

ニーズをつなぎ、持続可能な社会を創る

リース会社として長い経験と蓄積を持つ当社グループは、金融はもとより、モノの管理、不動産、環境エネルギー等、多くの事業を通じて経済、社会、環境、暮らし等に深く結びついています。そして私たちにとって大切なステークホルダーの方々も多岐にわたります。お客さまはもちろんのこと、株主・投資家の方々、ビジネスパートナー、従業員、地域社会や公共セクター等、まさに社会の隅々にまで「つながり」が広がっているとんでも過言ではありません。

当社とステークホルダーの間には、さまざまなニーズ、解決すべき課題が存在しています。私たちは金融をはじめ、多様なソリューションをご提供することでニーズをつなぎ、新たな価値を生み出していくことができます。また同




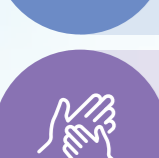

時に、それらの解は持続可能で、豊かな社会へとつながっていく。サステナブルな社会の創造へと直結することが、当社の重要な役割であり、すべてのステークホルダーからのご期待に応えることになると考えています。当社の6つの重点項目（マテリアリティP.18）は、私たちのご提案するソリューションのあり方を定義づけ、社会における当社の存在理由の土台でもあります。

ビジネスを通じて、ステークホルダーとの関わりを深め、ともにつながり、よい循環を育みながら、持続可能な社会を実現する存在——。すなわち当社のビジョンである「サステナブルな社会のクリエイター」として、新たな世界の創造へと邁進していきます。

みずほリースグループ

姿勢・関心

取り組みの詳細

 <p>お客さま</p>	<p>時代や環境の変化に即した最適なソリューション提供と、社会的に有用な商品・サービスの開発を目指し、お客さまの満足度向上と信頼獲得に取り組みます。</p>	<p>SDGsリース、事業戦略ソリューションの提供。イノベーション共創部によるスタートアップ企業との共創。</p>	 P25-29
 <p>株主・投資家</p>	<p>事業環境の変化に対応し、安定した収益の確保を目指します。また環境および社会分野においても企業価値の向上に努め、企業情報を公正に開示し、透明で健全な関係を築いていくことで、株主の期待に応えます。</p>	<p>統合報告書、HP、株主様向け報告書、説明会、株主総会、IR活動、公平かつ適時適切な情報開示</p>	 P37-38
 <p>ビジネスパートナー</p>	<p>公正・自由な競争を行うとともに、誠実な対応を通じて健全な関係を築き、相互の発展に寄与します。アライアンスパートナーとの協業により、新たな価値を育み、事業領域の拡大を目指します。</p>	<p>統合報告書、HP、みずほフィナンシャルグループとの連携、アライアンスパートナーとの協働、スタートアップ企業との共創</p>	 P35-36
 <p>従業員</p>	<p>グループ社員一人ひとりの価値観・人生設計を尊重します。また、あらゆる差別・ハラスメント行為を撤廃し、誰もが快適に働ける職場環境を整備し、一人ひとりが成長する意欲を尊重するダイバーシティを推進していきます。</p>	<p>社長と社員のコミュニケーションミーティング、サテライトオフィスの導入、テレワーク環境の整備、研修・勉強会の実施、エンゲージメントサーベイの実施</p>	 P48-51
 <p>行政機関</p>	<p>事業展開に際して、日本や世界・地域の政府機関、地方自治体等の各種関係法令を遵守し、行政機関と連携しながら、各政策に沿った事業推進や提案を行い、みずほリースならではのソリューションを目指します。</p>	<p>監督官庁への適切な対応、事業を通じた行政支援、人員派遣、助成制度を活用した行政注力施策への賛同</p>	 P45、P50
 <p>地域社会</p>	<p>社会貢献活動を積極的に行うことで、社会・地域とのより良い共生を図ります。また、事業展開する地域に暮らす人々の生活向上や地域産業の発展、現地の雇用機会創出とジェンダーや障がい者雇用等多様性とインクルージョンに配慮した豊かな地域社会創造に貢献します。</p>	<p>事業を通じた社会貢献活動、被災地への義援金やボランティア活動の実施</p>	 P45、P50
 <p>非営利組織</p>	<p>さまざまなNPO・NGOとのネットワークの構築に努め、環境・社会課題の解決に向けた協働を推進します。</p>	<p>障がい者支援活動、NPO・NGO活動への参加および支援</p>	 P45、P50

事業を通じたステークホルダーとの共有価値の創造

持続可能な社会の発展

● 環境に対する基本方針とマネジメントシステム

環境に対する基本方針

- ① 環境関連法令を遵守するとともに、企業としての社会的責任を常に認識し、環境保全活動について継続的改善を図ります。
- ② 環境保全に資する商品・サービスの開発および提供を通じて、環境保全と経済発展の両立を図ります。
- ③ リース終了物件の適正管理はもとより、リサイクルおよびリユースを推進し、循環型社会の構築に貢献します。
- ④ あらゆる事業活動において、環境の影響把握に努め、環境負荷の低減および環境汚染の予防に努めます。

環境マネジメントシステムの組織体制

当社およびグループ会社7社を対象として環境に関する国際規格ISO14001の認証を取得しています。当社グループは、サステナビリティ統括責任者のもと、環境管理責任者が環境活動全体の管理を担っています。また当社の環境運用責任部およびグループ各社の環境運用責任者が目標設定管理表を元に、進捗・達成の度合いをはかり、環境目標達成に向けた取り組みをPDCAサイクルによって推進することで、環境マネジメントシステムの確実な運用を確保しています。

● 気候変動に対する対応

当社グループでは、世界が直面する大きな課題である温室効果ガスの増加や気温上昇等の気候変動問題に対し真摯に取り組み、「サステナビリティへの取り組み」におけるマテリアリティ（重要課題）の1つとして「脱炭素社会実現への貢献」を掲げ、事業を通じて貢献することを目指しています。

また、TCFD(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures: 気候関連財務情報開示タスクフォース)に沿った分析と情報開示を、適切なガバナンスとリスク管理体制のもとで実施していくことで、当社グループにとっての気候変動問題によるリスクと機会に対する認識と行動を深めるとともに、持続可能な社会を目指します。

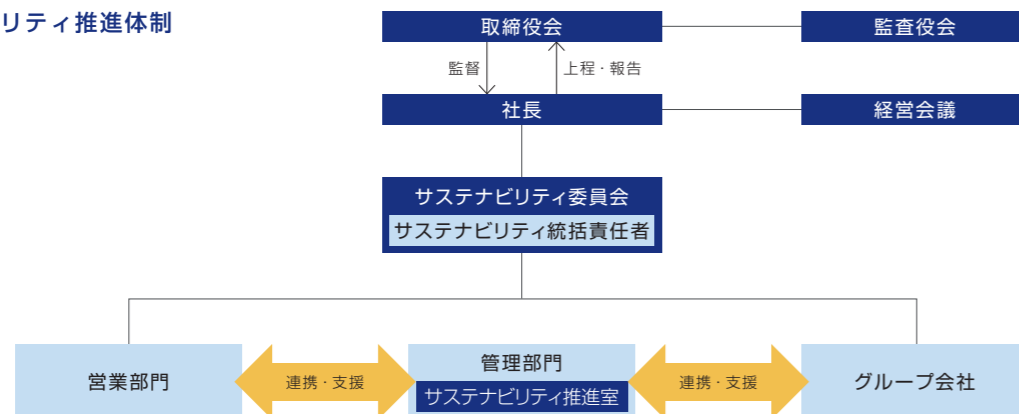
■ ガバナンス

当社は、2022年4月に、気候変動に関わる全社横断的な議論を行うサステナビリティ委員会を新設しました。当委員会は、サステナビリティ統括責任者を委員長とし、CSO、CFO、CRO、CIO、CCO、および、ESGに関わる各部門の担当役員で構成し、議題に応じてほかの関係者も出席して、幅広い議論を原則四半期ごとに行っています。

具体的には、ESGを含むサステナビリティに関わる情報共有、サステナビリティ経営の基本方針・目標の立案、計画の実行状況のモニタリングと対策協議等を行い、気候変動への対応やサステナビリティへの取り組み、環境変化に対応した経営等についての議論に着手しています。

議論した事項は、経営会議での協議・報告を経て取締役会へ付議・報告し、経営戦略に反映しています。また、気候変動への対応状況や目標・指標のパフォーマンス評価は、取締役会へ四半期に一度報告し、取締役会が適切に監督する体制です。

サステナビリティ推進体制



■ 戦略

短期・中期・長期のリスクおよび機会

当社グループは、気候変動に伴うさまざまなリスク・機会を、戦略上の重要な観点の1つとして捉え、「脱炭素社会実現への貢献」をマテリアリティとして特定し、短期だけでなく中長期の時間軸でも気候変動の影響を評価・分析し取り組みを進めています。影響を受ける時期については、1~5年程度を短期、日本政府が二酸化炭素排出量46%削減を目指す2030年までの10年程度を中期、世界的にカーボンニュートラルを目指す2050年までの30年程度の時間軸を長期と想定しています。

気候変動に伴う「移行リスク・機会」と「物理的リスク・機会」への影響

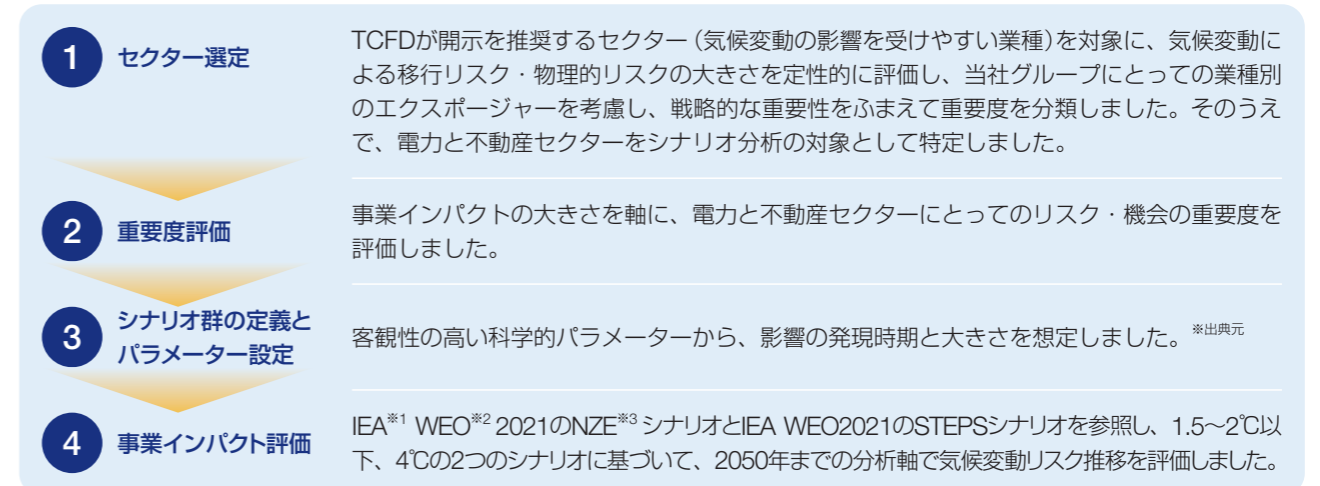
種類	主な内容		時間軸
移行リスク	政策	炭素税・炭素価格の導入による、温室効果ガス排出量の多いセクターに対する与信コストの増加	中・長期
	規制	排出量報告義務の強化等、国際的な対応要請の高まりをふまえた規制変更への対応コストの増加	短期
物理リスク	急性・慢性	異常気象の激甚化の結果、風水害による当社既存資産の毀損による資産価値の低下、事業活動の制限や復旧コストの増加	短・中・長期
機会		再生可能エネルギーおよびエネルギー効率のより良い輸送手段へのシフト、環境配慮型またはレジリエンス確保を目的とした商品・サービスの普及に伴う、ファイナンス需要および事業機会の増加	短・中・長期

重要度の高いセクターについてのシナリオ分析

全社的に、温室効果ガス(GHG)排出規制や、異常気象の激甚化の影響を受けることが想定されると同時に、再生可能エネルギーに関わる事業や省エネ物件へのファイナンス需要の高まりを受けることも期待されます。

なお、石炭火力発電所の新規建設を資金使途とする投融資等は行わないこととするセクターポリシーを定め、気候変動リスクを考慮した取引の判断を行っています。

不確実性の高い気候変動の影響を捉えるために、関連する移行リスクと物理的リスクを含めて、下記のステップで重要度の高いセクターに関する複数の定性的なシナリオ分析を実施しました。



※ 出典元

- 日本：気候変動サミットでの宣言(2021/4/22)
- EU各国約束草案資料
- EU：ベルギー、ブルガリア、チェコ、デンマーク、ドイツ、エストニア、アイルランド、ギリシャ、スペイン、フランス、クロアチア、イタリア、キプロス、ラトビア、リトアニア、ルクセンブルク、ハンガリー、マルタ、オランダ、オーストリア、ポーランド、ポルトガル、ルーマニア、スロベニア、スロバキア、フィンランド、スウェーデン
- WRI "The Aqueduct Global Flood analyzer" ● アメリカ海洋大気庁(NOAA) "Global Warming and Hurricanes" (2021/9) ● IEA "Energy Technology Perspective 2017"
- IEA "World Energy Outlook 2018" ● IEA "World Energy Outlook 2021" ● 経済産業省「ZEHの普及促進に向けた政策動向と平成30年度の関連予算案」(平成30年3月)
- 環境共創イニシアチブ、ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス支援事業 ● ZEH 3省連携実施説明会(環境省) ● xymax「環境マネジメントの経済性分析」
- 気候変動を踏まえた治水計画に係る技術検討会「気候変動を踏まえた治水計画のあり方 提言」 ● 気象庁 HP「世界の過去および将来の海面水位変化」
- 環境省ほか「気候変動の観測・予測及び影響評価統合レポート2018 ~日本の気候変動とその影響~」 ● 気象庁「気候変動監視レポート2020」

※1 IEA：国際エネルギー機関(International Energy Association) ※2 WEO：World Energy Outlook ※3 NZE：実質ゼロ排出量(Net Zero Emission)

電力セクターのシナリオ分析

	2°C/1.5°Cシナリオ	4°Cシナリオ
リスク	<ul style="list-style-type: none"> 2030年以降、炭素税導入・炭素排出規制強化・エネルギーミックスの変化等を通じた化石燃料の削減が想定されるため、電力会社の収益性への影響が想定されるが、当社の場合、与信コストへの影響は限定的 当社は火力石炭発電等に関する事業運営は行っていない 	<ul style="list-style-type: none"> 将来的に洪水被害が頻発するため、発電設備等への損害が想定される 原油価格の上昇により発電コストが上昇し、電力会社の収益性に影響が想定されることから、当社与信コストへの間接的影響が想定される 当社事業への直接的影響は限定的
機会	再生エネルギー事業の成長が見込まれることから、事業参入や投資機会の拡大が期待される	
対応	<p>【機会を活用するための施策】</p> <ul style="list-style-type: none"> 太陽光のみならず、バイオマス、水力、風力等、さまざまな再生エネルギーに対し、事業リスクを取って開発 蓄電池や水素等の新しい電源にもリーチを拡大 事業運営管理ノウハウの蓄積や新技術の導入により、保有事業の収益の極大化を図る 補助金等を活用した設備投資 座礁設備や中古パネル等のリサイクルビジネスの収益化 	<p>【リスク低減策】</p> <ul style="list-style-type: none"> 当社を取り巻く環境変化に応じたセクターポリシーもふまえて、個別案件に対する多面的で慎重なリスク判断の実施

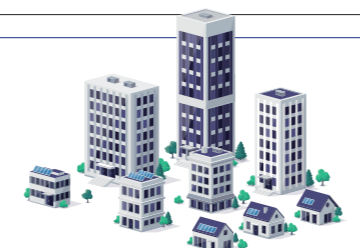
電力会社の収益性への影響が想定されますが、当社に影響するリスクは限定的な一方、機会面では再生エネルギー事業の成長が見込まれます。



不動産セクターのシナリオ分析

	2°C/1.5°Cシナリオ	4°Cシナリオ
リスク	省エネ水準規制の厳正化による設備投資の増加や、ZEB ^{*1} /ZEH ^{*2} の義務化によるコスト上昇が想定され、テナントに転嫁できない場合等は長期的にはお客様の事業への影響による当社与信コストへの影響が想定されるが、リスクは限定的	将来的に洪水被害が頻発するため、当社関連物件が被災した場合には不動産の資産価値の毀損や修繕コスト等が発生することが想定され、お客様の事業への影響による当社与信コストへの影響が想定される
機会	物件によっては競争力の上昇、また、低炭素への意識の高まりによる高環境性能に対する賃料の増加が想定されるため、ビジネスの拡大が見込まれる	立地条件・防災性能向上等により災害に強い物件の場合は、競争力が向上することが想定され、当社の事業への影響も想定される
対応	<p>【機会を活用するための施策】</p> <ul style="list-style-type: none"> 環境を配慮した不動産への投融資を強化する アライアンスを活用し、物件開発フェーズまでビジネス領域を広げていくことで環境対応による機会を捉えていく 	<p>【リスク低減策】</p> <ul style="list-style-type: none"> より詳細なハザードマップ等の活用によるファイナンス・投資リスク判断 長期保有案件に関してはより慎重な信用力評価を行う

物件によっては競争力上昇等が想定され、環境性能の優位性を確保することにより、お客様の脱炭素社会への移行をサポートする等、当社グループのビジネス拡大が期待されます。



*1 ZEB: Net Zero Energy Building (ネット・ゼロ・エネルギー・ビル) *2 ZEH: Net Zero Energy House (ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)

気候変動リスクおよび機会をふまえて

当社グループは、再生可能エネルギーの普及と、新たな社会インフラの再構築による環境負荷低減を目指した事業拡大に取り組んでいます。しかし、シナリオ分析により特定した電力・不動産セクターのリスクと機会をふまえ、より具体的に気候変動の影響を考慮し、経営計画等へ反映を図ります。

脱炭素に向けたファイナンスを推進し、エンゲージメントを通じて、お客さまが気候変動を含むSDGs/ESGへの対応に関する取り組みを進めることを支援します。また、ビジネス領域を広げていくことで、お客さまニーズに沿ったソリューションを提供し、環境対応による機会を捉えていきます。

リスク管理

当社グループは、業務に伴って発生するリスクを、定量的管理を行うフィナンシャルリスクと、定性的管理を行うオペレーショナルリスクに分け、各々のリスク管理体制を定めるとともに、リスク管理委員会を設置し、フィナンシャルリスク、オペレーショナルリスクを一元的に管理する総合的なリスク管理体制を構築しています。フィナンシャルリスクについては、信用リスク・市場リスク・価格変動リスクに区分したうえで、カテゴリごとにリスクキャピタルを配賦する管理の枠組みをもとに、リスクの所在と大きさをモニタリングしています。また、オペレーショナルリスクについては、事務リスク・システムリスク・法務リスク等のリスク事象の発生、対応、予防の状況等をモニタリングしています。当社グループは、「気候変動リスク」をフィナンシャルリスク、オペレーショナルリスクの双方に関連するリスクと捉え、総合的なリスク管理体制のもとで、既往のリスク管理プロセスへの反映を開始しています。

当社グループの主要な投資先のうち、特に気候変動による影響が大きいと考えられる電力、不動産セクターについては、炭素税やGHG排出規制等、新たな規制が設定されることによるリスクや、エネルギー構成の変化、異常気象の激甚化、お客さまの行動変化により、事業へのインパクトが発生するリスクが想定されます。

気候変動が当社グループに与えるリスクは、規制の変更や投資先の事業構造の変化、お客さまの行動変化によるものと捉えています。このような要因が当社グループの事業に複合的に影響を与える要因を分析し、リスクへの対応を精緻化していきます。

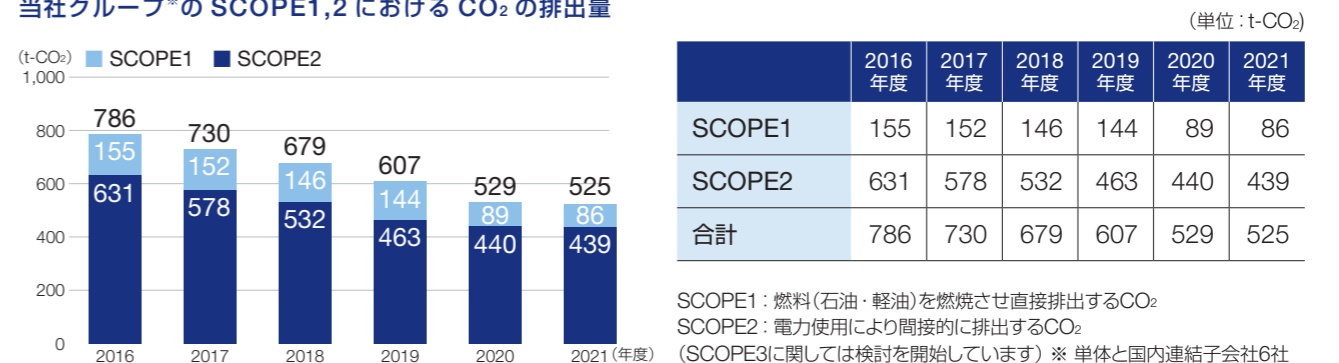
当社グループは、総合的なリスク管理体制のもと、「気候変動リスク」の管理についても、今後、関係機関の分析手法や研究成果をふまえ、高度化を検討していきます。

指標と目標

当社グループではSCOPE1、2に関連する環境目標として、以下を中長期的目標としています。



当社グループ*のSCOPE1,2におけるCO2の排出量



● その他環境への取り組み

その他環境目標に対する実績(2021年度)

2021年度目標	実績	達成率
紙使用量が2019年度月間平均水準以下	2019年度比43%減	176%
電気使用量が床面積あたり4.78kwh/月(2019年平均)以下	4.27kwh/月	111%
リユース率*70%以上	73%	104%
中古取扱高6.1億円	5.7億円	93%
産業廃棄物処理委託会社の定期調査実施率による準法処理の徹底	全社	100%

* リユース率とは：売却件数/リース・再リース終了件数

● コミュニティとの協働

当社は、地域社会の一員として、コミュニティとの協働を大切にしています。誰しものが生きやすい社会にするため、さまざまな非営利組織等とも協働し、社会の課題に対し多面的に取り組んでおり、今後も積極的にコミュニティと協働していきます。



国内で障がいのある方は日本人口の約6%を占めます*1が、社会参加への周囲の理解は少なく、金銭的困窮に陥っている方々も少なくありません。当社は「パラリンアート」を通じて障がいのあるアーティストの方々の社会参加と自立支援を行い、障害のあるアーティストの方に描いていただいた絵画を、当社の株主優待QUOカードやクリアフォルダの絵柄として活用させていただきます。

※1 パラリンアート調べ

日本国内ではおよそ 6.5 人に1人が相対的貧困線以下*2で生活しており、栄養ある食べ物を十分に得ることが難しい状況です。当社で備蓄していた非常食を、フードバンクである「セカンドハーベスト・ジャパン」を通じて寄付をし、食糧廃棄を防ぐと同時に、児童養護施設の子どもたちや、ひとり親家庭、路上生活を強いられている人たちに届けました。

※2 参照：厚生労働省「2019年国民生活基礎調査の概況」

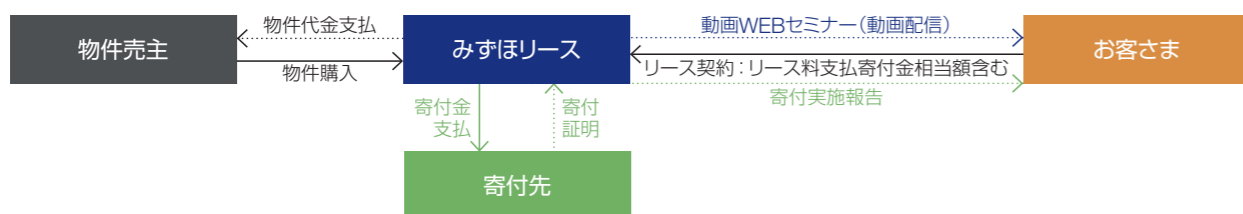


株主総会のインターネットによる議決権行使のご利用により削減された郵送費用の全額を、紛争や自然災害、感染症等により危機に直面する人びとに緊急医療援助を届けている「国境なき医師団」に寄付をしました。



© Samantha Maurin/MSF

当社は、SDGs達成に向けた活動をしている団体への寄付を組み込んだ「みずほSDGsリース」を展開しています。お客さまにリース・割賦販売等の契約時に寄付金を拠出いただき、当社も同額拠出するスキーム商品です。この商品に基づき、全国子ども食堂支援センター・むすびえ、プラン・インターナショナル・ジャパン、世界自然保護基金(WWF)ジャパン、スペシャルオリンピックス日本、東京大学基金の5つの非営利団体に対し寄付を行いました(寄付先はこの5団体からお客さま自ら選択いただいています)。



多様な人材が生き活きと活躍できる職場を目指して

当社グループでは、社員一人ひとりを大切な財産と考え、社員が生き活きと働ける職場環境を創出することが重要な経営戦略の1つと考えています。

チャレンジ精神と多様性に重点を置いた「人物本位の採用」、社員の自律的な成長のための「体系化された教育研修体系」をはじめ、① 職場環境の整備、エンゲージメントサーベイの活用、② 事業ポートフォリオに即した人材の確保ならびに教育・育成、③ 人権の尊重とダイバーシティの推進、の3つを重点項目にして取り組んでいます。

① 職場環境の整備、エンゲージメントサーベイの活用

「サステナビリティの取り組み」のマテリアリティの1つに「あらゆる人が活躍できる社会・職場づくり」を設定し、その具体的な取り組みとして「労働時間と勤務場所の自由度の向上」を掲げ、ABW(Activity Based Working)を意識した施策を行っています。

制度面では、2021年度に時差出勤制度、時間単位有給休暇制度等を導入、2022年度にはワイドプラン休暇制度(未使用の年次有給休暇を積立て、病気・介護・看護等に活用)等を導入し、より働きやすい人事制度に改定しました。

職場環境面では、サテライトオフィスの拡大をはじめ、本社オフィスの大幅な書類削減による業務スペースの拡大、個人別ロッカーの設置、本社全社職員へのモバイル端末配布を実施し、本社オフィスのフリーアドレス化を順次進めています。

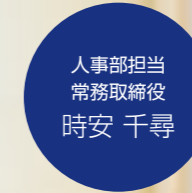
また、制度・環境面の充実化とあわせて、ソフト面では、社員の意識や心理状態をタイムリーに捉えることを目的に、「エンゲージメントサーベイ」を2021年8月から導入し、3か月ごとに実施しています。同サーベイは、主体性のある組織・会社を目指すためのツールとして、その結果を可視化し、社員自らが自分ごととして考え・行動できるようにすることで、より良い職場環境作りにつなげていきたいと考えています。

② 事業ポートフォリオに即した人材の確保、ならびに教育・育成

金融に留まらない事業活動を目指す当社にとって、より専門性の高い人材の確保、教育・育成が重要と考えています。

ここ数年、不動産・環境エネルギー部門を中心に専門性の高いキャリア採用を積極的に実施し、それぞれの分野で知識と経験を活かした活躍をしています。また、既存社員のスキル向上のため、専門分野に特化した研修の体系化を進めるとともに、同分野への重点的な人員配置も実施しています。

また、今年度は、足元のビジネスの拡大、営業の高度化にあわせ、全社的な「コーポレート営業スキル」の向上を図るた



人事部担当
常務取締役
時安 千尋

めに、営業統括部門と連携した実践的な研修(RM研修)も開始しました。

③ 人権の尊重とダイバーシティの推進

さまざまな価値観を持った多様な人材が、お互いを尊重し、それぞれの有するスキルや特性を活かしていくこと、すなわち、ダイバーシティが、企業の持続的な成長につながるべくもと考えています。

その根幹は「人権の尊重」であり、当社グループの行動規範の1つにも掲げています。「人権の尊重」とは、お互いに人間として敬意を払い、「相手の立場に立って考え、行動する」ということであり、私たちがこのことを常に意識して行動することが、お客さまからの信頼を得るベースとなり、当社の存在意義につながることも、生き活きとした働きやすい職場とする、極めて大切なものと認識しています。人権啓発推進を重要な経営課題の1つとして、社員一人ひとりの人権意識を高めることにも積極的に取り組んでいます。

また、ダイバーシティの推進のなかでも、特に女性の活躍推進に力を入れています。2016年に新卒採用女性比率を40%以上にすることを目標に掲げ、過去7年連続で達成するとともに、2021年度の新卒採用では約60%を女性が占めています。事業年度ごとに女性社員の活躍に関するテーマでさまざまな取り組みを行ない、女性管理職の拡大にもつなげていきたいと考えています。2022年3月には、女性社員がキャリアをイメージできるキャリアポータルサイト(社内制度紹介、キャリアプラン掲載等)をリリースしました。

今後も、社員一人ひとりを大切な財産という考えのもと、社員が心身ともに健康で、生き活きと安心して働ける職場作りを進めるとともに、サステナブルな社会を作る担い手となる人材の育成を進めて参ります。

● 人材採用・育成

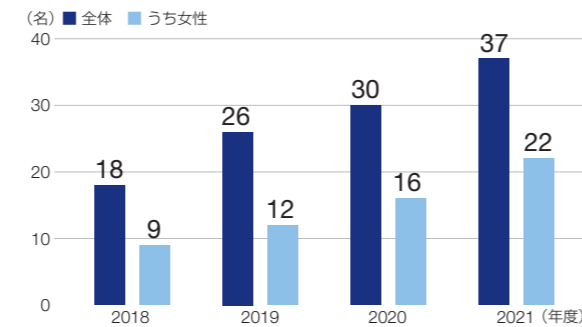
新卒採用、キャリア採用に関わらず、当社の掲げるMission・Vision・Valueに共感し、常にお客さま目線でものごとを考えることができ、職場においては、ともに助けあい、競いあい、好奇心と探求心を持ち、「高い成果を生み出すことに労を惜しまない」自発的な人材を広く求めています。

■ 新卒採用

各々の個性を重視する選考を基本方針とし、「知的好奇心をかき立て、率先して行動できる人材」を採用しています。社員が長く活躍できる制度・環境を重視し、その整備にも努めています。年次やスキルに関わらず、お互いがさまざまな意見を言いあえる企業風土を今後も伝承し、より一層の発展を目指しています。



新卒採用人数推移

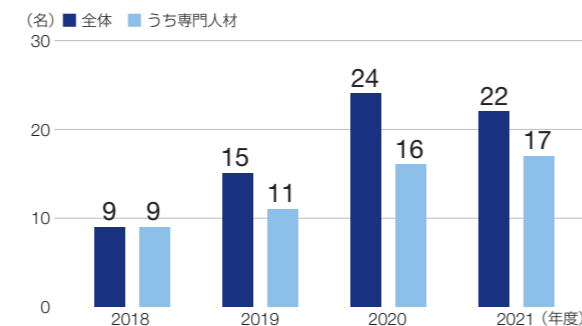


■ キャリア採用

近年、みずほ銀行をはじめとするアライアンスパートナーとの連携によるビジネスフィールドの拡大や、他社との競合がますます激化する等、当社グループを取り巻く環境が常に化するなか、キャリア採用においては専門性の高い人材の獲得を強化しています。

キャリア採用の社員の経験・知見が周囲の社員への刺激となり、当社グループ全体のさらなる前進に大きく貢献しています。

キャリア採用人数推移



■ キャリアプランと教育研修制度

教育研修制度

新人～管理職まで各階層に必要な知識・スキルを客観的にとらえるためにキャリアプランとして「見える化」し、社員一人一人が確実に段階を踏んで成長できるよう、ステップに応じたさまざまな研修プログラムを用意し、人材の育成を図っています。

内製研修の高度化

外部の講師から専門知識・スキルを学ぶだけでなく、社内講師による内製研修を通じて、業務知識の向上にも積極的に取り組んでいます。

① キャリア採用社員向け業務知識向上研修

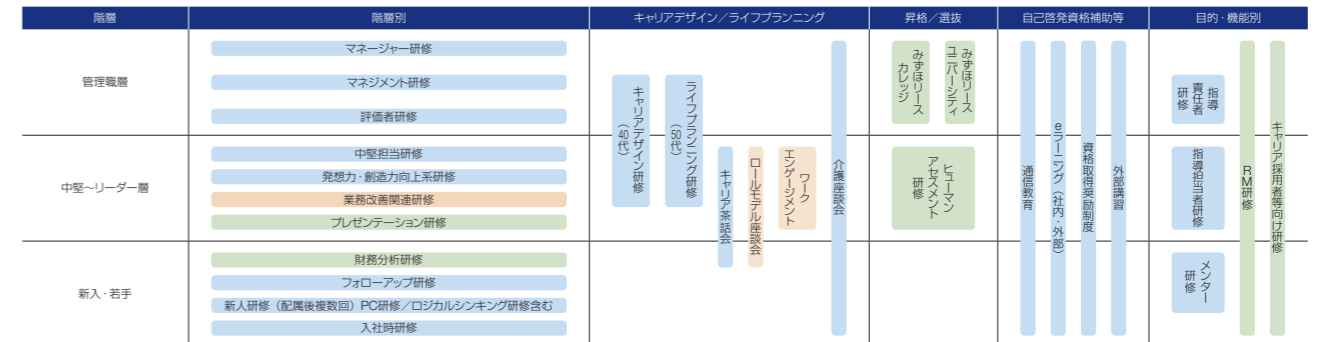
2021年度下期から、多様化するキャリア採用社員に対して、従来からの入社時基礎研修に加え、選択制で業務知識を学べる内製研修を定期的実施しています。

② RM研修

2022年度から、足許のビジネスの拡大、営業の高度化にあわせ、全社的な「コーポレート営業スキル」の向上を目的として、営業統括部門と連携して実践的な研修をはじめました。

今後も社内外の状況変化にあわせて柔軟に研修プログラムを見直し、より効果的な研修体系に更新していく予定です。

人材育成体系図



■ サクセッションプラン

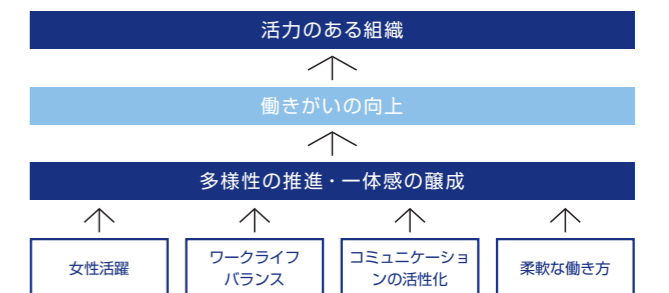
「コーポレートガバナンス・コードの重視」「計画性を持った経営層の育成」「透明性のある役員選出」の観点から、後継者育成計画(サクセッションプラン)を作成しています。次世代経営者候補を「見える化」し、計画的に時間をかけて丁寧に育成するため、後継者育成プログラムとして、2020年度に企業内大学「みずほリースユニバーシティ」を開校しました。

2021年度には「みずほリースユニバーシティ」の2期生として新たな対象者を選抜し、育成プログラムを実施していることに続いて、2022年度からは育成対象者をマネージャー層に拡大のうえ、「みずほリースユニバーシティ」につなげるフェーズとして「みずほリースカレッジ」を開校、より中長期的な育成プログラムに改変のうえ、新たな対象者の育成を図っています。

● ダイバーシティ&インクルージョン・働き方改革

当社グループではプロパー社員、キャリア採用社員、男性、女性、国籍、障がいの有無を問わず、さまざまな価値観を持った多様な人材が、それぞれの有するスキルや特性を活かし、誰もが自分らしく働ける職場を目指しています。

● みずほリースのD&I

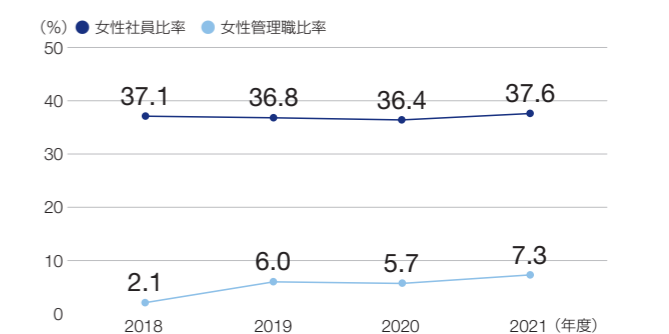


■ 女性の活躍推進

2016年度に採用数の女性割合を40%以上に設定して以来、毎年の新卒採用者の40%超を女性が占めています。

また女性社員の活躍と女性管理職の増加を積極的に推進していくことを目的に、事業年度ごとにテーマを決めた取り組みを継続的に実施しており、ワークショップや女性管理職との座談会の開催、女性社員が自律的なキャリアメイクへ向けて取り組めるキャリアポータルサイトの立ち上げ等を行っています。

女性社員比率の推移／女性管理職比率の推移



社員の声

2018年4月に業務職から総合職へ職系転換し、現在、オペレーションマネジメント部の管理職として、メンバー16名の業務管理や指導、他部署との調整等を行っています。オペレーションマネジメント部は、営業部が作成した契約書の条件や内容のチェックを行い、システム入力等を行う事務部門への橋渡し的部署として、手続きに齟齬が発生しないように協働しています。私の経験として、自身の力量が不安な時期にプロジェクトへ参画したことで、完遂時のやりがい実感や成長実感を得ることができました。部下にも同じ経験を得てもらえるよう、自分自身が「まずはやってみる」姿を見せ、楽しく取り組むことで、その「想い」を伝え、部下の当事者意識の芽生えにつながるようにしています。



オペレーションマネジメント部
三浦 佳奈

社員の声

2021年7月に管理職を拝命して1年が経ち、自分の意識はずいぶん変化していると感じています。私は主に経費処理の承認業務、業務職の業務量の把握や負担調整等を任されています。以前とは違い、常日頃から部内の業務進捗を把握しておく必要があり、気の抜けない日々ですが、平日は身を粉にして働く、休日は会社の事は忘れて休む。心の切り替えを大事にするようになりました。総務部は部長以下8名の少人数ですが業務内容は驚くほど多岐にわたります。正確且つ効率よく業務を遂行するためにはコミュニケーションが欠かせません。業務職の管理職である私は、チームのプレイヤーでもありマネージャーでもあるため、「バランスの取り方が大事、迷ったときは声に出すように」との上司からのアドバイスもあり、自ら積極的に意見を発信するよう心がけています。



総務部
江俣 和美

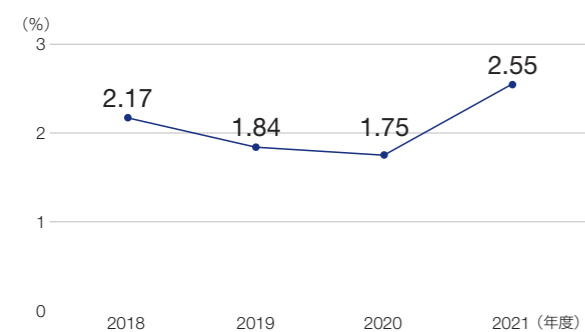
シニア社員の活躍推進

経験を積んだ社員が豊富な知識や知見を最大限発揮できるよう、2019年度から65歳定年制を取り入れています。シニア社員向けにライフデザイン研修を実施し、自己のキャリアを見直すことで自己革新を促すとともに、将来を見据えた包括的なライフプラン設計のサポートを行っています。今後は、リスキリング教育・研修等による一層の活躍支援を進めていく予定です。

障がい者雇用の充実

2020年度よりさらなる障がい者雇用促進を図るための施策の検討をはじめ、2021年6月に農園型障がい者雇用支援サービスを利用した農園（IBUKI）を埼玉県川口市に開園しました。障がい者10名、管理者2名の社員がハーブや葉物野菜等の栽培・育成に従事しています。農作物は社内で配布し、その出来映え等感想をフィードバックして、農園で働く障がいを持つ社員との交流の場を設けています。また、社会貢献活動の一環として、フードバンクへの寄付も行っています。

障がい者雇用率の推移



IBUKI収穫物の配布の様子

障がい者スポーツの支援

当社は、2019年10月1日付で一般社団法人日本パラ陸上競技連盟（JPA）とオフィシャルパートナー契約を締結しています。JPAは、国内の障がい者の陸上競技を統括し、陸上競技の普及・振興を通して障がい者の心身の健全な発達および社会参加を促進しています。社員が競技会へ応援に行ったり、パラアスリートを当社に招いて講演会を開催したりする等、ダイバーシティ社会の意識浸透に努めています。



両立支援に向けた取り組み

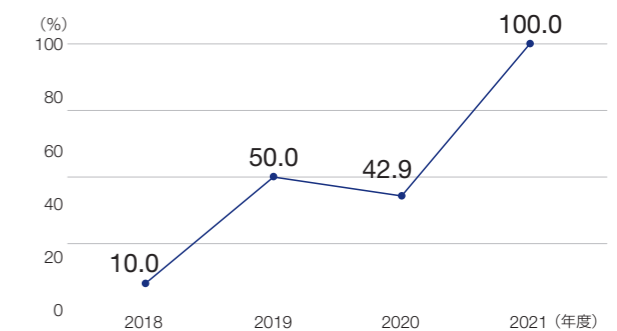
仕事と育児の両立

2021年度から「男性社員の育児休業取得率100%」を目標としており、2021年度の取得率は100%を達成しました。男性社員も育児休業を取得し家事・育児へ積極的に参画することは、本人やその家族に良い影響を与えるだけでなく、女性の就労継続やキャリアアップの促進につながります。



次世代を担う子供の育成支援に積極的に取り組む企業として、2020年12月に「プラチナくるみん」の認定を受けています。

男性育児休業取得率推移



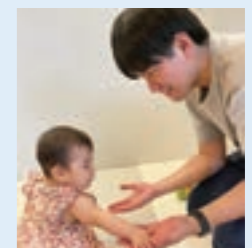
育児休業取得に関する相談窓口を設け、女性社員・男性社員を問わず、仕事と育児の両立に向けたサポートを行っています。

仕事と介護の両立

ケアマネージャーとして経験豊富な外部講師による、介護に関する基礎知識や介護保険制度、介護をするための心構え等についての「仕事と介護の両立基礎知識（動画セミナー）」を配信し、講師による無料相談窓口も設けています。あわせて2021年度からは「認知症セミナー」や介護に悩む社員同士での「介護座談会」も開催しています。「介護座談会」では普段の介護や仕事との両立に苦労していることや、これからの介護で不安なこと等を少人数で率直に話せる機会を設けています。

社員の声

積極的に育児に向きあいたいと思い、育児休業を取得しました。上司が育児休業を積極的に促してくれたことと、周りの方々のサポートのおかげで、1か月間の育児休業を取得することができました。母乳での授乳以外の育児、家事は積極的に取り組み、育児への喜びや辛さの経験を夫婦で共有することができ、貴重な1か月間を過ごすことができました。育児休業を通じて、より一層夫婦の絆が深まったと実感しています。心身ともに疲れ果てている産後の妻に寄り添い、子育ての喜びだけでなく辛さも共有することが、男性が育児休業を取得する意義だと思いました。また、男性として「育児は参加するものではなく、妻と協力し主体的に取り組むもの」という意識が何よりも大切なことだと学ぶことができました。



大阪営業部
清水 勇亮

コミュニケーション活性化に向けた取り組み

「世代を超えた社員のコミュニケーションの場の提供」という観点から、2017年10月から社内教育機関「虎子屋」を開催しています。2021年度は「グループ会社間連携」「育児休業取得男性社員の経験談」といったテーマを設定し、グループ会社も含めて多くの社員が参加しました。コロナ禍という環境下、社員間の対面での交流機会は減少していますが、当社グループの歴史のなかで培ってきた知見・ノウハウの伝承は勿論のこと、コミュニケーション活性化につなげることを強く意識して取り組んでいます。また、世代間のコミュニケーション円滑化の手段として、社内グループウェアのチャットツール活用も推奨しています。

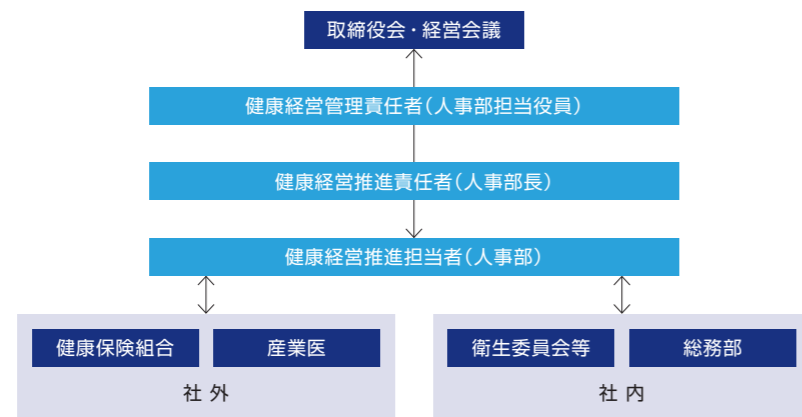
● 健康経営への取り組み

当社では、サステナビリティのマテリアリティの1つに「あらゆる人が活躍できる社会・職場づくり」を特定し、「人」を大切にすることを第一に考えています。

健康経営宣言

みずほリースでは、社員一人一人が大切な財産であり、社員が心身ともに健康であることが豊かでサステナブルな未来を創る源泉と考えています。この考えのもと、当社は、社員一人一人が生き活きと、誇りをもって働き続けられるよう、社員が健康で安全に働ける職場環境を維持・改善することにより、健康経営を推進していきます。

健康経営推進体制図



健康増進に向けて

健康増進アプリを導入して効果的で持続的な健康の自己管理を呼びかけたり、睡眠状態を分析する「睡眠センサー」を無料で貸し出したりしています。また、「健康管理」「生活習慣」等をテーマとしたセミナーも開催しています。

ストレスチェック

快適で安全な働きやすい環境の確保のためには心の健康が重要であるとの認識のもと、年に1度、ストレスチェックを行い、社員のゆとりや豊かさの実現に取り組んでいます。

エンゲージメントサーベイ

社員の意識や心理状態をタイムリーに捉え、職場環境をより良いものに改善していくことを目的に、2021年8月から3か月ごとにエンゲージメントサーベイを実施しています。良好な心理状態で継続的に仕事に取り組めるための施策を実施することで、より良い職場環境の実現を目指しています。

新型コロナウイルス感染症対策

近時の新型コロナウイルス感染症に対して、当社グループ役員およびその家族を対象に職域接種（3回）を行いました。接種時や接種後の体調不良の際には就労したものとみなす等、社員の健康と安全に配慮した就業体制を整えました。

● コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

上場会社の企業活動は、長期かつ継続的に株主にとっての企業価値を高めることを主要な目的として行われますが、そのためには、株主と経営者の関係の規律付けを中心とした企業活動を律する枠組み、すなわちコーポレート・ガバナンス（企業統治）を有効に機能させていくことが必要不可欠なものと認識しています。

当社は、上場会社におけるコーポレート・ガバナンスに求められることは、まず、株主の権利・利益を保護し、持

分に応じた平等を保障すること、次に、役割を増している、顧客、従業員、取引先等株主以外のさまざまなステークホルダー（利害関係者）について権利・利益の尊重と円滑な関係を構築すること、そしてこれら利害関係者の権利・利益が現実に守られるために、適時適切な情報開示により企業活動の透明性を確保すること、最後に、取締役会・監査役（会）が適切に監督・監査機能を果たすことが重要と認識しております。このような認識のもと、当社の企業統治の体制に係る環境整備を継続的に進めることで実効的なコーポレート・ガバナンスの実現に取り組んでいます。

組織形態	監査役会設置会社	
取締役人数	12名（うち6名が社外取締役）	
監査役人数	4名（うち常勤監査役3名、非常勤監査役1名）	
取締役の任期	1年（2021年6月24日株主総会決議により任期を2年から1年に短縮）	
執行役員制度の採用	有	
2021年度取締役会開催状況	開催回数	16回
	取締役出席率	97%
	監査役出席率	98%
2021年度監査役会開催状況	開催回数	15回
	監査役出席率	100%
会計監査人	有限責任監査法人トーマツ	

当社取締役のスキル項目および保有状況（スキル・マトリックス）（2022年6月24日時点）

氏名	役職名	独立役員	任意の指名・報酬委員会	2021年度取締役会出席状況	取締役に求められるスキル項目				
					経営	法務/コンプライアンス/リスク管理	財務/会計/金融・経済	グローバル	サステナビリティ
津原 周作	代表取締役社長		○	16/16回 (100%)	●	●	●		●
中村 昭	代表取締役副社長			12/12回 (100%)	●	●	●		●
永峰 宏司	専務取締役			-	●	●	●	●	
西山 隆憲	常務取締役			12/12回 (100%)	●	●	●	●	
時安 千尋	常務取締役			12/12回 (100%)	●			●	●
高橋 利之	常務取締役			12/12回 (100%)	●		●		●
小峰 隆夫	社外取締役	○	○	15/16回 (94%)			●		●
根岸 修史	社外取締役	○	○	16/16回 (100%)	●	●	●		●
萩平 博文	社外取締役	○	○	16/16回 (100%)			●	●	●
鷲谷 万里	社外取締役	○	○	16/16回 (100%)	●			●	●
河村 肇	社外取締役			12/16回 (75%)	●	●		●	●
青沼 隆之	社外取締役	○	○	12/12回 (100%)		●		●	●

上記一覧表は、各取締役が有するすべての知見および経験を表すものではありません。

コーポレート・ガバナンス体制の概要

(2022年 6月 24日時点)

取締役会においては、十分な数を社外取締役とすることにより、多様な観点から業務執行の状況を監督することに加え、監査役会においては、会計監査人や内部監査部門と密接に連携しつつ、常勤監査役が日常的に取締役等の職務の遂行状況を監査することにより、実効性の高いコーポレート・ガバナンス体制を実現することが可能と考え、現在の体制を選択しております。

取締役会

取締役会は、取締役12名（うち社外取締役6名）で構成しております。取締役会では、法令で定められた事項および取締役会規程に定めた事項につき決議ならびに業務の執行報告を行うほか、経営方針や経営戦略等の議論を行っております。

取締役会による執行部門の職務遂行状況の適切な監督、ならびに、取締役会の決議や議論についての妥当性・合理性・客観性を確保するため、高度な知見・経験を有する社外取締役を選任しており、そのスキル状況はスキル・マトリックスに記載のとおりです。

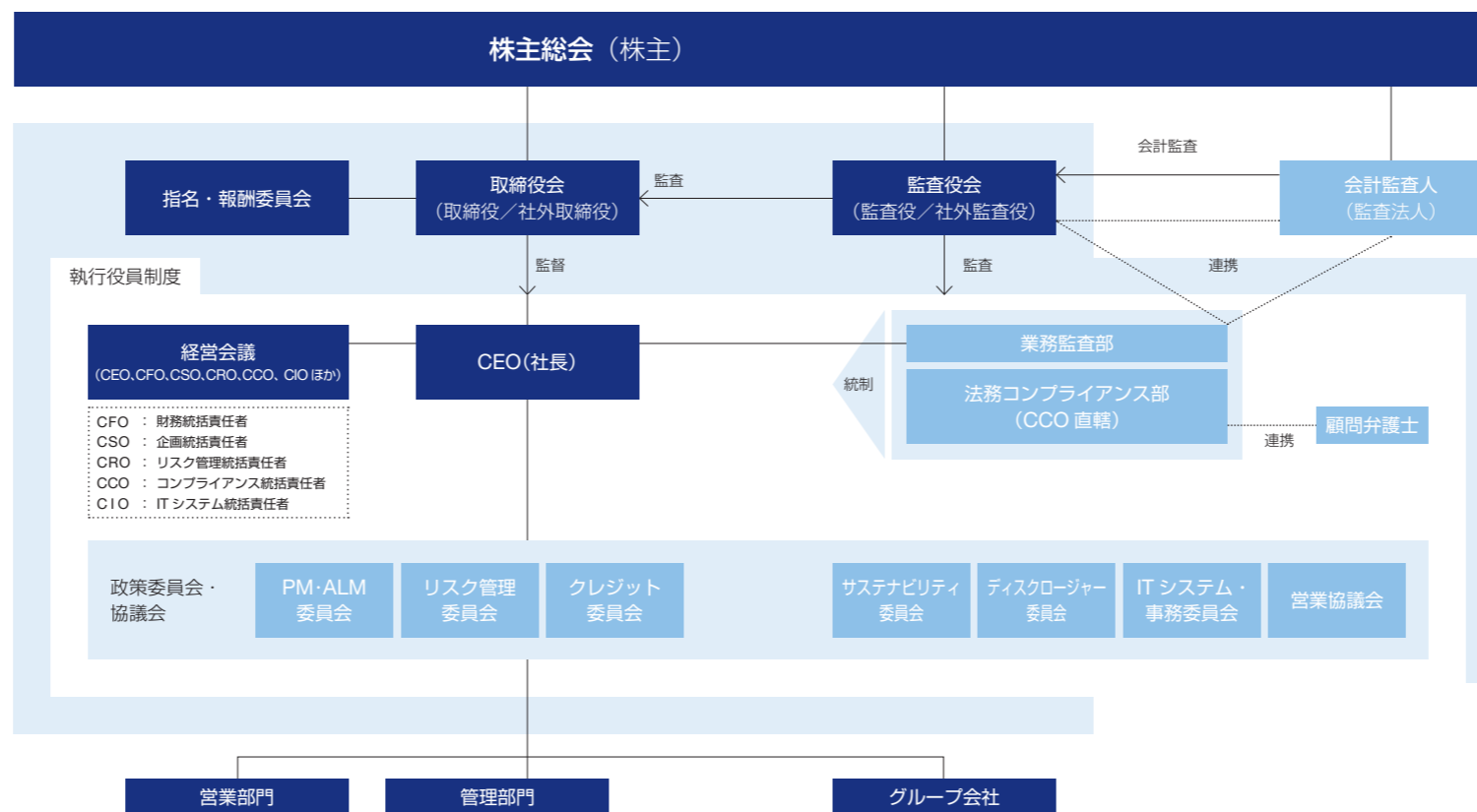
監査役会

当社は監査役会設置会社であり、常勤社外監査役2名、常勤監査役1名、社外監査役1名の計4名により監査役会を構成しております。監査役会は監査計画を策定し、各監査役は重要会議への出席、重要書類の閲覧、業務および財産の調査ならびに会計監査人・内部監査部門の監査状況および結果の

社外取締役に期待する役割と選任理由

役職	氏名	期待する役割と選任理由
社外 取締役	小峰 隆夫	経済政策分野や専門学術分野における豊富な経験と幅広い見識を活かし、経営の監督および当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に貢献していただくことを期待しております。
	根岸 修史	製造業における豊富な企業経営経験と幅広い見識を当社の経営に反映し、経営の監督および当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に貢献していただくことを期待しております。
	萩平 博文	経済・産業・通商政策分野における豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に反映し、経営の監督および当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に貢献していただくことを期待しております。
	鷲谷 万里	複数のIT関連企業等における豊富な業務および企業経営経験を有しており、高度な専門性と多様な視点を当社の経営に反映し、経営の監督および当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に貢献していただくことを期待しております。
	河村 肇	総合会社における豊富な業務経験および企業経営経験を有しており、これらの見識と経験を当社経営に反映し、経営の監督および当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に貢献していただくことを期待しております。
	青沼 隆之	法律の専門家として、高度な専門性と豊富な経験に基づく幅広い見識を有しており、これらを当社の経営に反映し、経営の監督および当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に貢献していただくことを期待しております。

コーポレート・ガバナンス体制



聴取等を通じ、取締役の職務の執行状況を監査しております。

監査の結果、事業報告等が適正に表示されていること、取締役の職務の執行に関して不正行為や法令・定款に違反する重大な事実が認められないこと、内部統制システムに関する取締役会決議の内容および取締役の職務の執行について指摘すべき事項が認められないこと、会計監査人の監査の方法および結果が相当であることについて検討を行い、意見表明を行っております。

任意の指名・報酬委員会

任意の指名・報酬委員会は、社長および独立社外取締役5名の計6名で構成し、取締役の選解任ならびに報酬に係る株主総会付議案、および執行役員を選解任、報酬に係る事項を審議し、取締役会に上程しております。

取締役会の実効性評価

取締役会全体の実効性については、取締役・監査役に対し、評価機関を通じ、以下の項目についてアンケートを実施し、分析・評価しております。

アンケート項目

- ①取締役会の役割・機能、②取締役会の構成・規模、
- ③取締役会の運営、④監査機関との連携、
- ⑤経営陣とのコミュニケーション、⑥株主・投資家との関係

経営会議

経営会議は、社長の諮問機関として設置しており、原則として月1回以上開催し、業務執行に関する重要な事項の協議および報告を行っております。

また、社長が権限委譲した各政策委員会として、PM・ALM委員会、リスク管理委員会、クレジット委員会、サステナビリティ委員会、ディスクロージャー委員会、ITシステム・事務委員会を、協議会として営業協議会を設置し、機能別に十分な議論・検討を行う体制としております。

内部監査

当社は、内部監査のための組織として社長直轄の業務監査部を設置し、業務執行の適切性および効率性、コンプライアンスの状況等について内部監査を実施し、業務改善に資するよう、具体的な助言勧告、提案を行っております。

業務監査部は、監査役（会）および会計監査人と必要な連携をとっております。取締役会は、半期ごとに内部監査結果の報告を受け、各種リスクに対応するために必要な体制・組織等の改善の要否を判断しております。

内部統制

当社グループは、業務の適正な執行を確保するための体制を整備し、これを有効かつ適切に運用していくことが経営の重要な責務であると認識し、内部統制の強化に取り組んでおります。

会社法では内部統制システムの整備が要求されており、当社および主要な国内グループ会社において基本方針を策定し、これを有効かつ適切に運用しております。また、金融商品取引法に基づく財務報告に係る内部統制につきましては、財務報告の信頼性を確保するための体制を整備し、運用しております。

2021年度の実効性の分析・評価

- 1 中長期的な課題に関する活発な議論がなされている。
- 2 取締役会における議論活発化に向けた取り組みがなされている。
- 3 中長期的な課題に関する議論の充実、社外役員に対する情報提供の充実、株主・投資家との対話結果のフィードバック等についてはさらなる改善が期待される。

これらの分析・評価をふまえ、課題とされた点については改善に取り組み、さらなる取締役会の実効性および機能の向上に努めております。

役員報酬

当社は、2021年度の取締役報酬に関し、2021年2月25日開催の取締役会で決議された「取締役の個人別の報酬の内容についての決定に関する方針」に基づき決定しております。その内容は、2022年3月期（第53期）有価証券報告書に記載のとおりです。

また、当社は、2022年度の取締役報酬に関し、2022年6月24日開催の取締役会において「取締役の個人別の報酬の内容についての決定に関する方針」の改訂を決議しております。いずれも当該取締役会に先立ち、独立社外取締役を主要な構成員とする任意の指名・報酬委員会での審議を経ております。各監査役の報酬額は、監査役の協議により決定しております。

基本方針

取締役（除く非執行取締役、以下同じ）の報酬については、取締役の報酬と当社の業績および株式価値との連動性をより明確にすることで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献し、ひいては、株式価値を高めていくという意識を株主と共有することを基本方針としております。これを実現するため、取締役の報酬は、基本報酬（固定報酬）および業績に連動する報酬で構成し、このうち業績に連動する報酬は金銭報酬および非金銭報酬（株式報酬）で

構成しております。非執行取締役報酬については、固定報酬としております。

非執行取締役を含む取締役の報酬の上限額は、任意の指名・報酬委員会にて審議し、取締役会で決議したうえで、株主総会の議案としております。

基本報酬

基本報酬（固定報酬）については、金銭報酬とし、役位、職責、在任年数に応じて、当社の業績動向、従業員給与の水準、他社水準等を総合的に勘案し決定しております。

業績連動報酬

業績に連動する報酬のうち金銭報酬については、事業年度ごとの業績に対する成果報酬とし、各事業年度の連結業績の計画比および前年度比と当社グループ全体でのサステナビリティに対する取り組みの総合評価から算定した会社業績連動報酬と、各取締役に委嘱した職務における達成度ないし貢献度に応じ算定した個人業績連動報酬の合計額を、賞与として毎年一定の時期に支給しております。

業績に連動する報酬のうち非金銭報酬は、報酬と中長期的な企業価値向上とを連動させるとともに、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとすることを目的として、業績連動型株式報酬制度により当社株式を交付しております。交付する時期は、原則として、中期経営計画期間の終了後または退任後の一定の時期としております。

報酬の構成比率	基本報酬（固定報酬）：業績に連動する報酬のうちの金銭報酬：同非金銭報酬＝1：0.25：0.35 ※ 業績に連動する報酬に係る目標の達成率を100%とした場合のモデル
業績に連動する報酬の算定方法	会社業績連動報酬＝役位別の会社業績連動分支給基準額×業績評価係数 業績評価係数は下記指標をもとに算出 ・差引利益 ・経常利益 ・親会社株主に帰属する当期純利益 ・サステナビリティ総合評価 ※ 差引利益 ＝ 資金原価控除前の売上総利益

2021年度：取締役および監査役の報酬等の総額

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額 (百万円)			対象となる役員の数 ^{※1} (名)
		固定報酬	業績連動報酬 ^{※2}	左記のうち、非金銭報酬等	
取締役（社外取締役を除く）	276	195	81	40	8
監査役（社外監査役を除く）	17	17	—	—	1
社外役員	132	132	—	—	12

※1 上表には、2021年6月24日開催の第52回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役4名および社外監査役1名を含んでおります。

※2 業績連動報酬は、当事業年度において費用計上すべき額を記載しております。

※3 取締役（社外取締役を除く。）に対する非金銭報酬等は、全額業績連動報酬であります。

●コンプライアンス

当社グループにおける「コンプライアンス」とは、「法令・諸規則を遵守し、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実践すること」と定義しております。コンプライアンスの不徹底が経営基盤を揺るがし得ることを十分に認識し、コンプライアンスの徹底を通じ、株主・市場から高く評価され、広く社会からの信頼を確立することを、「コンプライアンスの原則」と位置付け、コンプライアンスの態勢強化に取り組んでおります。

コンプライアンス態勢

コンプライアンスを徹底するため、「コンプライアンス基本方針」に基づき、諸規程・事務処理要領・マニュアル等を制定し、取締役会を頂点に、コンプライアンス全般に係る企画運営の全責任と権限を有するコンプライアンス統括責任者（CCO）の指揮のもと、法務コンプライアンス部がコンプライアンス全般、マネー・ロンダリング等防止、ならびに、反社会的勢力との関係遮断等に係る企画、立案および推進を行い、当社グループのコンプライアンス遵守状況を把握・管理し、指導・監督を行う体制を構築しております。

具体的には、部長はコンプライアンス部店責任者として、部店単位のコンプライアンスを徹底するため社員を指導・監督し、法務コンプライアンス部による四半期ごとの指示に基づき、部店のコンプライアンス遵守状況のチェックと部内研修を行います。法務コンプライアンス部は部店からの実施結果報告の検証をふまえ、必要に応じ、部長宛での指示や指導を行い、ルール改定や全部店向けの注意喚起等を行っております。また別途、業務監査部が部店のコンプライアンスの遵守状況を監査しております。そして、法務コンプライアンス部および業務監査部の指示等に基づき、部長は必要に対応

や是正措置等を行っております。

また、職場における不正行為等の早期発見のため社員等が安心して相談・報告できるよう、コンプライアンス相談窓口、ハラスメント相談窓口、および監査役ホットライン、ならびに、弁護士による社外通報窓口を設置するとともに、報告者本人に対していかなる不利益な取り扱いも行わないことを「内部通報者保護規程」に定めております。

コンプライアンス意識の向上

役員および社員の具体的な行動指針を示した「みずほリースグループの企業行動規範」を定めるとともに、コンプライアンスの具体的な手引書として、業務遂行上、遵守すべき法令・諸規則および実践すべきコンプライアンス活動を記載した、当社グループのコンプライアンスの遵守基準となる「コンプライアンス・マニュアル」を策定しております。加えて、これらを役員および社員がいつでも閲覧し業務に活かせるように社内イントラネットに掲載しております。

また、コンプライアンスを徹底するための実践計画として、「コンプライアンス・プログラム」を策定しております。「コンプライアンス・プログラム」は、年に一度、リスク管理委員会で審議、経営会議で決議され、半年に一度、実施結果を経営会議に報告しております。「コンプライアンス・プログラム」においてもコンプライアンスに係る教育・研修は重要な施策と位置付けており、具体的には、役員や部長向けコンプライアンス研修をはじめとする階層別研修、インサイダー取引防止等のコンプライアンステーマ別研修、および、eラーニング等の継続的な実施等を通じ、全従業員コンプライアンス認識を高め、コンプライアンスの徹底を図るとともに、社内のコンプライアンス・カルチャーの醸成に努めております。



● リスク管理態勢

総合的なリスク管理体制への取り組み

金融業務が一段と多様化・高度化するなかで、事業の展開に伴い発生するリスクも多岐にわたり複雑化しております。こうしたなか、当社グループでは係るリスクを的確に把握・分析し、適正に管理・運営していくことが経営の健全性の維持・向上の観点から極めて重要であるとの認識に立ち、リスク管理態勢の強化・充実に取り組んでおります。

当社グループでは業務に伴って発生するリスクを、定量的管理を行うフィナンシャルリスクと、定性的管理を行うオペレーショナルリスクに分け、各々のリスク管理体制を定めるとともに、リスク管理委員会を設置し、オペレーショナルリスク、フィナンシャルリスクを一元的に管理する総合的なリスク管理体制の構築を行っております。

KEYWORD解説

- ※1 **信用リスク**：信用供与先の倒産や財務状況の悪化等により、リース料や賦払金、貸付の元本・利息が約定どおりに回収されず損失を被るリスク
- ※2 **市場リスク**：市場価格変動（金利、株価、為替等）に伴って、当社が保有している金融資産・負債の価値が減少ないし消失し、損失を被るリスク
- ※3 **価格変動リスク**：市場性商品以外の価格変動リスク、例えば、オペレーティングリースにおける見積残価変動に対するリスクや、不動産関連ファイナンスに関わる固有のリスク（契約満了時点での不動産価値の変動リスク）

信用リスク管理態勢について

取引先の信用リスクに対して、取引の入口から出口に至る各段階において与信管理の仕組みを組み込み、信用コストの抑制に努めております。まず案件の受け付け等の段階では、取引先信用格付規準のもと、取引先ごとに信用格付を付与することからはじまり、案件審査においては、取引先ごとの厳格な与信チェック、与信集中回避の観点からは、格付別与信モニタリングによる与信上限管理を行っております。

次に期中管理としては、日本公認会計士協会の「リース業における金融商品会計基準適用に関する当面の会計上および監査上の取扱い」(業種別監査委員会報告第19号)に基づいた資産の自己査定を実施し、それに基づく所要の償却・引当を実施しております。期中に不良化した債権の最終処理については、処理促進の観点から定期的フォローアップを行い、引当済債権の回収に尽力する管理体制をとっております。

与信ポートフォリオ管理の視点では、貸倒損失の可能性を統計的な手法によって数値化し、今後1年間に予想される平均的な損失額である予測損失額(Expected Loss: EL=信用コスト)と、その予測額を超えて損失が膨らむ場合の最大超過額である非予測損失額(Unexpected Loss: UL=信用リスク量)を月次で計測しております。

信用リスク^{※1}・市場リスク^{※2}・価格変動リスク^{※3}のフィナンシャルリスクについては、リスクキャピタルの配賦を軸とした管理の枠組みをもとに、リスクの所在と大きさをモニタリングしており、事務リスク・システムリスク・法務リスク等のオペレーショナルリスクについては、リスク事象の発生状況、対応策、予防策等をモニタリングしております。

加えて、多面的な金融サービスの推進や専門金融分野の拡充を進めていく過程においては、各種案件に内在する多種多様なリスクの把握とそれらへの対処等リスク管理態勢のさらなる充実が従来にも増して重要になると考えております。そこで、新規商品の取り扱いや新しい業務の開始に際しましては、フィナンシャルリスク、オペレーショナルリスクの双方の観点からリスク評価を行い、事前に十分な検討を行う態勢を構築して、管理強化に努めております。

そのうち予測損失額(EL)については、与信取引から得られる収益でカバーするものと考え、収益計画策定時の信用コスト算定の参考値とするほか、案件取り組み時にも活用しております。また、非予測損失額(UL)については、万一それが損失として顕現化した場合には資本の範囲内にてカバーするものと考え、あらかじめ配賦されたリスクキャピタルとの関係をモニタリングし、月次で取締役会へ報告を行っております。

さらに、ポートフォリオマネジメントを通じて、事業や資産が内包するリスクをコントロールし、アセットクオリティを向上させる取り組みにも注力しております。

市場リスク管理態勢について

財務運営にあたってはリスクを適正にコントロールするため、市場環境・経営体力等をベースとした基本方針を年度ごとに取締役会で決定しております。さらに、関係部の担当役員をメンバーとするPM・ALM委員会にて、基本方針に従った月次でのALM運営方針や各種取引枠、損失の限度等を定め、リスクをコントロールしながら、安定した収益の確保に努めるという態勢をとっております。

組織面では、市場取引の執行部門(フロントオフィス)と事

務部門(バックオフィス)を厳格に分離するとともに独立したリスク管理専担部署を設置し、牽制機能が発揮される体制としています。

また、リスクの状況は、月次でPM・ALM委員会、ならびに取締役会に報告しております。

オペレーショナルリスク管理態勢について

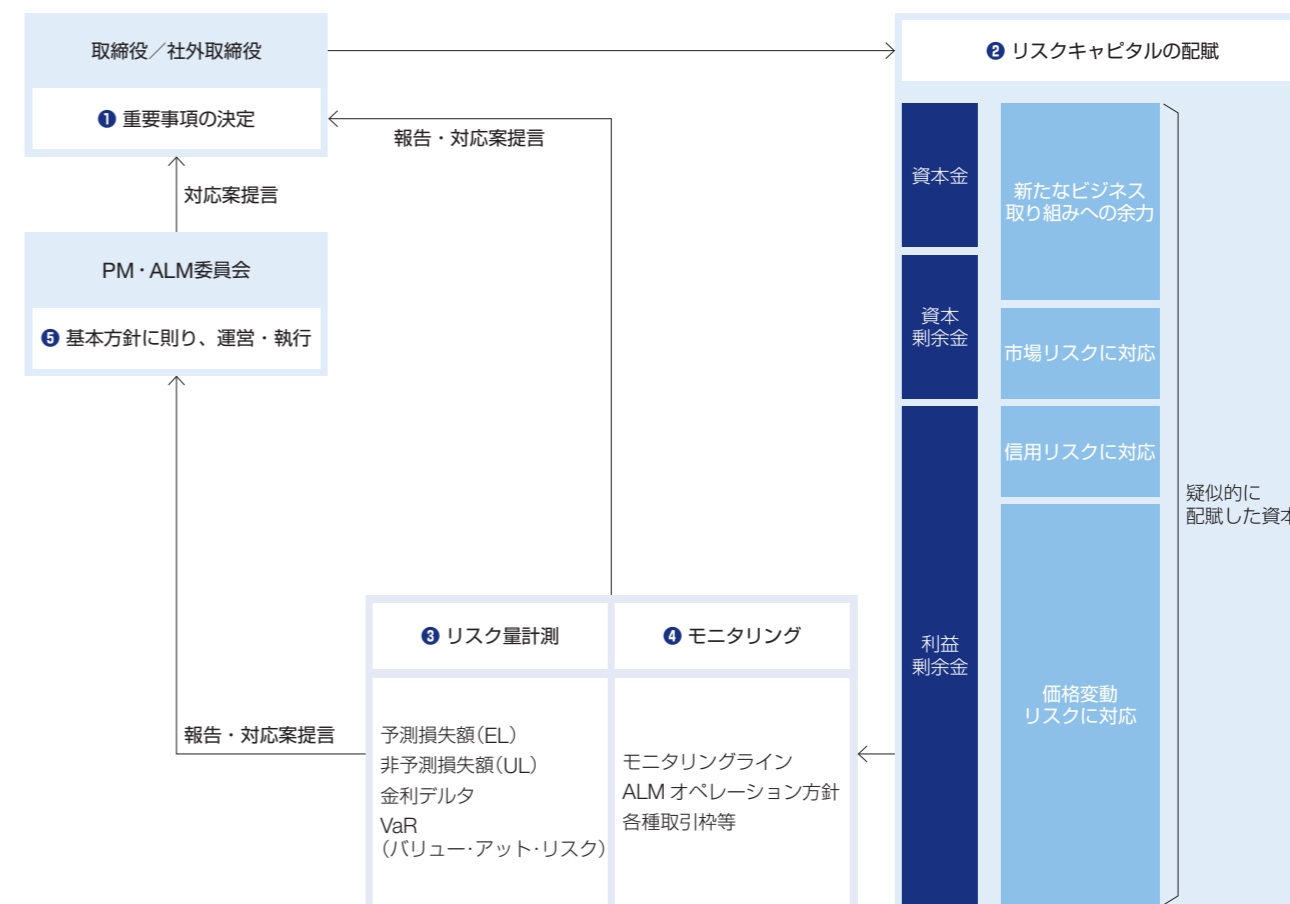
不備・事務過誤、コンプライアンス上の問題、不適切な業務運営、システム障害、その他外部要因等によるオペレーショナルリスク事象をリスクマネジメント統括部総合リスク管理室が一元的に収集・管理し、対応策・再発防止策の策定等、各リスクカテゴリーに応じた適切な対応を行っております。

また、リスクの状況は、フィナンシャルリスクとあわせて四半期次でリスク管理委員会、ならびに取締役会に報告しております。

リスクキャピタル配賦

フィナンシャルリスクを総合的に把握・コントロールしていく

リスクキャピタルの配賦を軸とした管理の枠組み



※ 上図はイメージであり、実際に割り当てられているリスク量を示しているものではありません。

ことが極めて重要と考えており、メガバンクに準じた統合リスク管理の仕組みを経営に組み込み、経営の安定性の向上に努めております。具体的には、計量化された各種リスクを統合的・一元的に管理し、リスクの総量を自己資本(経営体力)の一定範囲内に抑える運営を行っております。

すなわち、資本金および剰余金を擬似資本(いわゆるリスクキャピタル)として位置付け、これを各フィナンシャルリスクに配賦することにより、不測の事態が生じた場合でもその損失を自らの処理可能な範囲に抑え、経営の安定性を維持するという管理を実施しております。

どのようなリスクにどれだけのリスクキャピタルを配分するかといった重要事項に関しましては、年度の経営計画の一環として取締役会にて決議しております。また、その具体的な運営方針は、経営会議や政策委員会(PM・ALM委員会等)での審議を経たうえで決裁され、運営に移されております。こうした枠組みのもと、営業・財務部門から独立したリスクマネジメント統括部がリスク計測を通じ、実際のオペレーションの状況を定期的にモニタリングする体制をとっており、モニタリング結果は月次で取締役会へ報告されております。



社外取締役
小峰 隆夫



社外取締役
根岸 修史

サステナブル・グロースのため 外部の視点から経営を監督

指名・報酬委員でもある5名の独立社外取締役が集って座談会を開催。
取締役会に臨む姿勢や自らの役割等について本音で語りあいました。



社外取締役
萩平 博文



社外取締役
青沼 隆之



社外取締役
鷺谷 万里

これからも果敢に挑戦し、 パラダイムシフトの先駆者であれ

— 取締役会におけるダイバーシティ(多様性)に関しても、社外取締役が重役を担っています。まずは、みずほリース取締役会の雰囲気から教えてください。

● **小峰** メンバーのなかでは私が最も長くこの職に就いていますが、就任した頃、まだ社外取締役は自分も含めて2名でした。現在は6名に拡充され、多様性が増して議論の幅も広がったように感じています。その間には東日本大震災もありましたし、社名も興銀リースからみずほリースになり、さまざまな変化が起きました。企業の社会的責任、サステナビリティに関する議論も随分と増えました。現時点で女性の社外取締役は1名ですが、今後はもっと増えていくと思います。

● **鷺谷** ESG(環境・社会・企業統治)という観点において、ダイバーシティも重要な項目になってきますので、そういった意味で女性の活躍推進については、自分の過去の経験に照らし、他社の事例等を紹介することはあります。ただ、多様性は性別のみならず国籍も含めた広い視野で取り組んでいくべきものでしょうし、その一方でみずほリースの社外取締役の方々はそれぞれバックグラウンドが異なっているのも確かです。性別の違い以上に、バックグラウンドのダイバーシティのほうが大事ではないかと私は考えています。

● **根岸** 私が経営に携わってきたのが製造業であるのに対し、みずほリースは金融業で仕事の内容や特性が大きく違います。製造業ではP/L(損益計算書)が経営評価になってきますが、金融取引には中長期の契約が関わるので、営業資産がどのように増えているのかという視点が求められます。就任当



初は戸惑っていましたが、ここ数年で改善が重ねられ、私たち社外取締役に執行側が事前に丁寧なインプットを行ってくれることに感心しています。あらかじめコミュニケーションミーティングを開催し、今回の議題の経緯や勘所等について、入念に説明していただけるのです。

● **青沼** 私は就任してからまだ日が浅く、経年変化については発言できる立場にありませんが、鷺谷さんがご指摘したように、バラエティー豊かなバックグラウンドを持つ社外取締役が集まっているというのが一番の印象です。1つのテーマについて議論する際、非常に多面的な意見が交わされ、本質的な部分まで掘り下げた協議が行われています。弁護士の私としては、法的な側面からそのテーマが会社や社員に及ぼす影響等について述べるようにしています。

● **萩平** 役員会や取締役会に出席して私が感じているのは、つねに柔軟な姿勢で前向きに改善を重ねていることですね。問題点が指摘されたら、次の会合では必ず修正されており、執行部の対応が機敏です。経済産業省出身の私にはリースというビジネスの現場感覚がなかなか把握しづらく、隔靴搔痒の側面があることも確かです。しかしながら、会議で提出される資料は非常によくまとめられて理解しやすく、論点も整理されているので、効率的な議論が進められていると思います。

— 今後、みずほリースが成長を遂げていくために取り組むべき課題について、ご意見をお聞かせください。

● **根岸** リーマンショックに東日本大震災、近年ではコロナのパンデミックと、社会環境には大きな変化が訪れます。そして、ESGやSDGsへの取り組み等といった具合に、折々でさまざまな経営課題が浮上ってきますが、単なる形式知のレベ



ルでむやみに追いかけるのは考えものでしょう。時流に遅れまいとして対外的に表面的な理解の取り組みを掲げるのでは、なかなか組織のなかには浸透しません。まずはトップが本気で取り組むことを決意し、その思いを社内に向けて発信することが大事です。そうすることで社内が一丸となって推進を図り、組織が活性化します。

● **青沼** 経営の専門家ではないので難しい質問ですが、みずほリースが掲げる「サステナブルな社会のクリエイター」というビジョンに対して私は大いに期待しています。単に持続可能な社会を目指すだけにとどまらず、そのクリエイターになるとの気概が非常に重要な意味をなすと感じるからです。たとえば、新しい企業が成長していく過程でリースを活用して資産を用意できることは、起業家にとって心強いことですし、それが、社会のクリエイターになるということだと思えます。



● **萩平** みずほリースの沿革を振り返ると、旧興銀リースが70年代に立ち上げた建設機械のベンダーリースや船舶リースに端を発し、85年には日本初の鉄道車両リースを手がけて、98年からはストラクチャードファイナンスへの取り組みを本格化する等、新しい分野に臆せず大胆にチャレンジしてきた企業文化を感じます。引き続き今後も積極的に挑戦を続けて、パラダイムシフトの先駆者となる気概を持つことが重要でしょう。

● **小峰** ビジョンに関して言えば、かねてから個人的にはサステナブルという言葉の意味が気になっていました。あちこちで乱用され、同床異夢の側面があるように感じるからです。たとえば、少子高齢化が進むなかで日本の人口をサステナブルにすることを考えた際、1億人を維持することを目指すなら、1人の女性が2.07人の子どもを産まないと達成できず、現状の出産率をふまればまず不可能。人口が減るなかでも



維持できるのは「国民の福祉」で、それが本当に追求すべきことでしょう。企業においても、売上や利益なのか、それとも従業員の満足度なのかといった具合に、いずれのサステナビリティを追求するのが本質なのかという議論が求められます。少子高齢化の問題にしても、そのなかでは介護の人手不足を補うためにロボット等の需要も拡大するはず。こうした新たなニーズに上手く応えることで、社会問題の解決とリース会社としての事業拡大を遂げるという活路があると思えます。

● **鷺谷** 小峰さんがおっしゃったことにも関連しますが、やはり企業として追求しなければならないのはサステナブル・グロース(持続的な成長)です。今日のように外部環境が目まぐるしく変わるなかでも競争力を保って継続的に成長していくためには、必要に応じて事業ポートフォリオの見直し等を柔軟に進めるべきでしょう。場合によっては、いったん打ち立てた中期経営計画の軌道修正も求められてくるはず。もちろん、あくまで実際に経営を進めるのは執行側で、我々は策定に関して細かく意見するのではなく、大局観に基づいて方向性を見直し等を進言していきたいと考えています。



執行側の熱意を見極め、納得できれば背中を押すのが役目

— 社外取締役として、みずほリースにおけるご自身の役割はどういったことだと考えていますか。

● **青沼** 私は法律の実務家ですから、コンプライアンスや内部統制、危機管理といったディフェンス面での役割を期待されているものと推察しています。そして、ディフェンスの分野ではコンプライアンスに忠実な人材が求められます。コンプライアンスは「法令順守」と訳されることから、法律さえ守ればそれでよしと誤解されがちです。しかし、本当はプリンシプル(原理・原則)に近い意味あい、誰にどう言われようとやっばいいけないことはやらないという「自律」が求められています。私は、この自律を備えた人材が育つ会社であってほしいと願っていますし、社内向け講演等を通じて私の経験の一端を披露し、育成に少しでも貢献できれば幸いです。

● **萩平** 取締役会に上がってくる議題は、社内にて十分な議論が交わされたものであり、すでにその多くはしっかりとした内容になっています。ただ、それでも社内の人間とは異なる観点から見つめることが重要で、それが私たちの役割だと認識しています。自分自身の今までの経験をふまえて意見を述べ、さらに建設的な議論になるように貢献したいですね。

● **小峰** 私自身が国の役人という前半生、大学で若者に教えるという後半生を送ってきたのに対し、みずほリースの社内で働くのは金融業界で豊富なキャリアを蓄積してきた人たちです。両者の視野は大きく異なっているわけで、取締役会で行われる説明にしても、私にはピンとこないものがあります。そういった場合に、「社外の視点から見るとこの部分に違和感を覚える」といった忌憚なき意見を述べるのが私の役割だと思います。こうした指摘を通じ、会社全体がバランスの取れた視野を持てるようになることを望んでいます。

● **鷺谷** 社外取締役ですので、コンプライアンス面が特に大事だと思います。今後もコンプライアンスに取り組む姿勢や仕組み、プロセス、経過等をしっかりとモニタリングしていくことが重要な役目だというのが私の認識です。また、私自身はITの分野がバックグラウンドですので、「テクノロジーによる新しい価値の創出」というマテリアリティに関しても、これまでの知見をもとに助言ができればと思います。

● **根岸** 私が長く経営の執行を担ってきたなかで、社外取締役からさまざまな意見を頂戴しました。とにかくリスクを拾い出すのが自分の役割と考えている方も見受けられましたが、その意見にのみ耳を傾けていると話が前進しません。私自身は、そういった社外取締役にならないように努めています。もちろん、社外取締役の役割は経営の監督で、執行側が持ち出した議題を精査するのがその責務です。相上(そじょう)に載せられた案件に対する執行側の熱意を見極め、本気だと納得できる説明が得られた場合に背中を押すのが私の務めだと考えています。



取締役



代表取締役社長*
津原 周作

2009年 4月 株式会社みずほフィナンシャルグループ秘書室長
2010年 4月 同社執行役員秘書室長
2012年 4月 株式会社みずほ銀行常務執行役員営業店担当役員
2015年 4月 株式会社みずほフィナンシャルグループ執行役員専務
2015年 6月 同社取締役兼執行役員専務
コンプライアンス統括グループ長
2017年 4月 株式会社みずほ銀行取締役副頭取営業統括
2019年 4月 当社副社長執行役員、CSR統括責任者
2019年 6月 当社代表取締役副社長兼副社長執行役員、CSR統括責任者
2020年 6月 当社代表取締役社長 CEO (現任)



代表取締役副社長*
中村 昭

2011年 4月 株式会社みずほコーポレート銀行日本橋営業部長
2013年 4月 株式会社みずほフィナンシャルグループ執行役員
大企業法人業務部長
2015年 4月 株式会社みずほ証券常務執行役員
2016年 4月 株式会社みずほフィナンシャルグループ常務執行役員
2018年 4月 同社執行役員専務
大企業・金融・公共法人カンパニー長
2019年 4月 当社副社長執行役員、CRO
大企業・金融・公共法人部門長
2020年 4月 当社副社長執行役員、CFO
2021年 4月 当社副社長執行役員、CFO
2021年 6月 当社代表取締役副社長兼副社長執行役員、CFO
2022年 4月 当社代表取締役副社長兼副社長執行役員 (現任)



専務取締役*
永峰 宏司

2011年 7月 株式会社みずほ銀行青山支店青山第二部長
2014年 4月 同社営業第十二部長
2016年 4月 同社執行役員欧州地域本部副担当役員
2017年 4月 株式会社みずほフィナンシャルグループ常務執行役員
欧州地域本部長
2020年 4月 同社執行役員専務欧州地域本部長
2020年 5月 同社執行役員専務グローバル
コーポレートカンパニー長兼
グローバルプロダクツユニット副ユニット長
2021年 4月 当社専務執行役員、CRO
2022年 4月 当社専務執行役員、CFO
2022年 6月 当社専務取締役兼専務執行役員、CFO (現任)



常務取締役*
西山 隆憲

2012年 4月 株式会社みずほ銀行営業店業務第五部長
2014年 4月 同社執行役員大宮支店長
2015年 4月 同社常務執行役員
2017年 4月 同社常務取締役兼常務執行役員、
株式会社みずほフィナンシャルグループ取締役兼
執行役員専務
2017年 6月 同社常務執行役員
2019年 4月 当社常務取締役兼常務執行役員 (現任)
2021年 6月 当社常務取締役兼常務執行役員 (現任)



常務取締役*
時安 千尋

1986年 4月 当社入社
2006年 8月 Krung Thai IBJ Leasing 出向
Director - Executive VicePresident
国際部担当部長
2012年 12月 当社国際部担当部長
2014年 7月 当社業務部副部長
2016年 4月 当社執行役員人事部長
2020年 4月 当社常務執行役員
2021年 6月 当社常務取締役兼常務執行役員 (現任)



常務取締役*
高橋 利之

2013年 4月 株式会社みずほ銀行産業調査部副部長
2013年 7月 株式会社みずほ証券投資銀行グループディレクター
2014年 4月 同社セクターカレッジ第二部セクター長
2016年 4月 同社グローバル投資銀行部門付
シニアコーポレートオフィサー
2019年 4月 当社業務推進部担当部長
2020年 4月 当社執行役員経営企画部長
2021年 4月 当社常務執行役員、CSO、経営企画部長
2021年 5月 当社常務執行役員、CSO
サステナビリティ統括責任者、経営企画部長
2021年 6月 当社常務取締役兼常務執行役員、CSO
サステナビリティ統括責任者、経営企画部長
2022年 4月 当社常務取締役兼常務執行役員、CSO
サステナビリティ統括責任者 (現任)



社外取締役
小峰 隆夫

1969年 7月 経済企画庁入庁
1998年 6月 同庁物産局長
1999年 7月 同庁調査局長
2001年 1月 国土交通省国土計画局長
2003年 4月 法政大学大学院政策科学専攻教授
2008年 4月 同大学院政策創造研究科教授
2009年 6月 当社取締役 (非常勤) (現任)
2010年 4月 公益社団法人日本経済研究センター研究顧問
2012年 5月 公益社団法人日本経済研究センター理事研究顧問 (現任)
2017年 4月 大正大学地域創生学部教授
2020年 4月 大正大学地域構想研究所教授 (現任)



社外取締役
根岸 修史

1971年 4月 積水化学工業株式会社入社
2003年 6月 同社取締役経営管理部長
2008年 10月 同社取締役副社長執行役員、CFO
2009年 3月 同社代表取締役社長執行役員
2015年 3月 同社代表取締役会長
2017年 6月 同社取締役会長
2018年 6月 同社相談役 (現任)
2019年 6月 当社取締役 (非常勤) (現任)
2022年 6月 首都高速道路株式会社取締役 (現任)



社外取締役
萩平 博文

1977年 4月 通商産業省入省
1989年 6月 同省産業政策局産業政策企画官
1994年 4月 中小企業庁組織課長
1999年 6月 通商産業省生活産業局生活用品課長
2000年 12月 日本貿易振興会 (JETRO) センター所長
2003年 10月 原子力安全基盤機構総括参事 (国際担当)
2009年 4月 石油鉱業連盟専務理事
2019年 6月 当社取締役 (非常勤) (現任)



社外取締役
鷺谷 万里

1985年 4月 日本アイ・ビー・エム株式会社入社
2002年 7月 同社理事
2005年 7月 同社執行役員
2014年 7月 SAPジャパン (株) 常務執行役員
2016年 1月 セールスフォースドットコム常務執行役員
2019年 6月 当社取締役 (非常勤) (現任)、
国際紙 / ヴィルバ商事 (株) 取締役
2020年 3月 株式会社MonotaRO取締役 (現任)
2021年 6月 JBCCホールディングス (株) 取締役 (現任)
2022年 6月 三菱商事 (株) 取締役 (現任)



社外取締役
河村 肇

1981年 4月 丸紅株式会社入社
2012年 4月 同社執行役員プラント・産業機械部門長代行
2013年 4月 同社執行役員プラント・産業機械部門長
2014年 4月 同社執行役員プラント部門長
2016年 4月 同社常務執行役員プラント本部長
2018年 4月 同社常務執行役員米州統括、北中米支配人、
丸紅米国会社社長・CEO
2019年 4月 同社専務執行役員
2020年 6月 社会産業・金融グループCEO (現任)
2020年 6月 当社取締役 (非常勤) (現任)



社外取締役
青沼 隆之

1982年 4月 東京地方検察庁検事
2010年 1月 最高検察庁検事
2010年 12月 法務省保護局長
2014年 7月 東京地方検察庁検事正
2015年 12月 最高検察庁次長検事、法制審議会委員
2016年 9月 名古屋高等検察庁検事長
2018年 2月 弁護士登録、シニエール法律事務所オブ・
カウンセル (現任)
2021年 5月 株式会社シニアライフクリエイティブ取締役 (現任)
2021年 6月 当社取締役 (非常勤) (現任)

監査役

社外監査役 (常勤)
船木 信克

2005年 4月 株式会社みずほコーポレート銀行
主計部長
2010年 3月 同社常勤監査役
2013年 4月 株式会社みずほ証券監査役
2013年 6月 株式会社みずほフィナンシャル
グループ常勤監査役
2014年 6月 同社取締役監査委員
2019年 6月 当社常勤監査役 (現任)

社外監査役 (常勤)
山田 達也

2010年 4月 株式会社みずほフィナンシャル
グループ執行役員主計部長
2012年 4月 株式会社みずほ証券常務執行役員
財務主計グループ長
2014年 6月 同社常務執行役員、
グローバルITヘッドITシステム
グループグループ長
2018年 4月 株式会社みずほフィナンシャル
グループ常務執行役員財務
主計グループ副担当役員、
ITシステムグループ副担当役員
株式会社みずほ証券専務取締役
(代表取締役)兼専務執行役員
財務主計グループ長、
ITシステムグループ長
2019年 4月 株式会社日本投資環境研究所
代表取締役社長
2020年 6月 当社常勤監査役 (現任)

監査役 (常勤)
釜田 英彦

1984年 4月 当社入社
2008年 3月 当社東京営業第四部長
2009年 4月 当社東京営業第一部長
2014年 4月 当社執行役員
東京営業第一部長
2015年 4月 当社執行役員
2016年 4月 当社常務執行役員
2019年 6月 当社常務取締役兼
常務執行役員
2021年 4月 当社取締役
2021年 6月 当社常勤監査役 (現任)

社外監査役 (非常勤)
天野 秀樹

1980年 9月 公認会計士登録
1992年 9月 井上高藤英和監査法人
(現、有限責任あずさ監査法人)
代表社員
2011年 9月 有限責任あずさ監査法人
副理事長 (監査統括) 兼
KPMG Global Audit
Steering Groupメンバー
2015年 7月 有限責任あずさ監査法人
エグゼクティブシニア
パートナー
2017年 3月 花王株式会社監査役 (現任)
2017年 4月 オリックス銀行 (株) 社外取締役
(現任)
2019年 6月 セイコーホールディングス (株)
社外監査役 (現任)
2022年 6月 当社監査役 (非常勤) (現任)

執行役員

常務執行役員

小林 理伸
折橋 克泉
富田 克典
大高 昇
座間 信久
阿部 昌彦
山田 隆
橋本 泰彦
船川 一臣

執行役員

水富 芳保
小谷田 弘道
美尾 邦博
木村 満之
向島 亨
南 幸喜
関 一雄
佐藤 健介
吉田 健二
竹澤 敏幸
佐藤 寛
石山 博英
竹内 信房
高畑 昌志
守屋 直人
町長 直幸
大江 一馬

(注) ※の取締役は執行役員を兼務しています