

主な質疑応答

回答者

梅宮 真	取締役 執行役副社長 グループ CFO 兼グループ CDIO
米井 公治	執行役 グループ CIO
河本 哲志	グループ執行役員 企画グループ副グループ長 危機管理担当

Q.

経費の見通しについて。今後これまでの想定以上に増えるというようなことはあるか。

A. (梅宮)

具体的な数字は、5月13日の決算発表や、その後の会社説明会で説明したい。

一連のシステム障害対応を受け、業務安定基盤強化枠として、臨時費用を含め、21年度は百数十億円を業務計画に織り込んだが、実際には枠を使い切っていない。

22年度は、ランニング費用と少しプラスアルファの費用が出てくると思っている。

足元、社内では、22年度の業務計画の中で、そのような費用をどこまで織り込むかについて議論しており、改めて5月に説明したい。

Q.

業務改善に取り組む中で、事務効率化のアイデアが出てきた、あるいは、みずほの中に連帯感・一体感が生まれつつある、というような手応えはあるか。

A. (河本)

企業風土の変革には、大きく分けて三つの観点で取り組んでいる。

一つ目は、非効率な内部業務の見直し。二つ目は、コミュニケーションの活性化。例えば、経営と現場のコミュニケーションを色々な角度から活性化していく。最後に、現場に根ざした形での課題解決。現場が気付いたことに声を上げ、その気づきを組織として活かしていく。

足元、出来ることから着手している。内部業務の見直しでは、社員からアイデアを直接募集した結果、約600件の意見が集まり、既に約100件について具体的な検討に入っている。長年続けられてきた不要業務を削減し、前向きな業務への時間配分を増やしていきたい。

加えて、単発施策だけではなく、そういった取組みを組織の枠組みで推進するために、「価値観・行動軸」「コミュニケーション変革」「業務スタイル変革」「主体的行動のサポート」という4つのテーマのワーキンググループ(以下、WG)を立ち上げた。

「価値観・行動軸」WGは、ご質問いただいた連帯感にもつながるが、<みずほ>が何を指して業務を行うかという点に着目している。当然、社会やお客さまのためということではあるが、改めて<みずほ>の価値観を見直したいと思っている。取組みを通じて、連帯感も養っていきたい。「コミ

コミュニケーションの変革」WG は、縦、横、斜めのコミュニケーションを変えていくための WG で、これも連帯感につながる。「業務スタイル変革」WG は、先程の説明した単発的なアイデア募集を越えて、これをもう少し組織的に、社員主体で検討するもの。最後の「主体的行動のサポート」WG は、こういった取組みを組織内で活用するための WG。

新 CEO の下で、このような取組みを始めたところだが、既に変革に向けた機運は既に盛り上がってきていると思っており、更に盛り上げていきたい。

Q.

システム障害発生以降の様々な検討の中で、元々の想定している時間軸よりも早期に次期システムを構築する必要がある、というような議論は出ているか。

A. (米井)

MINORI という基幹システム自体に大きな問題があるとは考えていない。

MINORI は今後の DX 時代においても、外部接続等が行いやすい等の利点があり、継続して使用することを考えている。

しかし、MINORI の中の一部のハードウェアについては、システム障害を予防するため、既に早期の交換を行っており、また、その予兆の点検を行っており、今後も必要な対応していく

以上