



りそな再生への道のり ～ 3カ月間の取り組みについて ～

2003年9月25日
株式会社 りそなホールディングス

再生への道程

りそなの抱えている問題

不良債権処理の遅れ

過大な株式
ポートフォリオ

高コスト体質

内向きの意識

選択と集中の遅れ

1. 持続的な黒字経営への体質転換

2. りそなの内部改革

3. 新しいビジネスモデルへの挑戦
～メガバンクの半周先へ～

リスク要因の
最小化

高コスト体質
の改善

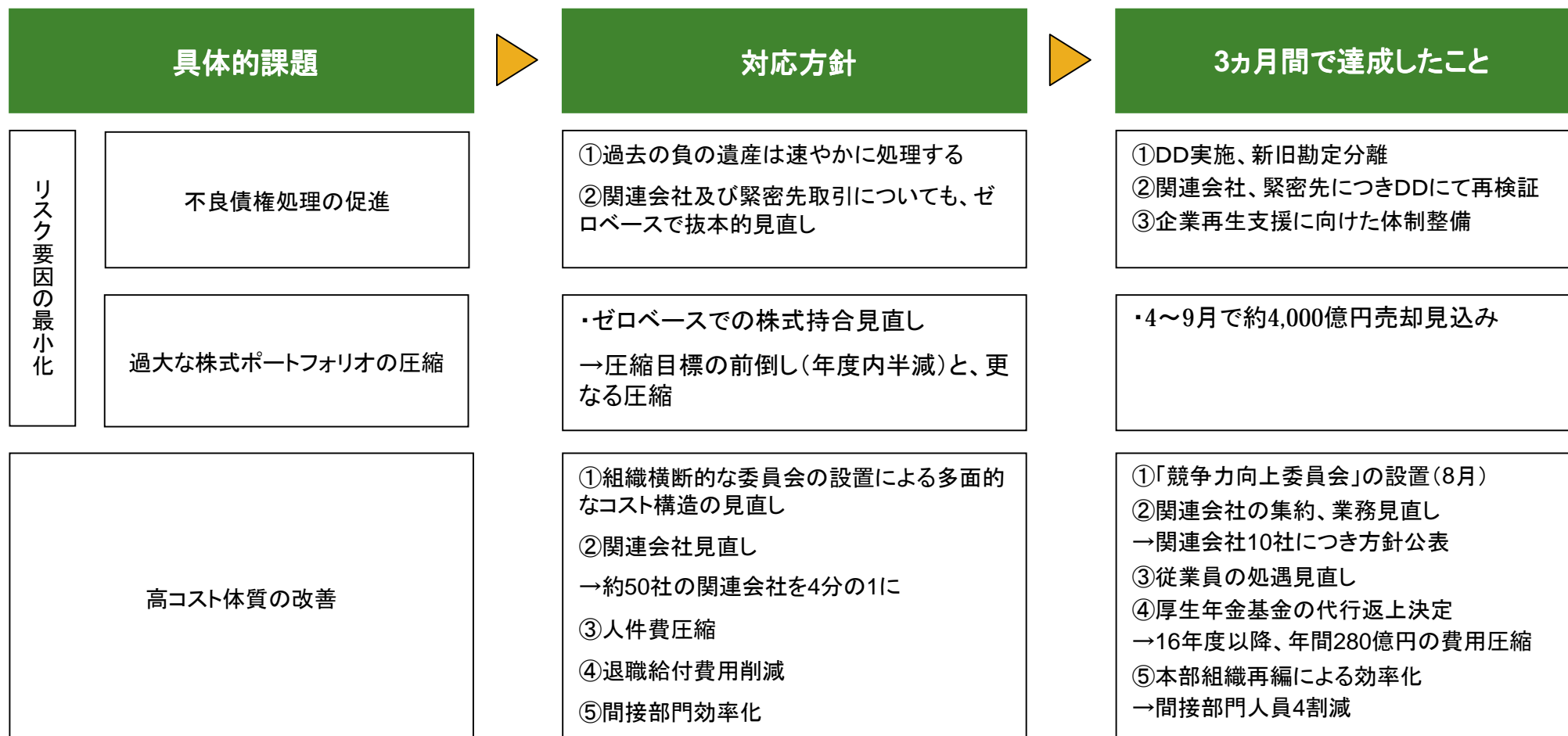
ガバナンス、
コンプライアンス
強化

組織風土改革

コア事業
分野における
差別化戦略
(サービス・
スピード)

顧客に軸足
を置いた
営業改革
(金融サービス業
への進化)

1. 持続的な黒字経営への体質転換



2. リそなの内部改革

具体的課題

ガバナンス、コンプライアンス強化

組織風土改革

対応方針

- ①経営層の若返り
- ②適切な経営管理機能と牽制機能の発揮

- ①内向きの意識を変革
- ②「再生プロジェクトチーム」の設置
- ③キッチンキャビネットの創設
- ④収益マインド、コスト意識の徹底
- ⑤若手の積極登用
- ⑥人事改革

3か月間で達成したこと

- ①執行役ポストへの若手の抜擢
- ②役員評価制度の導入
- ③委員会等設置会社への移行を踏まえた内部牽制機能の強化・拡充
→「内部監査部」設置等、ミドル部門の強化
→「内部調査委員会」による過去の経営悪化についての要因調査

- ①組織のスリム化・フラット化
- ②HD、RB兼務体制による一体運営
- ③「頭取」「行員」呼称の廃止
- ④「再生プロジェクトチーム」による提言
- ⑤「改革推進タスクフォース」立ち上げ
- ⑥「競争力向上委員会」の設置
→花王OBをアドバイザーとして招聘
- ⑦子会社の社長、役員ポストをグループ内若手を対象に公募実施
- ⑧外部人材の人事部長登用。名称を「人材サービス部」に改称