつ継続的に監督機能の高度化を実現できると考えています。また、運営方針や重点テーマを実効的、かつ効率的にモニタリングする年間計画を策定のうえ、計画的な運営を行います。



○ 2023年度取締役会運営方針

当社取締役会は、2023年度取締役会の運営方針および重点テーマについて議論を行ってきました。議論の結果を踏まえて、5月15日の取締役会において、以下の通り2023年度取締役会運営方針（重点テーマ、監督目線）を決定しました。



○ 取締役のトレーニング

当社は、取締役に対して期待される役割・責務を果たすうえで必要となる「知識習得・向上の機会」を取締役の就任の際、また、その就任後も継続的に提供・斡旋しています。

全取締役への「知識習得・向上の機会」

- 新任取締役向けに、外部講師（弁護士）による、取締役の義務と責任を中心とした研修を実施
- 取締役会における各種付議/報告等により、当社グループの経営全般を俯瞰
- 「コンプライアンス・お客さま保護」および「人権啓発」に係る外部講師による研修会を開催
- 職務執行上必要な場合には、担当役員等からの個別説明、外部専門家の助言・外部研修（当社が費用負担）等の機会を提供

社外取締役への「知識習得・向上の機会」

【就任時】当社グループ・金融業務等への理解向上

- 新任社外取締役に対し「就任時集中説明」を個別に実施
担当執行役・取締役会室長等から、企業理念、事業内容、経営戦略、経営計画、財務、ガバナンス態勢等を説明

【就任後（2022年度実績）】

- 取締役会議案について深度ある理解
－取締役会議案の事前説明の徹底および事後フォローの実施（取締役会の都度）
- 取締役会以外でのコミュニケーション充実
－社外取締役会議（5回開催）
社外取締役が互いに情報交換して認識を共有し、経営上の課題やガバナンスのあり方等に関する意見交換等を実施（子会社の社外取締役とも意見交換を実施）
－経営状況オフサイトミーティング（9回開催）
社外取締役が執行とのコミュニケーションの充実を図り、執行の実態を十分理解したうえで取締役会の質の高い議論につなげるために開催（他社比較を踏まえた当社グループの課題、ブランドコミュニケーション 等）
- その他知識習得・向上の機会
－一部店長会議の視聴
－社内役員向けのITシステム・デジタルテクノロジーに係る研修の視聴機会の提供