

第 章 総則

（本ガイドラインの目的）

- 第1条 本ガイドラインは、みずほフィナンシャルグループ（以下、「<みずほ>」または「当社グループ」という）におけるコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方に則った、株式会社みずほフィナンシャルグループ（以下、「当社」という）における企業統治システムの基本的な考え方、枠組みおよび運営方針に関して定款に次ぐ上位規程として定めるものである。
2. 本ガイドラインは、<みずほ>の役職員が共有するとともに、対外的に公表することにより、<みずほ>のあらゆるステークホルダーに対するコミットメントとする。

（<みずほ>におけるコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方）

- 第2条 当社は、<みずほ>の企業活動の根幹をなす考え方として<みずほ>の企業理念を定め、経営の基本方針およびその基本方針に基づく当社グループ全体の戦略を立案し、当社グループ各社が一丸となってその戦略を推進することで、様々なステークホルダーの価値創造に配慮した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、その結果、内外の経済・産業の発展と社会の繁栄に貢献していくことによってその社会的役割・使命を全うしていく。
- そのために、持株会社である当社は、当社グループの経営において主体的な役割を果たし、経営管理業務の一環として当社グループの戦略・方針の企画機能および当社グループ各社に対するコントロール機能を担うとともに、当社において、株主からの付託を受けた取締役会を中心とした企業統治システムを構築し、当社グループの経営の自己規律とアカウンタビリティを十分に機能させる。

第 章 当社の企業統治システムに関する基本的な考え方等

（当社の企業統治システムに関する基本的な考え方）

- 第3条 当社の企業統治システムに関する基本的な考え方は、次に掲げるとおりとする。
- （1）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する。
 - （2）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する。
 - （3）<みずほ>の経営から独立するとともに、第8条第2項各号に掲げる事項を充足する社外取締役（会社法第2条第15号に規定する社外取締役をいう）を中心とした委員会等を活用し、意思決定プロセスの透明性・公正性と経営に対する監督の実効性を確保する。
 - （4）前各号に掲げる事項を実現する企業統治システムを構成する機関等の設計にあたっては、グローバルに展開する金融グループとして、国内法令の遵守はもとより、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する。

（当社が指名委員会等設置会社を選択している理由）

- 第4条 前条に規定する当社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制度として、現行法制下において、持株会社である当社については指名委員会等設置会社が次に掲げる理由により最も有効であると考え、当社は、指名委員会等設置会社を選択する。
- （1）執行役が業務執行の決定および業務執行を迅速かつ機動的に実施する一方、取締役会が経営の基本方針等の決定と経営の実効的な監督に徹することが可能であること。
 - （2）社外取締役を中心とした指名委員会、報酬委員会、監査委員会の各委員会により、社外者の視点を十分に活用したチェックアンドバランス機能を最大限確保し、意思決定における妥当性・公正性を客観的に確保することが可能であること。
 - （3）〈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を実現するために必要となる体制を〈みずほ〉の目指すべき姿や課題を踏まえた形にて構築することが可能であること。
 - （4）グローバルに展開し、G-SIFIs(Global Systemically Important Financial Institutions)の一角をなす金融グループとして業界をリードすべき立場にあるという強い認識の下、グローバルに要求されているガバナンス体制に呼応していくこと。さらに、内外の構造変化に機敏に対応しつつ厳しい競争環境に打ち勝つべく、今後もより強靱なガバナンス体制を構築していくこと。それにより、各ステークホルダーの要請に応え、企業の持続的かつ安定的な成長と企業価値および株主利益の向上を実現し、内外の経済・産業の発展と社会の繁栄に貢献するという〈みずほ〉の社会的役割・使命を全うすることが可能となること。

第 4 章 当社の企業統治システムの枠組み

（当社の企業統治システムの枠組み）

- 第5条 取締役会が経営に対する監督機能の中核機関として有効に機能することを可能とするため、次に掲げる事項を企業統治システムの枠組みとして構築する。
- （1）監督と経営を明確に分離し、取締役会は経営の監督に最大限専念する。
 - （2）〈みずほ〉の経営方針に基づく戦略や施策の立案・遂行を迅速かつ機動的に行い、企業価値の持続的向上を実現するため、当社グループの最高経営責任者（グループ CEO）である執行役社長に対し、業務執行の決定を最大限委任する。
 - （3）取締役会がその監督機能を最大限発揮するため、〈みずほ〉の経営から独立した立場にある社外取締役が中心的な役割を担う仕組み（取締役会の構成、十分な資質を有する社外取締役の確保、取締役会議長とグループ CEO の分離、法定の委員会である指名委員会、報酬委員会および監査委員会、ならびに任意の委員会・会議体であるリスク委員会、人事検討会議および社外取締役会議の設置等）を構築する。
 - （4）経営の監督における中心的機能として、グループ CEO をはじめとした経営陣の任免、経営陣に対する処遇、経営陣による業務執行の決定や業務執行の適法性および妥当性や効率性、内部統制システムの有効性等のモニタリング等については、社外取締役が法定または任意の委員会等において、公正・客観的な視点でその機能を最大限発揮する仕組みを構築する。

第 章 当社の企業統治システムに関する運営方針

第 1 節 取締役会・取締役に関する運営方針

（取締役会・取締役の役割）

第 6 条 取締役会は、法令上取締役会の専決事項とされている経営の基本方針等の業務執行の決定、取締役および執行役の職務の執行の監督を主な役割とする。

2. 取締役会は、前項の役割を果たすため、当社グループの内部統制システム（リスク管理、コンプライアンスおよび内部監査等）およびリスクガバナンスの体制の適切な構築ならびにその運用の監督を行う。
3. 取締役会は、迅速かつ機動的な意思決定とスピード感ある企業経営の実現、および取締役会による執行役等に対する監督強化を目的として、法令上取締役会による専決事項とされている事項以外の業務執行の決定を、原則として、グループ CEO である執行役社長に委任する。
4. 取締役は、取締役会の構成員または就任した委員会の委員として、グループ CEO その他の執行役または他の取締役等から報告・説明を受け、必要に応じて質問・指摘・指示等を行うこと等により、取締役会による意思決定および他の取締役および執行役の職務の執行の監督ならびに委員会の職務を遂行する。
5. 社外取締役は、前項の職責を担うほか、経営の基本方針等の業務執行の決定や取締役および執行役に対する監督にあたって、特に、株主をはじめとした社外のステークホルダーの視点に立ち、＜みずほ＞の持続的成長と社会的貢献が実現可能か、という観点から、検討・判断することが期待される。
6. 新任取締役に対し、その就任に際し、会社法および関連法令やコーポレート・ガバナンスに関する情報等、取締役に求められる役割と責務を果たすために必要な知識を習得できる機会を提供し、就任後も必要に応じて、各取締役に応じた機会を提供する。さらに、社外取締役に対しては、その就任に際し、また、就任後も継続的に、当社グループの事業・財務・組織等に関する必要な知識を習得できるよう、各社外取締役に応じた機会を提供する。

（取締役会の構成）

第 7 条 取締役会は、定款上の員数である 15 名以内とし、取締役会を実効的かつ安定的に運営するために、次に掲げる事項を原則とした構成とする。

- （1）取締役会による経営に対する監督機能という役割を踏まえ、社外取締役、および社内取締役（社外取締役以外の取締役をいう）のうち、当社または当社の子会社の執行役、執行役員、専門役員、使用人または業務執行取締役を兼務しない者（以下、「社内非執行取締役」といい、社外取締役と併せて「非執行取締役」という）の人数を取締役会の過半数とする。
- （2）取締役会は、前条に定める役割を果たすため、6 名以上の取締役を社外取締役とし、そのうち 1 名以上を財務・会計および内部統制の専門的知見を有する者とする。なお、全社外取締役の平均通算在任期間は、原則として、6 年を超えないこととし、定期的かつ継続的に社外取締役の交替を行う。

- (3) 金融業務・規制や<みずほ>のビジネスモデルに精通した取締役による、専門性も含めた意思決定における質の確保と実効性のある監督により、金融機関としての業務の健全かつ適切な運営を確保することを目的として、十分な数の社内取締役を構成員とする。
2. 取締役会の議長については、取締役会の経営に対する監督という役割を踏まえ、原則として社外取締役（少なくとも非執行取締役）とする。

（取締役の選任）

- 第8条 執行役を兼務する取締役の選任にあたっては、指名委員会が定める選任方針等を充足する人材であることに加え、グループCEOの他、経営に対してチェックアンドバランスを果たせる職務（CFO・CRO・CCO・CSO等）を委嘱された執行役を取締役候補者とする。
2. 社外取締役候補者については、監督機能を十分発揮するため、次に掲げる事項を充足するものとする。
- (1) 企業経営、リスク管理、法令遵守、危機管理、財務会計、内部統制、マクロ政策（金融・産業等）組織・カルチャー改革、グローバル経営等の分野における高い見識や豊富な経験を有すること
 - (2) <みずほ>の経営全体を俯瞰・理解する力、本質的な課題やリスクを把握する力、ならびに経営陣からの聴取および経営陣に対する意見表明や説得を的確に行う力等を有すること
 - (3) 当社社外取締役の独立性基準（概要につき別紙参照）に照らし、当社グループの経営からの独立性が認められること

（取締役会の運営）

- 第9条 取締役会の実効的かつ円滑な運営を確保するため、次に掲げる運営面での体制を構築する。
- (1) 議長が社外取締役である場合における副議長（非執行取締役）の設置
 - (2) 取締役会事務局に関する業務（議案や説明資料に関する関係部調整、社外取締役への事前説明、その他取締役議長や各取締役に対するサポートに関する業務等）等を担う専任組織（取締役会室）の設置
2. 取締役会は、必要に応じて、取締役以外の役職員（当社子会社等の役職員を含む）および外部専門家等を出席させ、その報告または意見を求めることができる。
3. 取締役会は、毎年、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示することとし、当該評価においては、各取締役が当社のコーポレート・ガバナンスの目指す姿を踏まえつつ、自己評価を行うとともに、少なくとも3年に一度は第三者評価機関による評価を実施する。

第2節 執行役に関する運営方針

（執行役の役割）

- 第10条 執行役は、次に掲げる職務遂行を担う。

- (1) 取締役会の決議により取締役会から委任された業務執行の決定
- (2) 当社の業務執行

(執行役の構成・選任等)

第 11 条 執行役は、20 名以内とする。

- 2. 執行役については、当社の経営者として取締役会から委任された業務執行の決定および業務執行の統括的な役割を担う者が選任されるべきとの考え方に基づき、グループ CEO、ならびに、原則として、カンパニー長、ユニット長およびグループ長を選任する。
- 3. 執行役社長ならびにその補佐および代行を担う者として執行役副社長から 1 名以上を代表執行役とする。

(執行役による運営)

第 12 条 執行役社長は、グループ CEO として、当社の業務を統括する。

- 2. 取締役会が執行役社長に委任した事項の決定は職務の執行状況に含め、3 ヶ月に 1 回以上、取締役会に報告する。

第 3 節 指名委員会に関する運営方針

(指名委員会の役割)

第 13 条 指名委員会は、当社グループの経営から十分に独立した立場にある社外取締役が中心となり、第 15 条に定める事項および役員人事の客観性や透明性を確保することを役割とする。

(指名委員会の構成・委員の選定)

第 14 条 指名委員会は、委員 3 名以上で組織する。

- 2. 指名委員会は、全委員を原則社外取締役（少なくとも非執行取締役）から選定する。
- 3. 指名委員会の委員長は、社外取締役とする。

(指名委員会の運営)

第 15 条 指名委員会は、株主総会に提出する当社取締役の選任および解任に関する議案の内容を決定するとともに、株式会社みずほ銀行、みずほ信託銀行株式会社およびみずほ証券株式会社（以下、「中核 3 社」という）各社の取締役の選任および解任に関する当社における承認、ならびに中核 3 社の代表取締役の選定および解職や役付取締役の選定および解職に関する当社における承認を行う。

- 2. 指名委員会は、指名委員会の委員の各種会議体への出席や経営人材との面談等により、前項で定める役員候補者に関する人材把握を委員が直接行うほか、必要に応じ外部評価機関の評価結果等も踏まえつつ、別途定める役員（社外取締役を除く）の選任方針および社外取締役に関する第 8 条第 2 項の定めに基づき、前項に定める決定および承認を行う。
- 3. 指名委員会は、必要に応じて、グループ CEO をはじめとする委員以外の役職員（中核 3 社の役

職員を含む）および外部専門家等を出席させ、その報告または意見を求めることができる。

第 4 節 報酬委員会に関する運営方針

（報酬委員会の役割）

第 16 条 報酬委員会は、当社グループの経営から十分に独立した立場にある社外取締役が中心となり、第 18 条に定める事項および役員報酬の客観性や透明性を確保することを役割とする。

（報酬委員会の構成・委員の選定）

第 17 条 報酬委員会は、委員 3 名以上で組織する。

2. 報酬委員会は、全委員を原則社外取締役（少なくとも非執行取締役）から選定する。
3. 報酬委員会の委員長は、社外取締役とする。

（報酬委員会の運営）

第 18 条 報酬委員会は、当社取締役および執行役の個人別の報酬の決定のほか、中核 3 社の取締役の個人別の報酬の当社における承認、ならびに当社および中核 3 社の役員報酬に関する基本方針、役員報酬制度の決定を行う。

2. 役員報酬の基本方針は、内外の役員報酬に係る規制・ガイドライン等を遵守するとともに、当社の中長期的な業績、同業者を含む他社の事例に加え、経済や社会の状況等も踏まえ、役員が果たすべき役割・責任に応じた報酬制度を実現する内容とする。
3. 報酬委員会は、必要に応じて、グループ CEO をはじめとする委員以外の役職員（中核 3 社の役職員を含む）および外部専門家等を出席させ、その報告または意見を求めることができる。

第 5 節 監査委員会に関する運営方針

（監査委員会の役割）

第 19 条 監査委員会は、取締役および執行役の職務の執行について、適法性および妥当性の監査を行う。

2. 前項の監査を行うにあたり、必要に応じて、報告徴収・業務財産調査権に基づく情報収集を行う。

（監査委員会の構成・委員の選定）

第 20 条 監査委員会は、非執行取締役である委員 5 名以上で組織し、その過半数は社外取締役とする。

2. 金融機関として、監査委員会の活動の実効性確保が肝要である中、金融業務や規制に精通した社内取締役による情報収集および委員会での情報共有、ならびに内部統制部門との十分な連携が必要であることから、社内取締役である非執行取締役から原則として 1 名または 2 名を常勤の監査委員として選定する。
3. 前項の定めによる常勤監査委員以外の監査委員については、社外取締役から選定する。
4. 監査委員は、米国証券取引委員会規則およびニューヨーク証券取引所規則で定めるところにより独立でなければならない。また、監査委員のうち 1 名以上は、米国法令によって定義される

「財務専門家」とする。

5. 監査委員会の委員長は、社外取締役とする。

（監査委員会の運営）

- 第21条 監査委員会は、取締役会の監督機能の一翼を担い、取締役および執行役の職務執行の監査、当社および当社子会社の内部統制システムの構築および運用の状況の監視および検証、ならびに執行役による子会社等の経営管理に関する職務執行状況の監視および検証を行うとともに、株主総会に提出する会計監査人の選任および解任ならびに不再任に関する議案の内容を決定する。
2. 監査委員会は、当社および当社子会社における内部統制システムの構築・運用を前提として、内部監査グループ等との実効的な連携等を通じて、その職務を遂行するとともに、内部監査基本計画および内部監査グループ長の委嘱に関する同意決議を行う。
 3. 監査委員会は、必要に応じて、委員以外の役職員（当社子会社等の役職員を含む）、会計監査人および外部専門家等を出席させ、その報告または意見を求めることができる。
 4. 監査委員会の職務を補助する専任組織（監査委員会室）を設置する。

第6節 リスク委員会に関する運営方針

（リスク委員会の役割）

- 第22条 リスク委員会は、リスクガバナンスに関する決定・監督、およびリスク管理の状況等の監督に関し、取締役会に対して助言を行うことを役割とする。

（リスク委員会の構成）

- 第23条 リスク委員会は、原則として、非執行取締役または外部専門家により、3名以上で組織する。

（リスク委員会の運営）

- 第24条 リスク委員会は、当社グループの経営の基本方針、リスク戦略の基本方針、および同戦略の遂行状況の相互の整合性、ならびに当社グループにおけるリスクプロファイルやその他リスク管理の状況の適切性の評価を行い、取締役会に対して報告する。
2. リスク委員会は、必要に応じて、委員以外の役職員（当社子会社等の役職員を含む）および外部専門家等を出席させ、その報告または意見を求めることができる。

第7節 人事検討会議に関する運営方針

（人事検討会議の役割）

- 第25条 人事検討会議は、役員人事の透明性・公正性の観点から、第27条に定める事項の審議等を行うことを役割とする。

（人事検討会議の構成）

第26条 人事検討会議は、指名委員会委員、報酬委員会委員およびグループCEOで組織する。

（人事検討会議の運営）

第27条 人事検討会議は、取締役会で決定される当社の執行役の選解任案ならびに当社の役付執行役・役付執行役員の選定案、解職案および委嘱案の審議を行うとともに、取締役会で承認される中核3社の役付執行役員の選定案、解職案および委嘱案の審議を行う。

2. 人事検討会議は、必要に応じて、委員以外の役職員（当社子会社等の役職員を含む）および外部専門家等を出席させ、その報告または意見を求めることができる。

第8節 社外取締役会議に関する運営方針

（社外取締役会議の役割）

第28条 社外取締役会議は、社外取締役のみで情報交換や認識共有を図るとともに、「社外者の視点」に基づいた客観的かつ率直な意見を経営に提言することを役割とする。

（社外取締役会議の構成）

第29条 社外取締役会議は、社外取締役のみで組織する。

（社外取締役会議の運営）

第30条 社外取締役会議は、毎年2回以上開催し、経営上の課題、取締役会運営、ガバナンス体制のあり方等を議論し、グループCEOに対して適宜提言する。

第 章 当社のグループガバナンス運営方針

（当社のグループガバナンス運営）

第31条 持株会社である当社は、当社グループの経営の自己規律とアカウンタビリティを十分に機能させるべく、当社グループ各社に対する経営管理を行う。

2. 前項の目的を達成するために、当社は、「グループ経営管理規程」を定め、グループ経営管理契約に基づき、主要なグループ会社を経営管理する。特に、中核3社の経営管理においては、当社の取締役会、指名委員会および報酬委員会が中核3社の取締役の選解任、役付執行役員の選定および解職等ならびに中核3社の取締役の個人別の報酬等の承認等を行う。

（中核3社の機関設計）

第32条 当社グループにおける強固なグループガバナンス体制を構築できる制度として、現行法制下において、中核3社については監査等委員会設置会社が次に掲げる理由により適切であると考え、中核3社は、監査等委員会設置会社を選択する。

- （1）持株会社である当社の指名委員会および報酬委員会と調和が取れた機関設計であり、各委員会による中核3社の役員人事および報酬等の承認等の手続を通じて、グループペー

スで役員人事および報酬等の妥当性・公正性を確保することが可能であること。

- (2) 中核3社各社において社外取締役が重要な役割を果たす取締役会および監査等委員会により監督機能の高度化と意思決定の妥当性・公正性・迅速化の確保を図っていくことで、企業集団の内部統制システムを強化することが可能であること。
- (3) 持株会社である当社および中核3社各社において監査委員会または監査等委員会による内部監査グループを活用した組織監査が行われることにより、グループベースでの連携体制を高度化することが可能であること。

第 章 当社の顧問制度

(顧問の選任・役割、顧問制度の運営)

- 第33条 当社は、当社執行役社長経験者等を、常任顧問および名誉顧問（あわせて「顧問」という）に選任することができる。
- 2. 顧問は、当社および当社グループの社会的責任を果たすとともに、その発展に貢献するべく、経済団体活動や社会貢献活動等を担う。
 - 3. 顧問は、当社および当社グループの経営には関与しない。
 - 4. 顧問制度の制定および改廃、顧問の選任および解任、報酬等は、前二項を踏まえ、執行役社長が決定する。
 - 5. 顧問制度の制定および改廃、顧問の活動状況等は人事検討会議へ、顧問の選任および解任等は指名委員会へ、顧問の報酬は報酬委員会へ報告する。

第 章 改廃

- 第34条 本ガイドラインの改廃は、取締役会の決議による。ただし、本ガイドライン内容の実質的な変更を伴わない修正、および、別途所定の決議がなされた事項を反映する改定については、執行役社長の決定で行うことができる。

以上

(別紙)

【当社社外取締役の独立性基準の概要】

1. 当社またはその現在の子会社の業務執行取締役、執行役、執行役員、専門役員または使用人（以下、「業務執行者」という）ではなく、その就任の前10年間ににおいても業務執行者ではなかったこと、また、当社が現在主要株主である会社の取締役、監査役、会計参与、執行役、執行役員、専門役員または使用人ではないこと
2. (1) 当社または中核子会社を主要な取引先とする者、またはその親会社、もしくは重要な子会社ではなく、また、それらの者が会社である場合における当該会社の業務執行者ではなく、最近3年間ににおいても業務執行者ではなかったこと
(2) 当社または中核子会社の主要な取引先である者、またはその親会社、もしくは重要な子会社ではなく、また、それらの者が会社である場合における当該会社の業務執行者ではなく、最近3年間ににおいても業務執行者ではなかったこと
3. 当社または中核子会社から、一定額（過去3年平均にて年間1,000万円または平均年間総費用の30%のいずれか大きい額）を超える寄付等を受ける組織の業務執行者ではないこと
4. 当社またはその子会社から取締役を受け入れている会社またはその親会社、もしくはその子会社の業務執行者ではないこと
5. 現在、当社またはその子会社の会計監査人または当該会計監査人の社員等ではなく、最近3年間、当該社員等として当社またはその現在の子会社の監査業務を担当したことがないこと
6. 弁護士やコンサルタント等であって、役員報酬以外に当社または中核子会社から過去3年平均にて年間1,000万円以上の金銭その他の財産上の利益を得ておらず、当社または中核子会社を主要な取引先とする法律事務所等のアドバイザー・ファームの社員等ではないこと
7. 当社またはその現在の子会社の取締役、執行役、執行役員、専門役員または参与、理事、顧問等役員に準ずる地位にある重要な使用人等（以下、「役員に準ずる者」という）の近親者ではなく、また、最近5年間ににおいて当該取締役、執行役、執行役員、専門役員または役員に準ずる者であった者の近親者ではないこと、かつ、その近親者が上記1後段、2、3、5、6と同様の基準に該当しないこと（重要でない者を除く）
8. その他、当社の一般株主全体との間で上記にて考慮されている事由以外の事情で恒常的に実質的な利益相反が生じるおそれのない人物であること
9. 仮に上記2～7のいずれかを充足しない者であっても、当該人物の人格、識見等に照らし、当社の十分な独立性を有する社外取締役としてふさわしいと当社が考える者については、当社は、当該人物が会社法上の社外取締役の要件を充足しており、かつ、当該人物が当社の十分な独立性を有する社外取締役としてふさわしいと考える理由を、対外的に説明することを条件に、当該人物を当社の社外取締役候補者としてすることができる。

「中核子会社」：株式会社みずほ銀行、みずほ信託銀行株式会社、みずほ証券株式会社

「主要な取引先」：直近の事業年度を含む3事業年度各年度の年間連結総売上高（当社の場合は年間連結業務粗利益）の2%以上を基準に判定

以上

[参考]

<みずほ>の企業理念 (2013 年 4 月 1 日制定)

□ 基本理念 (<みずほ>の企業活動の根本的考え方)

<みずほ>は、『日本を代表する、グローバルで開かれた総合金融グループ』として、常にフェアでオープンな立場から、時代の先を読む視点とお客さまの未来に貢献できる知見を磨き最高水準の金融サービスをグローバルに提供することで、幅広いお客さまとともに持続的かつ安定的に成長し、内外の経済・社会の健全な発展にグループ一体となって貢献していく。

これらを通じ、<みずほ>は、いかなる時代にあっても変わることのない価値を創造し、お客さま、経済・社会に<豊かな実り>を提供する、かけがえのない存在であり続ける。

□ ビジョン (<みずほ>のあるべき姿・将来像)

『日本、そして、アジアと世界の発展に貢献し、お客さまから最も信頼される、グローバルで開かれた総合金融グループ』

- ・ 信頼 No.1 の<みずほ>
- ・ サービス提供力 No.1 の<みずほ>
- ・ グループ力 No.1 の<みずほ>

□ バリュー (役職員が「ビジョン」を追求していくうえで共有すべき価値観・行動軸)

- ・ お客さま第一 : 未来に向けた中長期的なパートナー
- ・ 変革への挑戦 : 先進的な視点と柔軟な発想
- ・ チームワーク : 多様な個性とグループ総合力
- ・ スピード : 鋭敏な感性と迅速な対応
- ・ 情熱 : コミュニケーションと未来を切り拓く力

〔参考〕

<みずほ>のグループ戦略（2016 年度～2018 年度中期経営計画）

『進化する“ One MIZUHO ”～総合金融コンサルティンググループを目指して～』

□ 5 つの基本方針

- ・ カンパニー制の導入
- ・ 事業の選択と集中
- ・ 強靱な財務体質の確立
- ・ 金融イノベーションへの積極的取組み
- ・ 強い みずほ を支える人材の活躍促進とカルチャーの確立

□ 10 の戦略軸：5 つの基本方針を具体化した事業戦略、財務戦略、経営基盤における戦略軸

〔事業戦略〕

グローバルベースでの非金利ビジネスモデルの強化
貯蓄から投資への対応
リサーチ＆コンサルティング機能の強化
FinTech への対応
エリア One MIZUHO 戦略

〔財務戦略〕

バランスシートコントロール戦略とコスト構造改革
政策保有株式の削減

〔経営基盤〕

次期システムの完遂
人事運営の抜本的改革
強い組織を支えるカルチャーに向けた継続的取組み