

平成 15 年 9 月 25 日

各 位

株式会社りそなホールディングス
株式会社りそな銀行

りそなホールディングスおよびりそな銀行の役員評価制度等について

りそなホールディングスおよびりそな銀行は、経営健全化をより進めていくため、下記のとおり役員評価制度を導入し、役員選任プロセスの透明性・客観性を高めていくことと致しましたので、その概要をお知らせ致します。なお、同評価制度については、今後りそな銀行以外の傘下銀行についても導入を検討してまいります。

記

1. 役員評価制度の導入について

- ・役員選任プロセスの透明性・客観性を高めるため、経営改善に向けた課題への取り組み度合いをアウトプットとプロセスの両面から捉える仕組みとして役員等を対象とした以下の 2 つの評価制度を導入致します。

業績評価制度

コンピテンシー評価制度

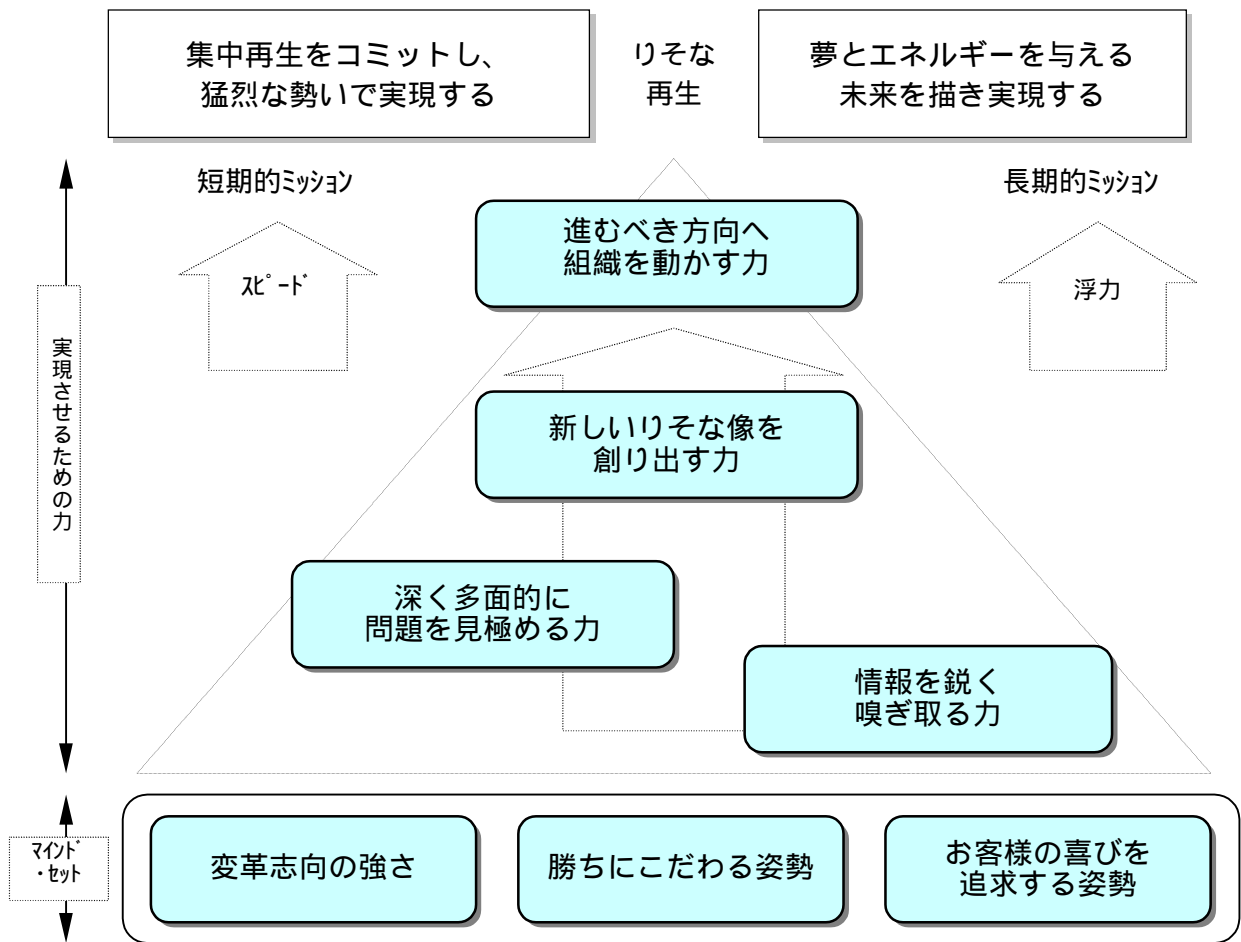
2. 業績評価制度

- ・各執行役の成果責任を明確化するため、経営健全化計画の指標等を目標とした業績評価制度を導入致します。

3. コンピテンシー評価制度

- ・りそな再生を実現することができる人物を求められる人材像として以下のとおり明確化し、そのファクターを 7 つコンピテンシー項目として定めます。
- ・定められたコンピテンシー項目に基づき多面評価およびアセスメント・インタビューを実施し、その評価結果を役員の選任を検討する際の資料として活用します。
- ・評価結果の透明性・客観性を高めるため、アセスメント・インタビューについては、外部機関（マーサー・ヒューマン・リソース・コンサルティング株式会社）を活用します。

〔役員に求められる人材像〕



〔コンピテンシー項目〕

	項目	内容
マインドセット	勝ちにこだわる姿勢	目標や成果の絶対的水準の高さだけで満足することなく、競争優位性の獲得にこだわる姿勢
	変革志向の強さ	変革を一過性の課題とは捉えず、常に過去のやり方をゼロベースで見直し継続的な進化に向けて、変革を常態化することにコミットする姿勢
	お客様の喜びを追求する姿勢	金融サービス業として、組織における全ての意思決定や価値判断の拠り所をお客様との関係の中に求める姿勢
実現させるための力	情報を鋭く嗅ぎ取る力	とるべき情報とその在り処に対する鋭い感性を持ち、見過ごされがちな情報であっても見逃さず、活かした情報として組織の中にとりこむ力
	深く多面的に問題を見極める力	現在および将来の経営環境に関する情報や組織の現状に関する情報を、深く多面的に咀嚼・シュミレーションすることにより、的確な洞察を行う力
	新しいりそな像を創り出す力	経営を担う者としての信念・思いをもって「競争力のある、新しい銀行像」を描き社員に希望とエネルギーを与える
	進むべき方向へ組織を動かす力	ビジョン・戦略を十分な説明能力と熱意を持って伝え、実際に権限とチャレンジの場を与えて、社員を最大限に動機付け奮い立たせる力。また、ビジョン実現に向けて組織を統率する力