



みずほフィナンシャルグループ

人権レポート 2023

2023年7月

MIZUHO



〈みずほ〉は、本年5月に企業理念の再定義を行いました。新しい基本理念においては、〈みずほ〉の創立者が目指していた「公益を旨とし、お客さま、経済・社会の〈豊かな実り〉を実現すること」を永続的な考え方としています。この〈豊かな実り〉を実現する前提として、人権尊重は大変重要な土台であると考えます。グローバリズムの質的变化、環境・社会課題の顕在化、急速なテクノロジーの進歩に伴う社会変革などによって、企業が事業活動を通じて人権に与える影響は非常に複雑化しています。そのような環境変化を踏まえ、人権への負の影響（リスク）を防止・軽減するための人権デューデリジェンスの重要性が一段と高まっています。

〈みずほ〉は、改定した人権方針に基づき人権デューデリジェンスを実践する中で、リスクを内包する事例の特徴や、リスク検知の経路、課題の幅広さなどを改めて認識し、リスクの高さに応じた対応と実効性を高めるための課題を特定しました。また、お客さまやサプライヤー、投資家、人権専門家の方々と積極的に対話し、各社の方針や対応状況、ライツホルダーやステークホルダーからの期待・要請について相互理解を深める中で、協働・連携して人権課題に取り組むことの重要性を改めて認識しました。

〈みずほ〉は、こうした課題や認識を踏まえ、人権に関する役員および社員のリテラシーとリスク感度の向上に努め、今後も様々な取り組みを強化します。そして、ステークホルダーのみなさまとの対話と協働を重ね、人権が尊重されるよりよい社会の構築に貢献してまいります。

株式会社みずほフィナンシャルグループ
執行役社長 グループCEO

木原正裕

はじめに

〈みずほ〉の事業内容	P.4
〈みずほ〉のこれまでの取り組み	P.5
2022年度以降の主なプログレス.....	P.6

〈みずほ〉の方針

人権尊重に関する方針・規程.....	P.7
人権方針	P.8
人権方針と国際規範の関係	P.12
人権方針制定・改定のプロセス	P.13

重要な人権課題

人権課題の特定と評価	P.14
人権課題マップ	P.15

人権尊重の推進態勢

人権尊重の推進態勢	P.16
マテリアリティ	P.18

人権デューデリジェンス・ステークホルダーコミュニケーション

人権デューデリジェンスの考え方	P.19
責任ある投融資	P.20
金融サービスの提供における対応	P.27
責任ある調達	P.29
社員の人権尊重への取り組み.....	P.30
人権啓発推進態勢と啓発活動	P.32
ステークホルダーコミュニケーション	P.33

苦情処理メカニズム

ご意見・苦情の受付と対応	P.34
社員の内部通報・相談制度	P.35

おわりに

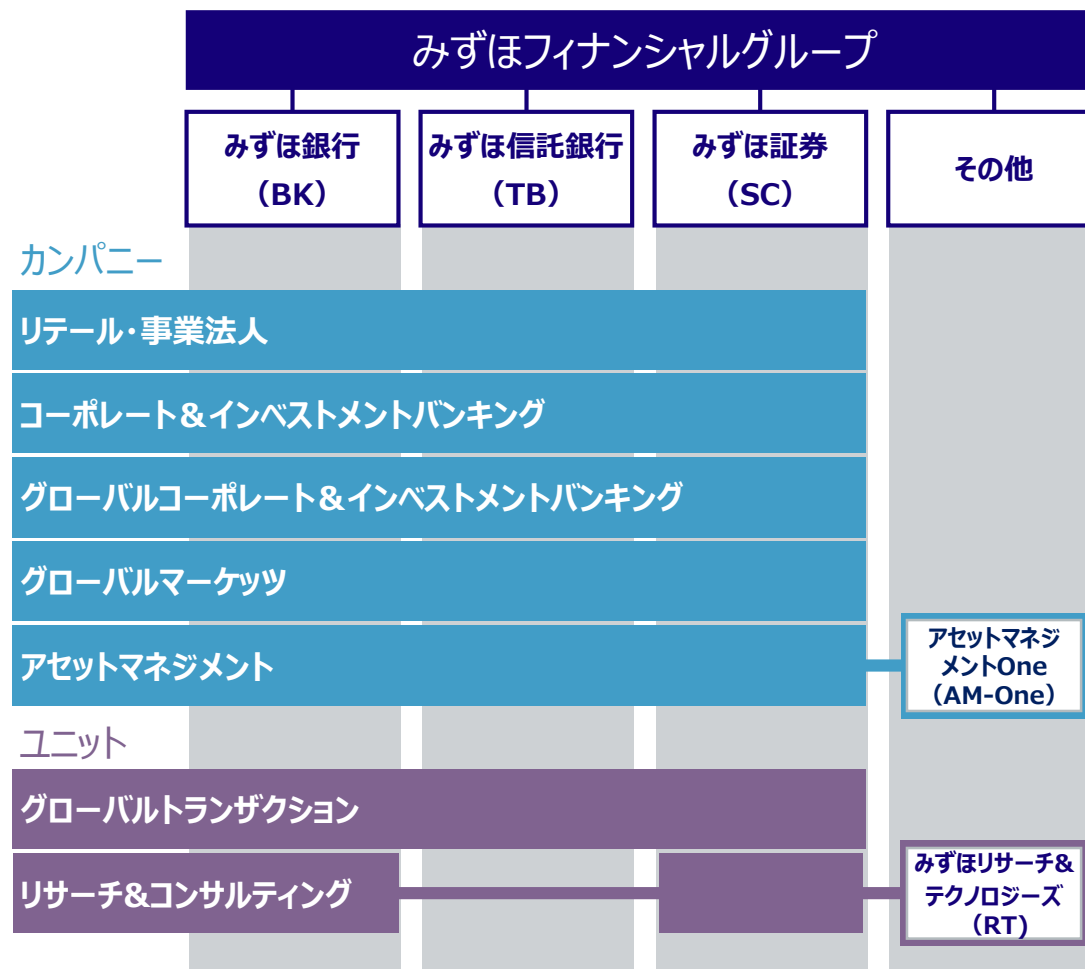
2022年度以降の対応・運用強化概要	P.36
今後に向けて	P.37

付録

国連指導原則フレームワークとの対照表.....	P.38
環境・社会に配慮した投融資の取組方針	P.39
調達に関する取組方針	P.44
現代奴隷法への対応	P.45

〈みずほ〉の事業内容

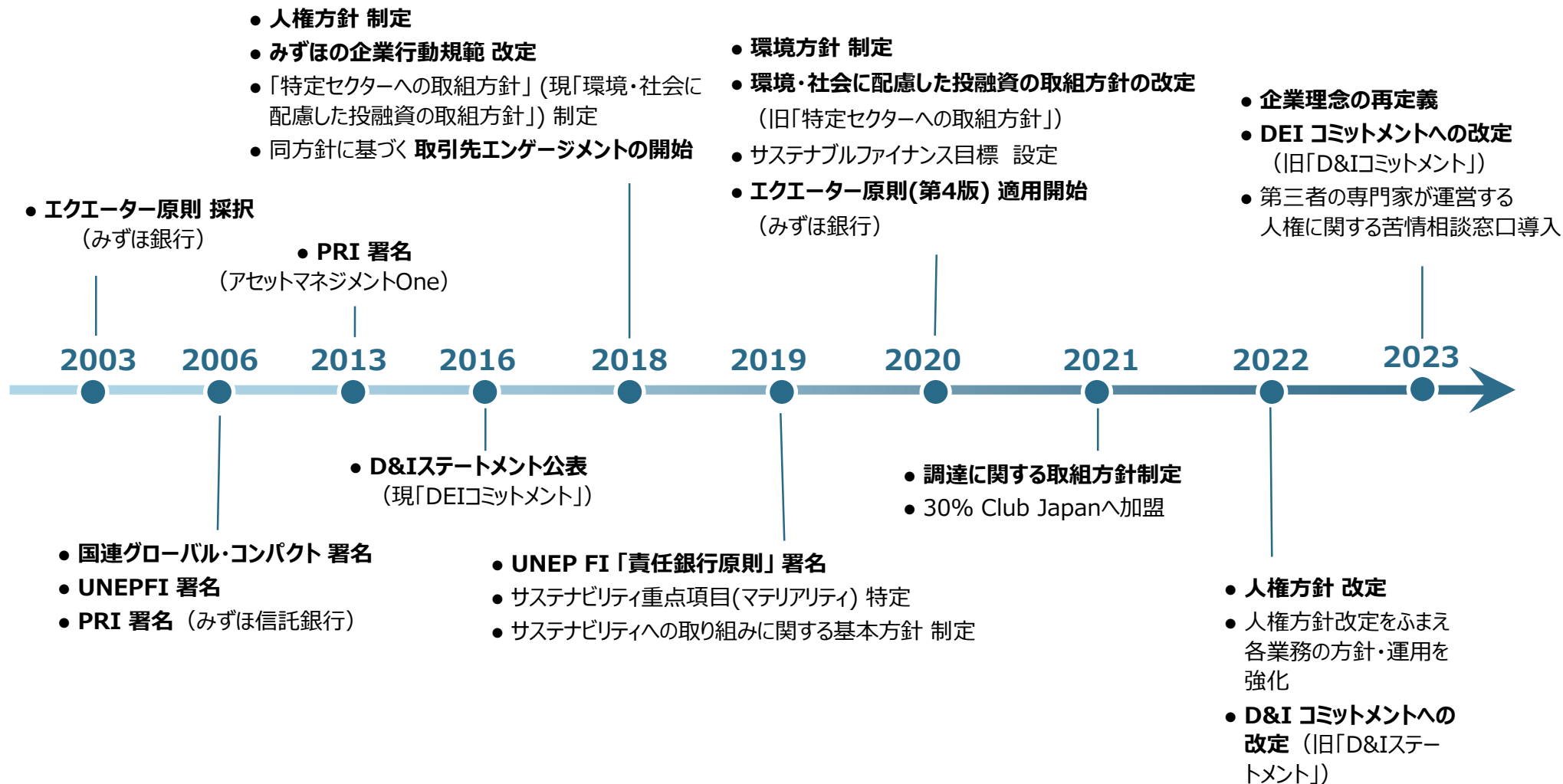
〈みずほ〉は、銀行・信託・証券・アセットマネジメント・リサーチ&コンサルティング等、幅広い領域に係る業務を行っています。お客さまの属性に応じた銀行・信託・証券等グループ横断的な戦略を策定・推進する5つのカンパニーと、全カンパニー横断的に全てのお客さまに機能を提供する2つのユニットを設置することで、〈みずほ〉の特長を活かし、お客さまのニーズに即したサービスを迅速に提供していきます。



個人顧客	2,200万
証券総合口座	170万
中堅・中小企業等 融資先	9.4万先
本邦上場企業 カバレッジ	80%
Forbes Global 200 カバレッジ (非日系先) *1	90%
拠点数	国内：745 海外：110 (36カ国/地域)
従業員数	6.4万人

(2023年3月末時点 概数)

〈みずほ〉のこれまでの取り組み



2022年度以降の主なプログレス

人権尊重の推進態勢

- 人権尊重の取り組みを、経営会議等の執行での議論を経て、リスク委員会・取締役会に定期的に報告（p.16）
- サステナビリティ推進委員会（2023年7月）で、外部有識者の助言をふまえ、人権尊重への取り組み強化に向けて議論（p.17）

苦情処理メカニズム

- 救済へのアクセス向上に向け、苦情受付プラットフォームを運営するJaCER^{*1}に入会（p.34）
- ステークホルダーからのご意見・苦情を踏まえて対応を検討・実施（p.34）

人権デューデリジェンス（DD）

- 人権方針で明確化した人権DDの考え方にに基づき運用
- 人権課題検知時に強化DD（エンゲージメントや継続モニタリング等）を実施（p.24）

責任ある投融資

- 「強制労働・児童労働・人身取引」や「紛争地域における事業」をはじめ、環境・社会課題への対応状況について検証し、人権DDを実施（p.20-24）

責任ある調達

- 外部データを使用した人権リスクのスクリーニングを実施
- 契約における人権尊重を含む条項の追加を推進（p.29）

社員

- DEIコミットメントへの改定（p.31）

お客さま

- 人権に関するソリューション提供の強化（p.28）

対応実績

強化DD実施件数：7件（海外5件、国内2件）

外部データによる初期スクリーニングの実施
年次検証の実施：約730件

ネガティブスクリーニングの実施：延べ約2,400社

多様性の確保・尊重に向けた目標設定と取組推進

LSEG（ロンドン証券取引所グループ）との連携

ステークホルダーエンゲージメント

- 人権啓発活動を実施（p.32）
- お客さま、サプライヤー、投資家、人権専門家等、ステークホルダーと対話（p.17,23,28,33）

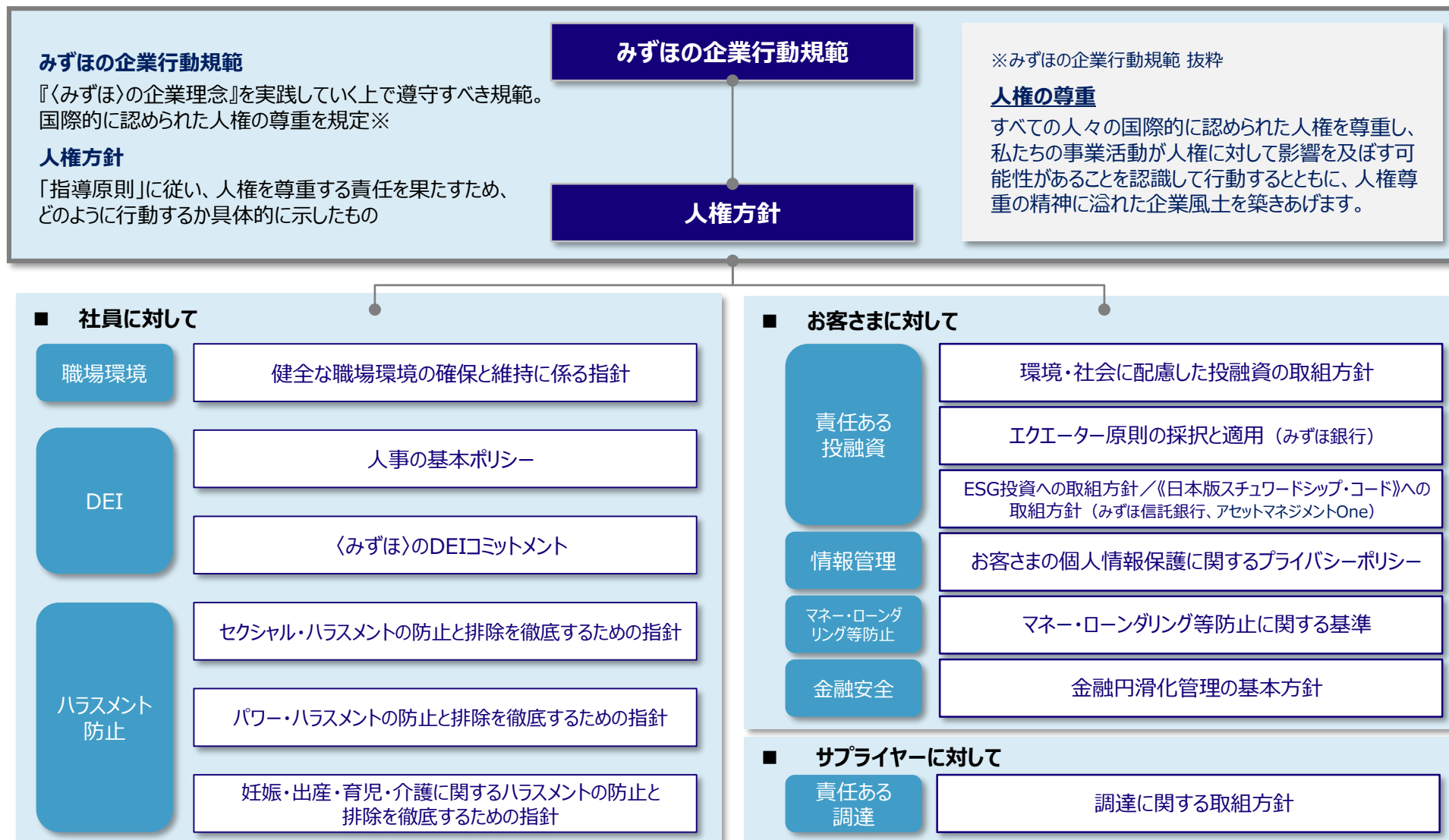
情報開示

- 人権レポート2023発行

＜開示拡充のポイント＞ 人権DDの実施状況等

人権尊重に関する方針・規程

〈みずほ〉は、「みずほの企業行動規範」において、国際的に認められた人権を尊重して行動することを定め、その具体的な行動を示すものとして人権方針を制定しています。そのうえで、各業務において、人権尊重の視点を組み込んだ具体的な取組方針や手続きを定めています。



人権方針（1/4）

〈みずほ〉は、従来より、自らの業務や社員に関する人権課題を中心に積極的に対応していましたが、2018年4月、事業環境の変化や社会からの期待を踏まえ、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（「指導原則」）やISO26000に沿った「人権方針」を制定するとともに、「みずほの企業行動規範」を改定し、人権尊重へのコミットメント・対応を強化しました。

また、人権尊重の一層の重要性の高まりや、金融機関・グローバル企業としての人権課題の変化をふまえ、2022年5月、〈みずほ〉にとって重要な人権課題を見直しました。人権尊重への対応をさらに高めるため、人権方針を改定し、各業務における人権尊重への取り組みも強化しています。

1. 序章

人権方針の位置づけ

〈みずほ〉は、フェアでオープンな立場から、時代の先を読み、お客さま、経済・社会、そして社員の〈豊かな実り〉を実現することを基本理念としています。そして、その実現には、社会の期待に沿った活動が求められます。

〈みずほ〉は、私たちの事業活動が人権に対して影響を及ぼす可能性があることを認識しています。

〈みずほ〉は、「みずほの企業行動規範」において、国際的に認められた人権を尊重して行動することを約束します。

〈みずほ〉は、銀行業務・信託業務・証券業務・その他のサービスに係る業務を行っており、この人権方針は、グローバルに展開する事業のバリューチェーンを通じて、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に従い人権を尊重する責任を果たすため、どのように行動するか具体的に示したものです。

人権方針の適用範囲

人権方針は、みずほフィナンシャルグループのグループ会社すべての役員および社員に適用されます。

〈みずほ〉は、私たちの信念をお客さまやサプライヤーをはじめとするビジネスパートナーと共有し、同様の人権への尊重を期待します。

2. 国際的な基準

〈みずほ〉は、事業活動を行う地域で適用される法律を遵守するとともに、人権に関しては、「国際人権章典」や「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関宣言」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を基本として取り組みます。

国際的に認められた基準と各地域における法律の間に差異がある場合には、より高い基準を遵守します。国際的に認められた基準と各地域の法律に矛盾がある場合には、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求します。

〈みずほ〉は、人権・労働・環境・腐敗防止についての10原則を定めた国連グローバル・コンパクトに賛同する署名者であり、社会的責任の手引きであるISO26000を尊重します。

3. ガバナンス

みずほフィナンシャルグループでは、人権尊重の取り組みは、経営会議等の執行での議論を経て取締役会に定期的に報告されます。

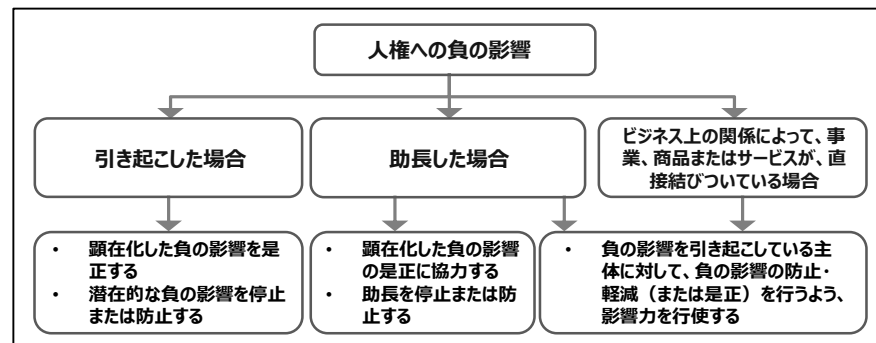
人権方針の制改定は、経営会議での審議を経て、取締役会で決議されます。

人権方針（2/4）

4. 人権デューデリジェンス

〈みずほ〉は、事業活動が与え得る人権への負の影響を防止または軽減するために、「責任ある企業行動のためのOECDデュー・デリジェンス・ガイダンス」等を参照し、継続して既存の手法に人権の視点を組み込んでいくとともに、①人権への負の影響の特定と評価、②人権への負の影響の予防と軽減、③①・②の実施状況や結果のモニタリング、④ステークホルダーとのコミュニケーションを行い、適切な人権デューデリジェンスを行うよう努めます。

〈みずほ〉は、人権デューデリジェンスを通じて、事業活動が与え得る人権への負の影響の防止・軽減に取り組みますが、最善の方針や方法をもって、予見していなかった、または防ぎ得なかった人権への負の影響を引き起こす、または負の影響を助長する可能性があります。その場合は、以下の考え方を参照し、負の影響に対処するよう努めます。



国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を踏まえて、〈みずほ〉は、正当なプロセスを通じた人権への負の影響の是正に協力し、合理的かつ適切な場合には、私たちの影響力を行使して、〈みずほ〉のお客さまやサプライヤー等が負の影響を防止または軽減することを奨励するよう努めます。

強制労働・児童労働・人身取引に対する姿勢

〈みずほ〉は、強制労働、児童労働、人身取引を事業及びバリューチェーンから排除することを目指し、人権デューデリジェンスを強化するよう努めます。

5. 社員に対して

〈みずほ〉は、全社員の尊厳と基本的人権を尊重し行動します。

〈みずほ〉は、全社員が安全で働きやすい職場を責任を持って提供することを最優先に考えます。

〈みずほ〉は、差別待遇の禁止、児童労働や強制労働の禁止、結社の自由と団体交渉権を含む「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関宣言」などの原則に従います。

〈みずほ〉は、どの社員に対しても平等に働く機会を与え、ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョンを推進するとともに、多様な「学び」と「挑戦」の機会を提供します。

〈みずほ〉は、性別、国籍、出身地、人種、年齢、民族、宗教、政治的信条、労働組合への加盟有無、障がいの有無、性的指向、性自認、社会的身分、妊娠、婚姻関係、健康状態等を含め、いかなる理由をもってしても差別やハラスメントを容認しません。

〈みずほ〉は、全社員が心身ともに「健康」であることが必要不可欠であると考えており、社員の健康保持・増進に努めます。また、社員が仕事を通じて人生を豊かにしていくことを支援します。

〈みずほ〉は、より良い労働環境を築くために、社員が相談できる窓口を設置し、社員との対話を大切にします。

〈みずほ〉は、社員が抱える問題や苦情への対応にあたり、公平性を維持しながら社員の権利を守る態勢を整えるべく、あらゆる努力を続けます。

〈みずほ〉は、人権啓発推進委員会を設置し、自他の権利の尊重について社員一人ひとりの人権意識を高め、能力強化（キャパシティビルディング）に取り組めます。

人権方針（3/4）

6. お客様に対して

〈みずほ〉は、私たちの業務がどの分野においても人権への負の影響を助長する、もしくはそれらに関与する可能性があることを認識しています。

〈みずほ〉は、事業活動を通して与え得る人権への負の影響に関して、必要に応じ私たちの持つ影響力を行使し、防止または軽減するためのデューデリジェンスを行うよう努めます。

情報管理

〈みずほ〉は、情報資産の適切な保護と利用を目的とする情報管理が、重要な経営課題であると認識しています。

〈みずほ〉は、お客様の情報をはじめとした情報資産に関する各種安全管理措置・管理方法等を明確化するとともに、役員および社員への教育・啓発を行い、情報管理態勢を強化し、お客様のプライバシー保護・尊重に努めます。

マネー・ローンダリング等防止

〈みずほ〉は、商品やサービスがマネー・ローンダリングやテロ資金等に利用されることで、結果として、人権への負の影響につながるリスクがあることを認識し、〈みずほ〉自身やお客様、役員および社員等が、マネー・ローンダリング等に関与すること、また巻き込まれることの防止に努め、金融システムの健全な維持・発展に寄与します。

金融サービスの利用におけるお客様の安全性・健全性確保

〈みずほ〉では、「金融円滑化に関する基本方針」を定め、金融機関の持つ社会的責任、公共的使命の重みを常に認識し、適切なリスク管理態勢の下、適切かつ積極的にリスクテイクを行い、金融仲介機能を積極的に発揮することが、お客様および経済の健全な発展、個人生活の充実等に資するとの考えに基づき、金融円滑化に取り組めます。

〈みずほ〉は、金融リテラシー向上や、多重債務・金融犯罪による被害の未然防止の観点から、金融経済教育にも積極的に取り組みます。

責任ある投資

〈みずほ〉は、投融資を通じた環境・社会に対するネガティブなインパクトを回避・低減するために、「環境・社会に配慮した投融資の取組方針」を制定しています。同方針において、投融資を通じ、お客様が関与し得るリスクの高い人権課題や、人権へ負の影響を及ぼすリスクの高いセクターを特定し、負の影響の防止・軽減に向けた取組方針を定めています。

投融資にあたっては、認識すべきリスクを踏まえ、リスクの低減・回避に向けお客様の対応状況を確認する等、各々の業務特性を踏まえた対応を実施の上、取引判断を行います。また、特定のセクターのお客様に対しては、エンゲージメント（建設的な対話）を通じ、環境・社会リスクへの取組状況を定期的に確認しています。

大規模開発プロジェクト向け融資に関して、みずほ銀行は、プロジェクトに起因する環境・社会リスクを、お客様と協力して、特定、評価、管理するため、エクエーター原則を採択・遵守します。エクエーター原則は、プロジェクトを実施するお客様に対し、先住民族の権利保護や労働衛生安全面への対応、その事業が影響を与える地域社会や労働者等とのステークホルダーエンゲージメントを実施することなどを求めています。みずほ銀行は、エクエーター原則の対象となるプロジェクト向け融資に対して社内のエクエーター原則実施マニュアルに則って適切な環境・社会デューデリジェンスを実施します。

アセットマネジメント業務において、みずほ信託銀行とアセットマネジメントOneは、責任ある機関投資家として適切にスチュワードシップ責任を果たすため、「『責任ある機関投資家』の諸原則「日本版スチュワードシップ・コード」」を受け入れるとともに、「国連責任投資原則（PRI）」にも署名し、ESG課題に関する投資先企業との対話や運用委託先のモニタリングなど、これらの原則に即した取り組みを推進しています。

人権方針（4/4）

7. サプライヤーに対して

〈みずほ〉の事業活動は、事務用品や情報システム、外部業務委託等、物品・サービスのサプライヤーの協力により支えられています。

〈みずほ〉は、「調達に関する取組方針」を定め、人権尊重・環境配慮・コンプライアンス・情報管理の観点から、調達に関する〈みずほ〉の基本的な考え方と、サプライヤーに対する期待事項（サプライヤーの行動指針）を明確化し、責任ある調達を推進します。

〈みずほ〉は、主要なサプライヤーに対し、本取組方針への理解を求めるとともに、私たちと同様の人権尊重を促すよう努めます。また、一部のサプライヤーに対し、毎年人権に関する事項を評価する手続を定め、状況に応じて適切な措置を講じます。

8. コミュニケーション、エンゲージメントと開示

〈みずほ〉は人権に関する取り組みの進捗状況を開示します。また、人権に関する取り組み実績を確認し、ウェブサイトを通じて定期的に報告します。

〈みずほ〉は、人権に関する相談や苦情を受け付ける適切な体制作り継続して取り組みます。ステークホルダーの方々は、本支店やコールセンター、電話、ウェブサイト等を通じて相談が可能です。

〈みずほ〉はステークホルダーとのエンゲージメント（建設的な対話）を重視し、透明性の確保と責任ある対応に努めます。

本方針の策定とその実施に関しては、ステークホルダーから様々な助言を受けています。今後もステークホルダーから助言をいただき、必要に応じて本方針に反映させていただきます。

人権方針と国際規範の関係

〈みずほ〉は、「国際人権章典」、「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関の宣言」、国連グローバル・コンパクトの10原則、および国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って、人権方針を制定しています。また、「責任ある企業行動のためのOECDデュー・デリジェンス・ガイダンス」等を踏まえ、人権方針において人権デューデリジェンスの考え方を明確化しています。なお、経済産業省「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」も人権方針の運営にあたり参照しています。

国際人権章典

- 「国際人権章典」は、「世界人権宣言」と「国際人権規約（社会権規約・自由権規約）」の総称です。
- 〈みずほ〉は、人権方針の中で、「国際人権章典」に基づく人権尊重を明確化しています。

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（「指導原則」）

- 「指導原則」は、人権を保護する国家の義務、人権を尊重する企業の責任、救済へのアクセスを3つの柱として、あらゆる国家及び企業に、人権の保護・尊重への取り組みを促すものです。
- 〈みずほ〉は、「指導原則」に従い人権を尊重する責任を果たすため、どのように行動するか具体的に示すものとして、人権方針を制定しました。

労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関宣言

- 「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」には、労働者の基本的権利（ILO中核的労働基準）として、4分野8条約（「結社の自由及び団体交渉権」、「強制労働の禁止」、「児童労働の実効的な廃止」、「雇用及び職業における差別の排除」）が規定されています。
- 〈みずほ〉は、同宣言を支持し、同宣言に基づく人権尊重を行うことを人権方針の中で明確化しています。

責任ある企業行動のためのOECDデュー・デリジェンス・ガイダンス

- 「責任ある企業行動のためのOECDデューデリジェンスガイダンス」は、「OECD責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」で勧告されているデューデリジェンスの実施方法について、実務的かつ明快な解釈を示しています。
- 〈みずほ〉は、人権デューデリジェンスの実践にあたり、同ガイダンスおよび「責任あるコーポレート融資及び証券引受のためのOECDデューデリジェンスガイドライン」を参照しています。

国連グローバル・コンパクト

- 国連グローバル・コンパクトは、2000年7月に発足し、人権、労働、環境、腐敗防止に関する10の自主行動原則により、世界の企業や団体に対して、影響力の及ぶ範囲で支持と実践を促しています。
- 〈みずほ〉は、2006年に署名しており、人権方針制定においては、国連グローバル・コンパクト10原則を踏まえています。

責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン

- 「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」は、企業活動において「ビジネスと人権」が重要テーマとなりつつあることを踏まえ、2022年9月に経済産業省が日本企業の人権尊重に係る取り組みを促進するため、国際的な規範等を参照して策定・公表したものです。
- 〈みずほ〉は、人権方針の運用にあたり同ガイドラインを参照しています。

人権方針制定・改定のプロセス

■ 2018年4月 以下のプロセスで議論し、人権方針を策定しました。

■ 2022年5月 以下のプロセスで議論し、人権方針を改定しました。

ベンチマーク分析

- 指導原則や金融業界における国際的なガイダンスをふまえ、先行企業や同業他社の人権方針、社内管理態勢、情報開示、苦情処理の仕組み等との取組状況を調査・分析

- ステークホルダーからの要請、国際的なガイドラインや先進他行の取り組みとのギャップ分析を行い、取り組みを強化すべき主要課題を特定

人権課題の特定と評価（詳細p.14-15）

- 国際的なガイダンスや金融機関の社会的責任が問われた事例に基づき、金融機関の人権課題を洗い出し、事業活動別に整理
- 各課題について、**発生可能性と深刻度の評価を行い、人権課題マップを作成**

- ステークホルダーからの要請や、金融機関の社会的責任が問われた事例を再調査し、人権課題を洗い出し、追加
- 各課題について、発生可能性・深刻度を再評価し、**人権課題マップを更新**

取組状況の確認・整理 人権方針案作成

- 各課題について、グループ内の関係部署向け説明会で課題認識を共有し、国際的なガイダンスや先行企業等をベンチマークとして現状の取組状況とのギャップを確認
- 取組状況や人権課題の評価をふまえ、優先して取り組む課題を特定した上、人権方針案を作成

- 人権への取り組み強化に向けて、グループ内の関係部署とチームアップを行い、業務横断で検討
- 指導原則や、「OECD 人権デュー・ディリジェンス・ガイダンス」をふまえ、人権デューデリジェンスにおける考え方を明確化**
- 優先して取り組むべき課題を明確化したうえで、人権方針案を作成

ステークホルダーダイアログ

- 人権課題に詳しい**社外の有識者の方々と対話**し、人権方針案や優先的に取り組むべき人権課題等について、ご意見・助言をいただいた

- 人権の外部有識者による、人権方針案と取り組み強化策への助言とレビュー**

人権方針の制定と体制整備

- 有識者とグループの国内外関係部署の意見をふまえ最終方針案を作成し、**取締役会で決議**するとともに、**関連規程の改定や管理態勢強化**を実施

- 執行（経営会議・リスク管理委員会）で議論後、**取締役会で決議**
- 関係規程の改定や管理態勢強化**を実施

人権方針の周知・浸透について

- 人権方針の制定背景や内容への理解と浸透を目的として、グループの全ての社員を対象とした研修を実施（p.32「人権啓発推進態勢と啓発活動」）

- 従業員や取引先、サプライヤーをはじめとするステークホルダーへの周知と浸透をはかる

人権課題の特定と評価

〈みずほ〉は、人権方針の制改定にあたり、〈みずほ〉の事業活動が人権に及ぼす潜在的なリスクを特定し、深刻度・発生可能性で評価しました。この結果に基づき、優先的に取り組む事項を特定し、対応強化につなげています。今後も、内外の事業環境変化に合わせて、定期的に点検・見直しを行います。

■ 人権方針制定時（2018年4月）

1	国際的なガイダンスや金融機関の社会的責任が問われた事例に基づき、金融業の人権課題を整理
2	各課題について、事例と金融他社が考える重要性から発生可能性を、人権侵害が顕在化した場合の影響の規模・範囲・是正困難度から深刻度を評価
3	- 主要グループ会社の国内外事業活動（※）に関し、各人権リスクに対する現状の取り組み状況を悉皆調査 （※）調査の対象とした事業活動 （金融サービスの提供） 融資・自己勘定投資・資産運用・引受、情報管理、新商品対応、広報/宣伝、海外拠点管理（社員）雇用・人事（調達）外部委託（事務・IT・その他）、購買 - ギャップ分析を実施し、短期・中長期の取組課題を整理

人権課題の特定・評価により得られた結果

〈みずほ〉の事業活動が人権に及ぼすリスクの中でも、投融資先が引き起こすコミュニティや従業員・先住民族の権利に関する課題が、深刻度・発生可能性がともに高いとの結果をふまえ、優先的に取り組むべき事項として特定しました。この結果をふまえ、2018年に「特定セクターへの取組方針」（現「環境・社会に配慮した投融資の取組方針」）を制定しました。

■ 人権方針改定時（2022年5月）

1	- 金融機関の社会的責任が問われた事例および〈みずほ〉に対するステークホルダー要請、同業他社との比較、国内外のガイダンスに基づき、追加すべき人権課題の有無を調査 - 人権の外部有識者^{*1}から、グローバル企業・金融機関が強化すべき人権課題について、助言を取得
2	各課題について、事例と金融他社が考える重要性から発生可能性を、人権侵害が顕在化した場合の影響の規模・範囲・是正困難度から深刻度を評価（p.15 人権課題マップ）
3	各業務分野における取組状況をふまえ、対応を強化すべき人権課題を特定

人権課題の特定・評価により得られた結果

重要な人権課題として、以下を追加しました。

- マネー・ローンダリングや賄賂・腐敗を通じた人権侵害への間接的な関与
- 金融サービスの利用における消費者の安全性・健全性確保
- 従業員のウェルビーイング、能力開発における差別防止
- 投融資先が引き起こす環境への影響
- 救済へアクセスする権利

また、深刻度を見直し、対応を強化する人権課題として、以下を特定しました。

- 強制労働・児童労働・人身取引
- 紛争地域における事業活動（投融資）

人権課題マップ

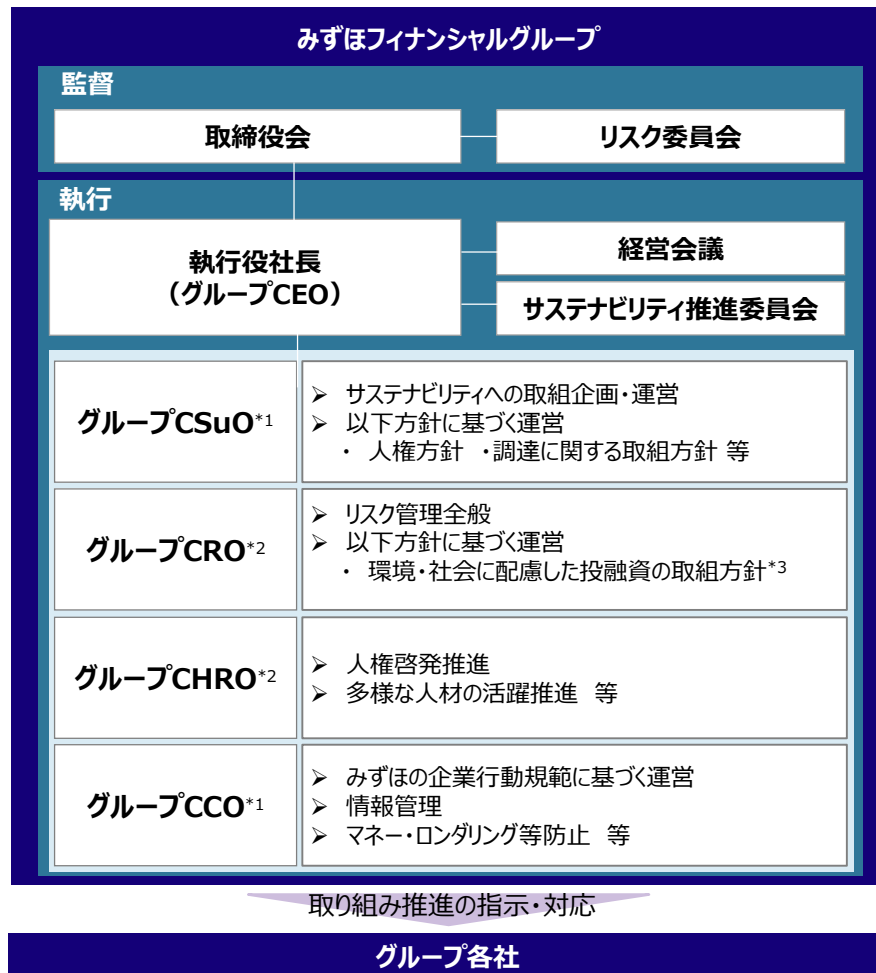
〈みずほ〉は、人権課題の特定・評価結果に基づき、優先的に対応を強化すべき課題を特定するため、人権課題マップを作成しました。（2018年作成、2022年見直し）



人権尊重の推進態勢

■ 人権尊重の推進体制

- 人権尊重の取り組みは、執行（経営会議やサステナビリティ推進委員会等）での議論を経て、取締役会に定期的に報告されます。
- また、リスク委員会（取締役会の諮問機関として取締役会に助言）や取締役会において監督を行う態勢としています。



■ 監督・執行における会議体・人権尊重関連の役割等

会議体		構成*4	人権尊重における役割
監督	取締役会	- 議長:社外取締役 - 社外取締役 8名 - 社内非執行取締役 2名 - 執行役を兼務する取締役 4名	- 人権方針の制改定の決議 - 人権尊重の取組状況等について年に一回以上、執行からの報告を受け監督 2023年3月、人権尊重への取り組みを報告
	リスク委員会	- 委員長:社内非執行取締役 - 委員長を務める社内非執行取締役 1名 - 社外取締役 3名 - 外部有識者(常任) 2名	- 取締役会の諮問機関として、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する取締役会への提言 2023年3月、人権尊重への取り組みを報告
執行	経営会議	議長:グループCEO(執行役社長)	- 人権尊重に関する方針や計画の審議 - 人権方針 - 環境・社会に配慮した投融資の取組方針 - 調達に関する取組方針 - 雇用に関する各種方針*5 - 重要な人権課題の特定・評価 2023年3月、人権尊重への取り組みを報告
	サステナビリティ推進委員会	- 委員長:グループCEO(執行役社長) - 外部有識者(必要に応じ都度招聘)	- 人権尊重を含む、サステナビリティに関する事項の審議・調整 2023年7月、人権尊重をテーマにサステナビリティ推進委員会を開催

人権尊重をテーマとした外部有識者とのディスカッション（2023年7月）

2023年7月、グループCRO及びグループCSuO、並びに関係部は、外部有識者を交えて、〈みずほ〉の人権尊重への取り組みの進捗について議論を行いました。

議論の場では、①昨年改定した人権方針に基づく運用、強化デューデリジェンスを実施した個別案件に対する〈みずほ〉の取り組みの適切性や十分性、②国際的に事業展開する金融機関として押さえておくべき人権に関するテーマなどについて、外部有識者より助言を頂きました。

■ 外部有識者とのディスカッションの概要

＜時期＞ 2023年7月

＜方法＞ ウェブ会議

＜参加者＞ みずほフィナンシャルグループ
・ グループCRO ・ グループCSuO
・ リスク統括部 ・ サステナビリティ企画部

■ 助言を頂いた人権の外部有識者



Ashleigh Owens 氏

Shift 副ダイレクター
金融機関担当

Shiftは、米国ニューヨーク州ニューヨーク市に本部を置く、国連のビジネスと人権に関する指導原則に関する専門家が集まる、非営利組織です。人々の尊厳を尊重してビジネスが行われる世界を構築するために、グローバルに多様なセクターで活動し、企業慣行を再定義することを目指しています。

Ashleigh Owens氏には、2022年6月のサステナビリティ推進委員会への招聘に続き、グループCRO及びグループCSuOとのディスカッションに参加頂きました。

■ 〈みずほ〉の人権方針の運用に対する評価と今後の対応強化に向けた助言

- ・ 〈みずほ〉は、取引先の人権リスクが顕在化した際や関連情報を検知した際に、取引先への状況のヒアリング、期待する対応の提示を行ったうえで、取引の開始・継続について慎重に判断している。各国の銀行も、取引先への働きかけの効果を検証するプロセスの改善に取り組んでいる。強化デューデリジェンスは、融資に関連する人権リスクの特定や対応にあたり、銀行にとって重要なフィードバックを提供するものである。
- ・ 主体的・能動的な人権リスク分析は、リスクの高い地域やセクター、ビジネスモデルを考慮して行われるべきである。ステークホルダーとの建設的な対話（エンゲージメント）を踏まえた優先対応事項の設定は、銀行が人権リスクの兆候を初期段階で特定する能力を高めるものである。
- ・ 人権課題に対する取引先の対応を検証する際には、方針で示された取引先の意思だけでなく、発生事象への対応能力を評価することが有用である。そして、評価にあたっては、取引先のビジネスモデル、リーダーシップ、ガバナンス構造が考慮される必要がある。また、ステークホルダーとの対話があるか、及ぼさうな影響度に対する理解があるか、効果的な苦情処理メカニズムが構築されているかなどを確認すべきである。

■ 外部有識者が考える国際的な金融機関が足下で考慮すべき人権課題と対応に向けた助言

- ・ 金融機関は、投融資を基とした取引先との関係を通じて、動的な性質を有するリスクを遅滞無く把握する必要がある。各行の投融資ポートフォリオは個別に異なるが、投融資先における、土地開発等での先住民族への事前通知や同意取得に関する事例、バリューチェーン上の強制労働・現代奴隷に関する事例、などは多くの金融機関にとって依然として重要な課題である。また、最近では、気候変動への対応や低炭素社会への移行に伴う社会的不平等や働きがいの権利に関する問題、ドローンや監視カメラなどの兵器に利用されるデュアルユース技術に関する問題などが新たな課題となりつつある。
- ・ 銀行による取引先への働きかけは、新規先との取引開始時や期中管理を含めて多くの方法がある。〈みずほ〉は、取引先に対して、財務的・商業的な影響力だけでなく、強力なリレーションシップや人権尊重に関する深い知見を基に働きかけを行うことができる。
- ・ 海外の金融機関では、取引先のESGパフォーマンスを毎年レビューする方向にある。しかしながら、取引先の「S（社会）」におけるパフォーマンスはまだ乏しいのが実態であり、統合的なリスク管理のアプローチが不可欠である。

マテリアリティ

〈みずほ〉は、サステナビリティを経営戦略と一体に捉え、「社会の期待」と「〈みずほ〉にとっての重要性」を踏まえて、マテリアリティを特定しています。人権尊重を含めたマテリアリティへの取り組みを通じて、環境保全および内外の経済・産業・社会の持続的な発展・繁栄に貢献しています。

マテリアリティ			主な取り組み	関連する人権課題
個人の幸福	少子高齢化と健康・長寿	人生100年時代の一人ひとりに応じた安心・安全・便利	- 個人資産形成・運用・承継に対する総合資産コンサルティング - デジタルチャネル・対面双方の顧客接点の質と利便性の向上	➤ 〈みずほ〉の人権課題マップp.15 g
	産業発展とイノベーション	産業・事業の発展を支え、グローバルに新たな価値を創造	- 気候変動対応を始めとした事業・産業構造転換支援等の産業全体を捉えた仕掛け - イノベーション企業の成長支援・共創による社会インパクト創出 - 技術力ある日本企業の事業承継支援	
サステナブルな社会・経済	健全な経済成長	内外環境変化に対応する金融インフラ機能の発揮を通じた経済発展への貢献	- 中堅上場企業等の企業価値向上に貢献、日本経済を活性化 - 運用力強化による資産運用ニーズ対応とO&D^{*1}活性化 - グローバルな金融資本市場でのCIBビジネスの展開	
	環境・社会	お客さまと共に環境の保全をはじめとする社会の持続的な発展を実現	- サステナビリティを契機としたソリューション提供や事業構造転換支援、それらの各法人セグメントへの伝播 - 環境・気候変動への対応、社会・人権への取り組み	a c i j l n q
経営基盤	人材	自律的な企業文化のもと多様な社員が活躍し、お客さま・社会とともに成長	- グループ横断的な企業風土変革の取り組み推進 - ビジネス戦略にアラインした戦略人事の実現 - 挑戦を支える、貢献が報われる、働きやすさを感じる組織の実現	f k m p
	ガバナンス	お客さま・社会に貢献するための強固な企業統治と安定的な業務運営	- オペレーショナル・レジリエンス（平時の危機対応）の強化 - サイバーセキュリティ対策、AML/CFT態勢の更なる強化・拡充 - グローバルガバナンスの強化	b d e h r s

グループ一体での機能発揮、社外とのオープンな連携・協働

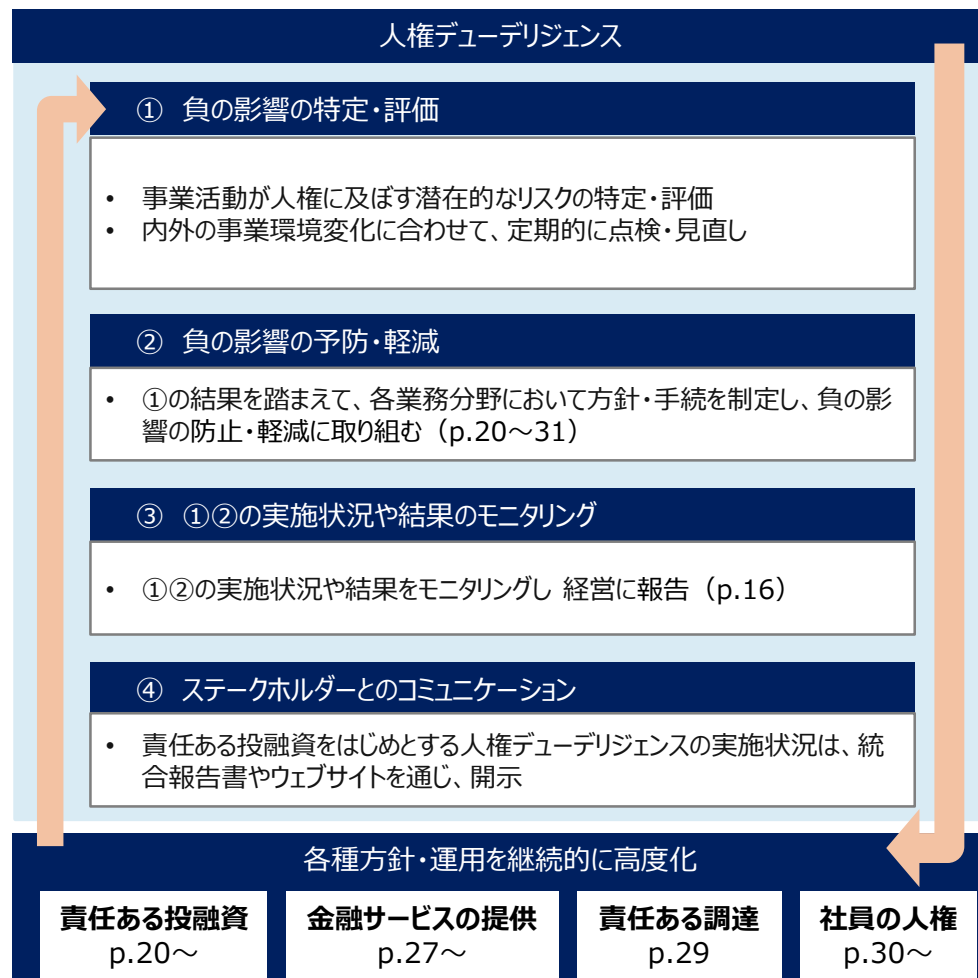
o

人権デューデリジェンスの考え方

〈みずほ〉は、「指導原則」を踏まえ、「責任ある企業行動のためのOECDデューデリジェンス・ガイダンス」も参照し、人権デューデリジェンスに取り組んでいます。

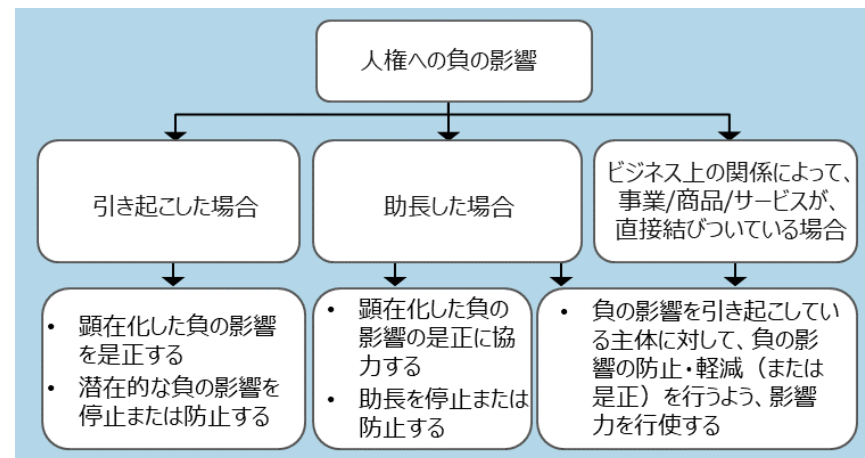
■ 人権デューデリジェンスの推進

人権デューデリジェンスとは、人権への負の影響を特定し、防止・軽減するための一連のプロセスです。〈みずほ〉は、人権課題マップ（p.15）にて特定した重要な人権課題について、各業務の方針・運用プロセスに組み込み、人権への負の影響の防止・軽減に取り組んでいます。



■ 人権への負の影響への対応について

〈みずほ〉は、事業活動が与え得る人権への負の影響の防止・軽減に取り組みますが、予見できなかった、または防ぎ得なかった人権への負の影響を引き起こしたり、負の影響を助長したりする可能性があります。その場合、以下に基づき、関与形態に応じ負の影響に対処するよう努めます。



「指導原則」をふまえ、〈みずほ〉は、正当なプロセスを通じた人権への負の影響の是正に協力し、合理的かつ適切な場合には、私たちの影響力を行使して、お客さまやサプライヤー等が負の影響を防止または軽減することを奨励するよう努めます。

<人権への負の影響に対する関与形態について>

- 〈みずほ〉は、「指導原則」にもとづく銀行の人権デューデリジェンスに関する解釈指針^{*1}も踏まえて、〈みずほ〉が人権への負の影響を引き起こす場合は、特に「雇用」において起こり得ると考えています。
- また、投融資による資金提供や調達業務を通じて、人権への負の影響に結び付く可能性があります。
- 人権への負の影響があることが明白な事業に対し、〈みずほ〉がそのことを知りながら、負の影響を防止・軽減するための対応を行わずに、投融資を行う場合、人権への負の影響を助長する可能性があります。

責任ある投融資等の概観

〈みずほ〉は、投融資等を通じた環境・社会に対する負の影響を防止・軽減するため、「環境・社会に配慮した投融資の取組方針」を制定しています。外部環境変化と本方針の運用結果を踏まえて、認識すべきリスクや対象となるセクター等の適切性・十分性を執行・監督でレビュー^{*1}し、人権尊重の観点から対応方針を強化しています。

また、大規模な開発プロジェクト向け融資について、みずほ銀行は、環境・社会リスクを特定・評価・管理するため、エクエーター原則を採択・適用しています。

責任ある投融資等

資金提供・資金調達支援業務

環境・社会に配慮した投融資の取組方針

みずほ銀行、みずほ信託銀行、みずほ証券、米州みずほ(上記4社の子会社^{*2}を含む)
それぞれの業務特性を踏まえた対応を行う



エクエーター原則

みずほ銀行
大規模な開発プロジェクト向け融資に適用

投資(アセットマネジメント)

みずほ信託銀行

- 資産運用業務における「責任ある投資」への取組方針の制定と運用
- 《日本版スチュワードシップ・コード》への取組方針の制定と運用

アセットマネジメントOne

- ESG投資への取組方針の制定と運用
- 《日本版スチュワードシップ・コード》への取組方針の制定と運用

環境・社会に配慮した投融資の取組方針

横断的な取組方針

禁止

- ラムサール条約指定湿地へ負の影響を与える事業
- ユネスコ指定世界遺産へ負の影響を与える事業
- ワシントン条約に違反する事業
- 強制労働、児童労働、人身取引を引き起こしている事業

その他(留意)

- 先住民族の地域社会へ負の影響を与える事業
- 非自発的住民移転に繋がる土地収用を伴う事業
- 紛争地域における人権侵害を引き起こしているもしくは助長している事業、または紛争地域における人権侵害と直接的に結びついている事業

強制労働・児童労働・人身取引に対する取組方針

- 人権デューデリジェンスを行い、取引先が強制労働、児童労働、人身取引に関与している場合、以下のとおり対応

- 取引先が負の影響を引き起こしている
- 取引先が負の影響を助長している
- 取引先の事業・商品・サービスが負の影響と直接的に結びついている

現在取引がない企業

既に取引がある企業

a 投融資等を行わない

是正・再発防止を求める
一定期間経過後も対応しない場合、
取引継続について慎重に検討

b 対応状況について報告を求める

c 対応が不十分な場合、追加的な対応を求める

移行リスクセクターに対する取組方針

- 脱炭素社会への移行を支援していくためエンゲージメントを積極的に実施 等

特定セクターに対する取組方針

- セクター毎の認識すべきリスクを踏まえ、リスク検証を行ったうえで取引について判断

- 兵器
- 石炭火力発電
- 石炭採掘(一般炭)
- 石油・ガス
- 大規模水力発電
- 大規模農園
- パームオイル
- 木材・紙パルプ

➤ 参照：環境・社会に配慮した投融資の取組方針の概要（全文） p.39-43

環境・社会に配慮した投融資の取組方針の運用(1)

新規先との取引開始時および新規案件の検討時にリスク検証を行い、期中にモニタリングを行います。また、これらの運用結果を踏まえ、方針を見直し高度化していきます。

1 新規先との取引開始時

初期スクリーニング

- 外部情報等を使用し、人権課題を検知
 - ✓ 人権課題： 強制労働、児童労働、人身取引
 - ✓ 実施時期： 取引を開始する前

人権課題を
検知した場合

強化デューデリジェンス

- 営業部店は、発生事象や取引先の対応状況を確認し、本部^{*1}と対応方針を協議
- 強制労働、児童労働、人身取引を引き起こしていることが明白な場合、投融資等を行わない

必要に応じて

2 新規案件の検討時

禁止方針の対象である場合、対応不可

- 強制労働、児童労働、人身取引を引き起こしている事業に対しては投融資等を行わない

以下に該当する場合、認識すべきリスクを踏まえ、リスク検証を行ったうえで取引について判断：

- ✓ 横断的な取組方針におけるその他の方針の対象
- ✓ 特定セクターに対する取組方針において定める取引

- 営業部店は、それぞれの認識すべきリスクを踏まえ、負の影響の防止・軽減に向けた取引先の対応状況を確認し、対顧本部に報告
- 上記確認内容を踏まえ、与信案件の決裁権限者が取引可否を判断

3 期中管理（モニタリング）

環境・社会リスクへの対応状況の検証

- 営業部店は、特定セクターの取引先に対し、環境・社会に対する負の影響の防止・軽減に向けた対応状況を、年に1回以上検証し、本部^{*1}に報告

以下の場合、強化デューデリジェンスを行う

- ✓ 外部からの指摘や公的機関による情報等により、強制労働、児童労働、人身取引に関与するとの情報を検知した場合

- 営業部店は、発生事象や取引先の対応状況を検証し、本部^{*1}と協議したうえで、対応方針を策定
 - 例) 人権課題を引き起こしている場合
 - ✓ 是正・再発防止を求める
 - ✓ 一定期間を経過しても対応しない場合、取引継続について慎重に検討

必要に応じて

強化デューデリジェンス後のモニタリング

- 営業部店は、一定期間経過後に再度取引先の対応状況を確認し、本部^{*1}に報告

4 運用結果を踏まえ、方針を見直し・高度化

環境・社会に配慮した投融資の取組方針の運用(2)

強制労働・児童労働・人身取引に関する強化デューデリジェンスに加えて、「横断的な取組方針」や「特定セクターに対する取組方針」に基づき、それぞれの事業・セクターの「認識すべきリスク」に応じた検証を行っています。人権課題に関する検証項目には、以下のようなものがあります(一部抜粋)。

横断的な取組方針

禁止方針

● 強制労働・児童労働・人身取引を引き起こしている事業

✓ 該当する場合、投融資等を行わない

その他の方針

● 先住民族の地域社会へ負の影響を与える事業

● 非自発的住民移転に繋がる土地収用を伴う事業

- ✓ 社会から厳しい批判や指摘を受けたり、大規模な反対運動・裁判が行われたりしていないか
- ✓ 先住民族・地域住民との間で深刻なトラブルは発生していないか
- ✓ 先住民族・地域住民からFPICを得るなど、先住民族・地域住民の権利を真摯に尊重しているか

● 紛争地域における人権侵害を引き起こしているもしくは助長している事業、または紛争地域における人権侵害と直接的に結びついている事業

✓ 紛争地域における人権侵害(強制労働、児童労働、人身取引や、国際法に違反する非人道的な行為)に関与していないか

紛争地域に関する取り組み

〈みずほ〉は、紛争地域では、投融資等を通じて人権への負の影響に関与するリスクが高まることを認識しています。そのため、紛争地域における事業に対して投融資等を行う場合、人権への負の影響の有無を確認し、慎重な検討を行います。

紛争地域におけるリスク

- ✓ 深刻な人権侵害を引き起こす主体が存在する
- ✓ 統治の脆弱性により、さまざまな人権侵害が発生する可能性が高まる
- ✓ 国際法に違反する非人道的な行為によって多くの人の生命が脅かされる

対象となる紛争地域

〈みずほ〉では、人権侵害に関与するリスクが高い地域を対象とするため、「紛争地域および高リスク地域(CAHRAs)」およびその関連国を、デューデリジェンス対象紛争地域に指定しています。指定にあたり、CAHRAsは、その特徴(紛争、統治の脆弱性、人権侵害)を考慮し、7つの指標^{*1}を使用して、選出しています。デューデリジェンス対象紛争地域は、2023年7月時点で、16か国です。なお、紛争地域は、年に1回以上、見直しを行います。

特定セクターに対する取組方針

禁止方針

● 兵器

✓ クラスター弾、対人地雷、生物化学兵器を製造する企業への投融資等を行わない

その他の方針

● すべてのセクター

- ✓ 国際条約や法令等(事業に必要なライセンス・許認可も含む)の遵守状況、社会的責任への取り組みに問題がないか
- ✓ 不適切な企業行動を防止するため、適切な管理体制を築いているか
- ✓ 社会から厳しい批判や指摘を受けたり、大規模な反対運動が行われたりしていないか

● 石炭採掘(一般炭)/石油・ガス/大規模水力発電

- ✓ 先住民族・地域住民との間で深刻なトラブルは発生していないか
- ✓ 先住民族・地域住民からFPICを得るなど、先住民族・地域住民の権利を真摯に尊重しているか

● 大規模農園/パームオイル/木材・紙パルプ

- ✓ 先住民族・地域住民との間で深刻なトラブルは発生していないか
- ✓ 先住民族・地域住民からFPICを得るなど、先住民族・地域住民の権利を真摯に尊重しているか
- ✓ NDPE方針を策定しているか
- ✓ 持続可能性に関する国際認証を取得しているか
 - ・ パームオイル：RSPO認証
 - ・ 木材・紙パルプ：FSC認証またはPEFC認証

環境・社会に配慮した投融資の取組方針の運用(3)

■ 環境・社会リスクへの対応状況の確認

特定セクターの取引先について、年に1回以上エンゲージメントを実施し、環境・社会に配慮した投融資の取組方針の運用状況をモニタリングしています。

2022年度の検証結果

年次検証の結果、本方針に明白に抵触する事象は確認されませんでした。
なお、モニタリング態勢については今後も高度化に努めています。

抽出基準	● 特定セクターの取引先 (2022年7月時点で与信がある約730社)
検証内容	1. 環境・社会に対する負の影響の防止・軽減に向けた取引先の対応状況(検証内容の例：p.22) 2. 取引先が抱える人権尊重の取り組みに向けた課題
検証結果	1. 本方針に明白に抵触する事象は確認されませんでした 2. 人権尊重に向けた課題として、「時間や予算を確保しなければならないこと」「知識やノウハウが不足していること」「人材が不足していること」などがあることを確認しました

2022年度の対象企業数*1

石炭火力発電	235社	大規模農園	13社
石炭採掘	49社	パームオイル	11社
石油・ガス	386社	木材・紙パルプ	47社
大規模水力発電	183社		

■ 環境・社会に配慮した投融資の取組方針の社内浸透

対象業務に携わる役員および社員が適切なリスク管理を行えるよう、e-learning等による研修や、チェックシート制定等の社内手続の整備を行っています。
また、環境・社会課題に対する対応状況を検証するにあたって確認すべきポイントをまとめた独自のマニュアルを策定するなど、営業店が取引先と実効的なエンゲージメントを行えるよう、本部によるサポートの強化にも努めています。

コラム

ミャンマーにおける人権課題への対応

2021年にミャンマーで軍事クーデターが発生して以来、ミャンマー国軍による深刻な人権侵害の懸念が世界的に広がっています。

一部の国がミャンマー軍事政権に対して厳しい経済制裁措置を実施しており、国連人権高等弁務官事務所が2023年3月に発表した報告書では「ミャンマー国軍は恒久的な人権危機をもたらしている」と指摘しました。

〈みずほ〉では、2015年にミャンマーに支店を設置し、融資や送金などの金融サービスを提供しております。紛争地域における事業活動は、人権問題に深刻な影響を与える懸念が高いことを踏まえ、〈みずほ〉の人権方針に基づき、国軍への資金流入防止のための実態把握に努めています。また、各国の制裁措置への対応として、コンプライアンスチェックを厳格化しています。

強化デューデリジェンスの実施状況

〈みずほ〉は、取引先において人権課題を検知した場合、強化デューデリジェンスを実施しています。前回の人権レポート発行以降、苦情・報道などの外部情報を通じて7件の人権課題を検知し、強化デューデリジェンスを実施しました。

具体的には、発生事象や取引先の対応状況を確認の上、是正や再発防止策が適切に行われるよう、必要に応じてエンゲージメントやモニタリングを実施しています。「環境・社会に配慮した投融資の取組方針」に基づく、強制労働・児童労働・人身取引に関する強化デューデリジェンスについては、p.21を併せてご参照ください。

強化DD実施件数：7件（うち 海外5件、国内2件）

（人権課題別 内訳）

人権課題	件数
強制労働・児童労働・人身取引	3
先住民族の権利侵害	1
従業員に関する問題	3

（対応状況別 内訳）

対応状況	件数
発生事象・対応状況を確認中	2
新規与信取引を見送り	1
モニタリング中	2
適切な対応を確認済	2

■ 強化DDフロー図



■ 強化デューデリジェンスの一例

- 報道により人権への負の影響を検知
- 人権への負の影響について以下を調査
 - 取引先は人権への負の影響にどのように関与しているか
 - 取引先は人権への負の影響を防止・軽減するために社内プロセスや体制を強化しているか
 - 取引先は負の影響に対して是正や再発防止策の策定を行っているか
- 調査の結果、以下を確認
 - 取引先が人権への負の影響にどのように関与しているか
 - 取引先が人権方針や苦情処理メカニズムを持っていること
 - 取引先が人権への負の影響に対する調査を行い、再発防止と是正に着手していること
- 是正が着実に実行され、再発防止策が機能していることを確認するため、一定期間経過後に対応状況を確認

エクエーター原則の採択と適用

みずほ銀行は、2003年10月、エクエーター原則をアジアの金融機関として初めて採択しました。人権尊重に関するアセスメントの高度化を図ったエクエーター原則（第四版）は2019年11月に発効し、当行では2020年7月から適用しています。

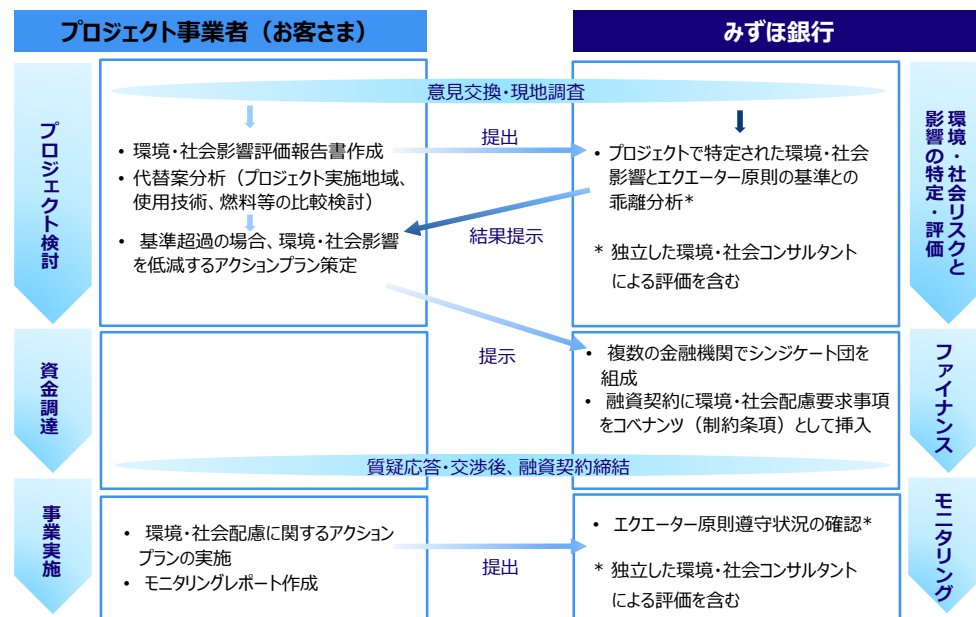
■ エクエーター原則の実施体制

みずほ銀行は、サステナブルプロダクツ部内に「グローバル環境室」を設置し、みずほ銀行全体のエクエーター原則の実施を統括しています。グローバル環境室は、みずほ銀行が独自に策定した「エクエーター原則実施マニュアル」をグローバルに運用しています。行内研修の実施や行内ニュースレター等の配信を通じて、エクエーター原則に関する行内の理解促進にも努めています。

■ プロジェクトへの適用プロセス

エクエーター原則に基づく環境・社会リスク管理プロセス

みずほ銀行は、自然環境や地域社会に影響を与える可能性のある大規模な開発プロジェクト案件に対して、エクエーター原則を適用し、プロジェクト事業者（お客さま）と協働して、環境・社会リスクと影響を特定・評価し、管理しています。



カテゴリ分類と要求事項

エクエーター原則では、対象プロジェクトを環境・社会への影響度によって3つのカテゴリに分類し、カテゴリに応じた対応をお客さまに求めます。

カテゴリ	カテゴリの定義	プロジェクトの影響例
A	環境・社会に対して重大な負の潜在的リスク、または、影響を及ぼす可能性があり、そのリスクと影響が多様、回復不能、または前例がないプロジェクト	- 住民に対する重大な影響（土地取得、非自発的移転、先住民民族等） - 生物多様性、自然生息地、および文化遺産に対する重大な影響 - 複合要因による重大な影響
B	環境・社会に対して限定的な潜在的リスク、または、影響を及ぼす可能性があり、そのリスクと影響の発生件数が少なく、概してその立地に限定され、多くの場合は回復可能であり、かつ、緩和策によって容易に対処可能なプロジェクト	- カテゴリAの要因となる影響が比較的小さい - 影響が一定の事業地域に限定され、公害防止設備等の技術的対策で対処可能
C	環境・社会に対しての負のリスク、または、影響が最小限、または全くないプロジェクト	社会影響または環境影響が軽微で悪化が予見されない

環境・社会への影響度が大きいプロジェクトについては、エクエーター原則に基づき適用される要求事項^{*1}をすべて満たす必要があります。また、お客さまによる環境・社会アセスメントの実施だけでなく、独立した環境・社会コンサルタントによるレビューも必要になります。

内容の確認

環境・社会アセスメント文書および独立した環境・社会コンサルタントによるレビュー報告書に基づいて、そのプロジェクトがエクエーター原則の要求事項を遵守できるかどうかを判断し、融資の可否を決定します。

融資契約書への反映

エクエーター原則では、環境・社会配慮に関する要求事項（以下4項目）を融資契約書の誓約条項に盛り込むことを定めています。

- 現地国の環境・社会関連法規制、許認可の遵守
- 環境・社会マネジメントプランとアクションプランの遵守
- それら（a、b）の遵守状況の定期報告書の作成
- 合意された廃棄計画に従って、施設を廃棄すること（廃棄計画が作成された場合）

エクエーター原則の適用実績と事例

■ 実施プロセス・適用プロジェクト件数の開示

エクエーター原則採択金融機関は、行内のエクエーター原則の実施プロセス、ならびに毎年適用プロジェクトの件数を、カテゴリー分類別、産業別・地域別・金融商品別に公表することなどが要求されます。〈みずほ〉はこの要求事項に則って、以下ウェブサイト適切に情報開示をしています。

[〈みずほ〉とエクエーター原則](#)

事例

エクエーター原則（第四版）では、事業者に対し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（UNGPs）を参照の上、人権に関するリスクと影響を評価することを求めています。プロジェクト所在国の法令だけでなく、国際基準であるUNGPsを参照した人権デューデリジェンスを行った事例をご紹介します。下表の通り、特定されたリスクと影響に対し、事業者が適切なリスク軽減策を講じていることを確認しています。

中東地域での製造プラントプロジェクト

特定されたリスクと影響	事業者によるリスク軽減策
土地買収に伴う住民への影響	事業者がResettlement Action Planを策定。適切な対話の実施と補償を行うための計画が策定されていることを確認しました。
建設に従事する労働者（含、移民労働者）の人権	事業者が人権ポリシー・行動規範を制定し、IFCパフォーマンススタンダードに則った適切な雇用条件・労働環境を整備していることを確認しました。
救済へのアクセス	事業者がステークホルダーエンゲージメントプランを策定し、社会的弱者、移民労働者など、誰でもアクセス可能な苦情処理メカニズムを構築していることを確認しました。

アジア地域での洋上風力発電プロジェクト

特定されたリスクと影響	事業者によるリスク軽減策
漁民の生計への影響	事業者が適切な補償を行うための計画が策定されていることを確認しました。
建設に従事する労働者の安全	事業者が労働・衛生・安全に関するポリシーを有し、安全のための対策を行っていることを確認しました。
地域社会とのコミュニケーション	事業者がステークホルダーエンゲージメントを実施していることを確認しました。
救済へのアクセス	事業者がオンライン上で、誰でもアクセス可能な苦情処理メカニズムを有していることを確認しました。

金融サービスの提供における対応

金融サービスの提供における人権課題について、以下のように対応を行っています。

■ 新商品・新サービス開発時における人権への影響の検討

みずほ銀行・みずほ信託銀行・みずほ証券では、新商品・サービス開発時に、人権にどのような影響を与え得るかを評価し、評価の結果、リスクがあると判定された場合には、整備が完了しなければ取り扱いを開始できない体制を整えています。既存商品・サービスについても、一定基準に該当するものを定期的に抽出し、「人権」の観点から点検しています。

■ バリアフリー化・ユニバーサルデザイン化への取り組み

年齢・性別・障がいの有無などにかかわらず誰にでも利用しやすい銀行を目指して、みずほ銀行では、2005年から、店舗・設備・機器類などの「ハード面」、お客さま向け書類、インターネットコンテンツなどの「ソフト面」、お客さまへのおもてなしのスキル向上を目的とする教育推進などの「ハート面」の3つの側面から、バリアフリー化・ユニバーサルデザイン化に取り組んでいます。

これらの取り組みについて、店舗をご利用いただくお客さまに広くご認識いただけるよう、店舗毎の整備状況をウェブサイト「ATM・店舗検索」や店舗の出入口にマークで掲示しています。



■ お客さまの情報管理

IT技術の進展に伴い情報の利活用が進む一方、各国の個人情報保護法制の強化、社会的関心の高まりを受け、情報資産の適切な保護と利用を目的とする情報管理は極めて重要な経営課題であると認識しています。当グループでは、情報資産に関する各種安全管理措置・管理方法等を明確化するとともに、役員および社員への教育・啓発を行い、情報管理態勢強化に努めています。

■ 広告宣伝物についてのチェック体制

みずほ銀行・みずほ信託銀行・みずほ証券ではお客さま向けに発信する広告や社内報等について、人権尊重の観点から問題となる表現がないかを確認し、必要があれば修正する体制を整えています。

■ 金融サービスの利用における消費者の安全性・健全性の確保への取り組み

金融円滑化への取り組みについて

〈みずほ〉では、「金融円滑化に関する基本方針」を定め、金融機関の持つ社会的責任、公共的使命の重みを常に認識し、適切なリスク管理態勢の下、適切かつ積極的にリスクテイクを行い、金融仲介機能を積極的に発揮することが、お客さまおよび経済の健全な発展、個人生活の充実等に資するとの考えに基づき、金融円滑化に取り組みます。

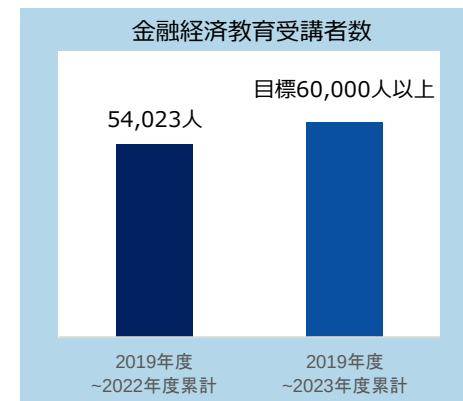
新規融資や貸付条件の変更等の適切な取り組みを更に強化していくとともに、〈みずほ〉が持つ情報機能やネットワーク、ソリューション支援専門スタッフ等を活用したお客さまへのコンサルティング機能（経営相談・経営支援・営業支援等）を積極的に発揮しています。

金融サービスの利用における情報提供について

〈みずほ〉は、「お客さま保護等管理体制」を整え、お客さまに対する取引または商品等の説明および情報提供（商品等説明）の適切性および十分性が確保されるよう、管理しています。

金融経済教育の取り組み

〈みずほ〉は、金融経済教育受講者数の目標を設定し、金融リテラシー向上や、多重債務・金融犯罪による被害の未然防止の観点から、金融経済教育を推進しています。



■ マネー・ローndリング等防止

〈みずほ〉は、商品やサービスがマネー・ローndリングやテロ資金等に利用されることで、結果として、人権への負の影響につながるリスクがあることを認識し、〈みずほ〉自身やお客さま、役員および社員等が、マネー・ローndリング等に関与すること、また巻き込まれることの防止に努めています。

サステナブルビジネス推進 - 人権尊重の観点から -

■ 人権に関するソリューション提供強化

事例

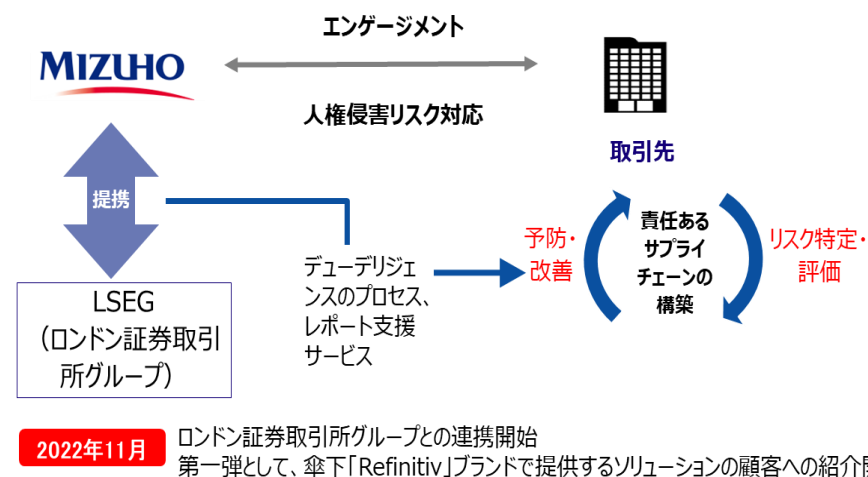
LSEGとの人権領域における連携開始

LSEG（ロンドン証券取引所グループ）と、お客さまへのサステナビリティ関連支援サービス提供における連携を開始しました。

これにより、〈みずほ〉は、スクリーニングプラットフォームやデューデリジェンス・レポートの紹介を通じて、お客さまの人権尊重の取り組みを支援することが可能となりました。

[詳細](#)

ビジネスと人権分野の顧客向けソリューションへの取組支援開始



■ Mizuho ポジティブ・インパクトファイナンス

みずほ銀行は、Mizuho ポジティブ・インパクトファイナンスの提供を通じ、取引先による人権尊重の取り組みをサポートしています。

スキーム概要

- ・ Mizuhoポジティブ・インパクトファイナンスとは、UNEP FI^{*1}が定めた「ポジティブ・インパクト金融原則」（PIF原則）に基づき、みずほリサーチ&テクノロジーズが独自に開発したフレームワークによりインパクト評価を行う「ポジティブ・インパクトファイナンス」
- ・ フレームワークに対し、日本格付研究所（JCR）からPIF原則への適合性について第三者意見を取得

対象先

- ・ 事業活動を通じたポジティブ・インパクトの創出が認められる先

取扱テーマ

- ・ SDGsゴール及びUNEP FIインパクトカテゴリーを踏まえて、〈みずほ〉の想定する26種類のインパクト
（例）水、食料、エネルギー、人格と人の安全保障、廃棄物、包括的で健全な経済 等

事例

人権デューデリジェンスの実施を促進するファイナンス

電子部品製造業を営むA社は、販売・製造のグローバル展開を進めて来ました。昨今、国内外で企業に対するサプライチェーンにおける人権尊重要請が高まる中、製品製造に関する人権対応状況の可視化が課題でした。

こうしたA社の課題を踏まえ、みずほ銀行は、A社に対し「人権デューデリジェンスの実施」を中長期的なサステナビリティ目標として設定する「Mizuho ポジティブ・インパクトファイナンス」を組成しました。

実行後のお客さまとのエンゲージメントを通じて、「人権デューデリジェンスの実施」を促進し、「サプライチェーンにおける人権尊重」のポジティブ・インパクト創出を目指します。

^{*1} UNEP FI(国連環境計画・金融イニシアティブ)は、「人間環境宣言」および「環境国際行動計画」の実行機関として設立された国連機関UNEPと200以上の世界各地の銀行・保険・証券会社等による、広範で緊密なパートナーシップ。

責任ある調達

■ 調達に関する取組方針について

〈みずほ〉は、調達活動を通じて、サプライヤーの従業員や、環境・社会に対し、人権への負の影響を与えるリスクがあると認識しています。〈みずほ〉は、「調達に関する取組方針」（以下、調達方針）を制定し、調達活動における人権尊重を明確化するとともに、サプライヤーの皆様に遵守いただきたい事項として、「サプライヤーの行動指針」を定め、サプライヤーの皆様に理解と協力を求めています。

調達に関する取組方針（全文p.44）	
調達活動における基本的な考え方	サプライヤーの行動指針
1. サプライヤーの公正・公平な決定 2. 法令・社会的規範の遵守 3. 人権の尊重・環境への配慮	1. 法令・社会的規範の遵守 2. 情報管理 3. 人権の尊重 4. 環境への配慮

■ サプライヤーに対する方針の周知と遵守について

人権方針・調達方針の周知について

〈みずほ〉は主要サプライヤー^{*1}に対し、人権方針および調達方針を周知し、理解と協力を要請しています。

サプライヤーの行動指針の遵守に向けて

〈みずほ〉は、2022年7月以降、外部委託取引を開始するサプライヤーに対しては、契約書においてサプライヤーの行動指針の遵守を規定することで、国際規範^{*3}に基づく人権尊重を求めています。遵守義務への違反時には、サプライヤーに対し是正を求めます。当該求めにもかかわらず、サプライヤーが正当な理由がなく是正せず、重大な違反が継続する場合は、契約の終了を検討します。

■ ネガティブ情報のモニタリングについて

主要サプライヤー延べ約2,400社^{*2}について、外部データを使用し、人権に関連した制裁・犯罪履歴の有無で、リスクスクリーニングを実施し、重大なリスク事象は検知されませんでした。

■ 人権デューデリジェンスにおける実施事項（2022年7月以降）

新たな取引の開始時	① ネガティブ情報の有無の確認 調達実施部署	
	海外 ^{*4} ネガティブニューススクリーニング	国内 信用情報照会
	② 調達に関する取組方針の周知 調達実施部署	
	主要なサプライヤー^{*1}に対し、調達方針を周知	
	③ 外部委託契約書の締結 調達実施部署	
	外部委託契約書において、サプライヤーの行動指針の遵守を規定	
取引期間中	④ ネガティブ情報のモニタリング 本部^{*5}	
	- 主要サプライヤーの人権リスクを本部でモニタリング - 対象：強制労働・児童労働・人身取引等の重大な人権リスク	
	⑤ リスク検知時の対応	
	発生事象の確認 調達実施部署	方針に基づく対応 調達実施部署
	深刻度や影響範囲、サプライヤーの関与、対応状況をヒアリング	サプライヤーの対応の十分性を確認し、推奨される対応を調達実施部署に伝達 - 追加的な対応要請 - モニタリング - 是正されない場合取引終了も検討

社員の人権尊重への取り組み

〈みずほ〉では、社員の人権が尊重される快適で安全な職場づくりを推進しています。会社と社員の相互信頼を築くため、労使間の対話を十分に行う等、社員が意欲的に働ける職場づくりに努めています。

■ 多様な社員が活躍する働きやすい環境の構築

社員が最大限の人材価値を発揮して活き活きと活躍するためには、働きやすい環境の構築が必要不可欠です。社員の身体的・精神的・社会的な健康を支えるとともに、時間や場所を選ばない社員一人ひとりの状況に応じた柔軟な働き方ができるための仕組みづくりや、仕事と育児・介護を両立するための様々な取り組みを行います。

人生100年時代を見据えた健康経営

〈みずほ〉では、業務効率化の推進や過重労働の排除を行うために、資料のペーパーレス化や全社一斉の定時退社日の設定を行っています。また、2022年10月から企画型裁量労働制を停止し、効率性を一層意識した働き方に変えることで、働きやすい環境づくりを進めています。



メンタルヘルスの向上に向けて、ストレスへの理解を深めセルフケアを推奨する全社員向けの研修や、社員のメンタルヘルスの理解促進を目的とした管理職向けの研修を実施しています。



一人ひとりのライフスタイルにあった柔軟な働き方

〈みずほ〉では、社員がそれぞれの業務運営に応じて自宅やサテライトオフィスでリモートワークを行うことができるよう、勤務場所等の環境整備を行っています。柔軟な働き方が可能な「フレックスタイム勤務」や「時差勤務」、「週休3・4日制」も導入しています。また、半日単位の有給休暇の取得を年度で最大32回まで利用でき、有給休暇の取得も促進しています。



職場の安全・衛生面への取り組み

労働安全衛生にかかわる法律に則り、各種健診の実施、産業医などによる健康管理、衛生委員会の設置など、安全で働きやすい職場環境づくりを行っています。

■ 社員の個人情報保護について

〈みずほ〉は、「従業員の個人情報保護に関するプライバシーポリシー」を定め、「個人情報の保護に関する法律」「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」をはじめとする関係法令等に加えて、本ポリシーをはじめとする社内の諸規程を遵守し、従業員の個人情報の適切な保護と利用に努めています。

■ 差別・ハラスメント防止について

〈みずほ〉は、いかなる理由をもってしても差別やハラスメントを容認しないことを表明し、ハラスメントの防止と排除を徹底するため、役員および社員が認識すべき事項および行動すべき事項を定めています。

- セクシャル・ハラスメントの防止と排除を徹底するための指針
- パワー・ハラスメントの防止と排除を徹底するための指針
- 妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントの防止と排除を徹底するための指針

また、社員一人ひとりがその重要性を理解・浸透するよう、さまざまな研修を行っています。

➤ 参照：人権啓発推進態勢と啓発活動 p.32

■ 労働組合との関係について

みずほフィナンシャルグループ・みずほ銀行・みずほ信託銀行では、みずほフィナンシャルグループ従業員組合がユニオンショップ制を採用し、組合活動を行っています*1。各労働組合との間で、労働協約を締結し、組合員の労働条件の維持改善ならびに会社の健全な発展に向け、会社と組合がお互いの立場を尊重しながら様々なテーマについて団体交渉を行い、健全な労使関係の構築と維持を図っています。海外拠点においても、〈みずほ〉は、各国の労働関連法規を十分に踏まえた事業運営を行っています。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

「みずほの企業理念」の実現に向けて制定された「人事ビジョン」の下、「くみずほ」のDEI コミットメント」と「日本における重点施策」を制定し、その実現に向けた様々な施策を推進しています。

■ ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの取り組み



〈みずほ〉のDEIコミットメント（旧：D&Iステートメント）

DEI（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）に取り組む理由

〈みずほ〉の企業理念を実現するためには、あらゆる多様性を尊重し、機会の公平性を確保し、そして多様な視点や価値観を日々の業務推進や意思決定に積極的に取り入れる、DEI（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の推進が不可欠です。

〈みずほ〉では、以下の3つの約束を掲げDEIを推進します。これにより、すべての社員が自分らしく輝き、〈みずほ〉の一員として働くことにやりがいと誇りを感じられる組織となり、〈みずほ〉に関わるすべての人や社会に新たな価値を生み出していきます。

3つの約束

01 多様性を力に

年齢・性別・国籍・人種・民族・宗教・文化・障がいの有無・性的指向／性自認などの多様な背景・経験・価値観を持つすべての社員が、一人ひとりの個性を「強み」としていかし、自分らしさと能力を最大限に発揮できる組織であること。

02 自分らしく働き人生を豊かに

柔軟な働き方を推進し、すべての社員がプロフェッショナルとして、そして一個人として、ありたい姿に向かって、充実感を持ちながら生産的に仕事に取り組める組織であること。

03 認め合い高め合うカルチャー

会社と社員、そして社員同士が信頼と敬意をもってつながり合い、多様な視点を取り入れ、健全でオープンな議論や、積極的な挑戦ができる組織であること。

以上の3つの約束を推進することで、すべての社員が〈みずほ〉の一員として働くことにやりがいと誇りを感じられる組織となり、〈みずほ〉に関わるすべての人、そして社会に新たな価値を生み出していくことをめざします。

重点施策

DEIコミットメントのもとに、日本における重点施策を策定しました。

日本における重点施策

- 管理職等の意思決定層における多様性の確保（女性、グローバル人材、キャリア採用者）
- 育児・介護との両立
- LGBT+（性的少数者）についての取組
- 障がいのある社員の活躍推進
- 柔軟で多様な働き方の推進
- コミュニケーションを力に、挑戦し成長する組織カルチャーを醸成

30% Club Japanへの加盟

〈みずほ〉では、部長相当職以上の経営層における女性比率のさらなる向上を課題認識しており、企業の重要意思決定機関に占める女性の割合向上を目指すキャンペーン「30% Club Japan」の趣旨に賛同し、2021年6月に加盟しました。



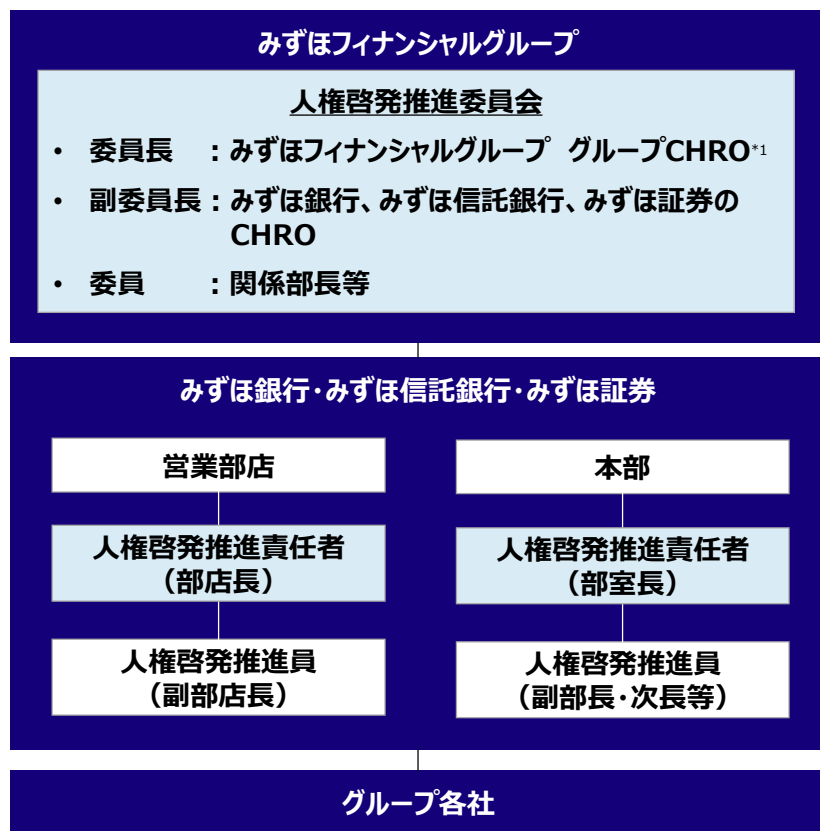
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンにおける目標・実績（23年3月末時点）

項目		目標	達成時期	実績
女性管理職比率 ^{*1}	部長相当職 ^{*2}	14%	26年3月	9%
	課長相当職以上	21%	26年3月	19%
		継続して維持する水準		実績
海外現地採用社員の管理職比率 ^{*3}		83%		84%
キャリア採用管理職比率 ^{*4}		（実績のみ開示）		16%
女性新卒採用者比率 ^{*1 *5}		30%		31%
有給休暇取得率 ^{*1}		70%		78%
男性育児休業取得率 ^{*1}		100%		104%

人権啓発推進態勢と啓発活動

〈みずほ〉では、人権啓発推進委員会を設置し、重要な経営課題の一つとして、役員および社員の人権意識を高めることに積極的に取り組んでいます。

■ 人権啓発推進委員会



- 人権啓発推進委員会では、グループに関する人権課題や社内啓発体制、社員向け研修のテーマや内容等を協議するなど、人権尊重の精神にあふれた企業風土が醸成できるよう推進しています。
- みずほフィナンシャルグループ グループCHROを人権啓発推進委員長とし、全部室店に人権啓発推進責任者、人権啓発推進員を配置し、きめ細かな推進ができる体制を整えています。

■ 役員および社員に対する啓発活動（2022年度実績）

拠点	研修名	対象	受講者数
国内	みずほ人権研修	全従業員（正規・非正規）	54,566人 ^{*2}
	役員・部店長研修	全役員および全部店長	701人 ^{*2}
	人権啓発推進員研修	全部室店の人権啓発推進員	954人 ^{*2}
	新入社員研修	全新入社員	666人 ^{*3}
海外	海外拠点コンプライアンス研修	海外拠点に勤務する従業員	7,333人 ^{*4}

みずほ人権研修

年1回、グループ社員が人権啓発研修を受講し、人権について学び、自身を振り返るため、「みずほ人権研修」を実施しています。各年度の重点テーマは以下の通りです。

2020年度	多文化共生
2021年度	同和問題
2022年度	LGBT+

その他テーマ別研修

「採用担当者向け研修」「広告宣伝担当者向け研修」「ビジネスと人権研修」など、テーマ別の研修会を行っています。

ビジネスと人権に関する啓発

人権方針の改定などグループのビジネスと人権の取り組みに関する研修教材を社内提供しました。

役員・部店長研修

毎年、テーマを定め、研修を実施しており、2022年度のテーマは以下の通りです。

役員・部店長研修	LGBT+ 「誰にとっても働きやすい職場づくりに向けて」
----------	---------------------------------

人権啓発教材「人権の扉」

人権啓発教材「人権の扉」を作成し、さまざまな人権問題に対して社員が「気づき」を得るきっかけを提供しています。

人権啓発標語

人権啓発活動の一環として、毎年、グループベースで人権啓発標語を募集し、優秀作品を表彰しています。社員の家族も含めた取り組みにより、人権について考える機会を提供し、人権を尊重する風土づくりを行っています。

ステークホルダーコミュニケーション

〈みずほ〉では、ステークホルダーのみなさまに対する倫理上の基本姿勢を行動規範として定めるとともに、積極的にコミュニケーションを行い、〈みずほ〉の活動が社会常識と調和し、公正かつ透明なものとなるよう努めています。幅広いステークホルダーから頂いたご意見を真摯に受け止め、様々な取り組みや開示の向上に努めています。

お客さま

- 店頭や営業担当者を通じた対話
- お客さまの声カード
- コールセンター
- ウェブサイトのご意見、苦情窓口、お問い合わせ窓口
- お客さま向けアンケート・満足度調査

株主・投資家

- 株主総会
- IR説明会
- IRお問い合わせ窓口
- 機関投資家面談

社員

- 人権啓発活動
- コンプライアンス・ホットライン
- みずほ人権ヘルプライン
- 社内広報活動
- 社員意識調査
- 労使協議

サプライヤー

- 調達に関する取組方針の周知・ご理解
- 責任ある調達に向けた連携・協働

地域社会

- ステークホルダーとの対話
- 社会貢献活動
- 金融教育支援

政治・行政

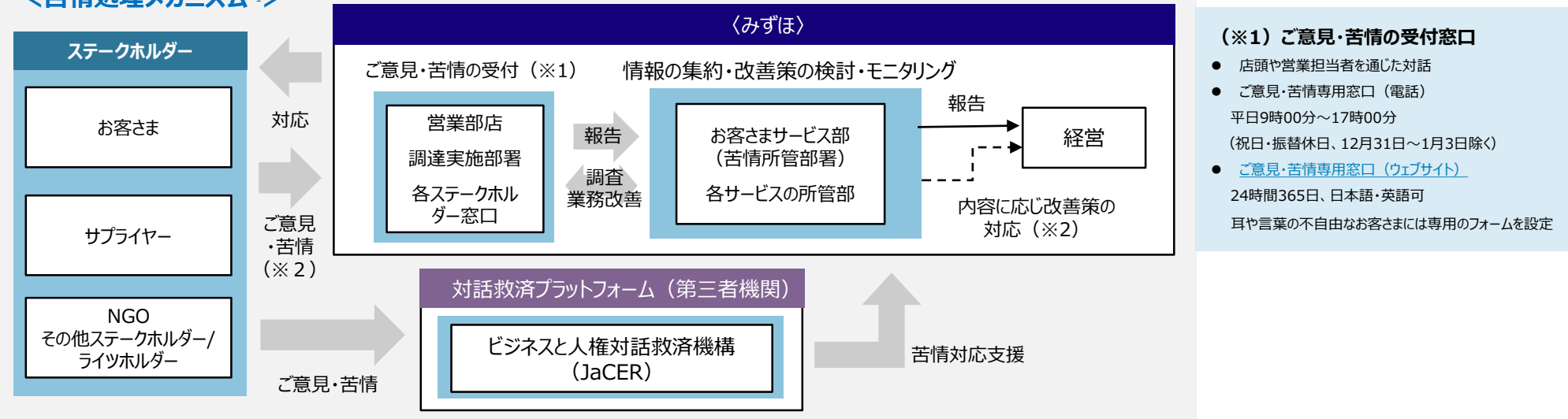
- 業界団体を通じた活動
- 官民連携の取り組み
- 政策提言

ご意見・苦情の受付と対応

〈みずほ〉は、さまざまなステークホルダーの方々から、人権を含めた、相談やご意見・苦情を本支店やコールセンター、ウェブサイト等を通して受付けています。ご意見や苦情は、社内で集約され、経営に対して報告されるとともに、方針や手続、運用を改善すべき点がないかなどの対応について、検討を行います。

また、2023年には、バリューチェーン全体のステークホルダーから、人権侵害に関する通報を受付ける態勢を整備するため、「対話救済プラットフォーム」を運営する一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）に入会しました。本プラットフォームは、専門的な立場から、会員企業の人権苦情対応を支援し、公平な対話救済プロセスを構築するとともに、通報者の匿名性や通報内容の秘匿性を確保するものです。

＜苦情処理メカニズム*1＞



（※2）人権に関連した主なご意見・苦情と対応事例（2022年度）

人権課題	人権に関するご意見・苦情	対応
投融資を通じた人権侵害への加担	● 地域住民の生活に大きな悪影響を及ぼすプロジェクトへの融資は行うべきではない	● 関係部と共有し、対応方針の検討において留意
金融サービスへのアクセス	● 外国人の口座手続きにおける応対やプロセスが不適切	● コンプライアンス研修で在留カードの取扱いに関する苦情事例・留意点を共有し、事務手続について周知徹底
	● 高齢者や障がい者の対応・接遇が不適切	● 障がいのあるお客さまへの対応に関するコンプライアンス研修を実施、障がい者対応に関するハンドブックを作成 ● 営業部にて再発防止に向けた教育・指導

社員の内部通報・相談制度

〈みずほ〉は、社員向けに、コンプライアンス・ホットラインやみずほ人権ヘルプライン、社員相談室等を設置しており、匿名性や秘密保持を保証し、公平で通報者の権利と両立可能な相談・苦情対応体制を整えています。

■ コンプライアンス・ホットライン

24時間・365日・外国語にも対応した内部通報制度

- 内部通報制度を整備し、24時間・365日、外国語にも対応可能なグループ共通社外窓口を設置し、匿名での通報も受け付けています。
- 〈みずほ〉の内部通報制度は、消費者庁が指定する団体の審査を経て、適切に運営していることが認められ、内部通報制度認証（自己適合宣言登録制度）に登録されました（現在、法改正に伴う当該制度見直しのため休止中）。

グループ社員への周知

- ポスターの掲示や各種連絡窓口を記載した携帯カードの全社員への配布等により、グループ各社社員への周知を図っています。

通報者の保護

- 通報対応においては、細心の注意を払って通報者の秘密を保護するとともに、通報者に対する人事面他のあらゆる不利益な取り扱いが行われないように徹底し、違反行為には人事処分を含め、厳正な措置を講じる方針を示しています。

通報実績

- 当社グループにおける社内外の通報窓口にて2022年度168件の通報が寄せられ、その対応状況等については、社内の監査委員に報告しています。また、通報とまではいかない人間関係等についての相談も相当数寄せられ、対応しています。
- 主な相談内容：
 - 各種ハラスメント（セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等）
 - 法令違反、社内ルール違反等

通報への対応

- 通報内容に応じて適切な部署が、事実調査を実施
- 通報内容が事実であれば、人事処分や注意・指導などを実施

■ みずほ人権ヘルプライン

概要

- みずほ人権ヘルプラインは、関係法令^{*1}や指針に基づき設置された、ハラスメントや障がいのある社員の合理的配慮に関する社内相談窓口です。

対象者

- みずほフィナンシャルグループ・みずほ銀行・みずほ信託銀行・みずほ証券の全社員（グループ会社等に出向している社員も含む）

相談できる内容

- セクハラ、パワハラ、妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント等の相談
- 障がい者の職場環境等の相談
- LGBT+ などの性的少数者の職場環境等の相談

受付方法

電話・メール・文書（郵便・社内メール便など）

相談実績

- 2021年度163件、2022年度147件の相談がありました。
- 主な相談内容：
 - セクシャル・ハラスメント（例：上司からしつこく食事に誘われる）
 - パワー・ハラスメント（例：机を叩く、大声で叱責する）
 - その他（例：自身の障がいの特性に配慮した業務内容にしてほしい）

相談への対応

- 所属長が事実確認のうえ注意・指導
- 人事グループが事実確認のうえ、所属長に職場環境の改善を指示（服務規律違反が認定された場合、人事処分を実施）

2022年度以降の対応・運用強化概要

		対応・運用強化した取り組みと対応実績（前回人権レポート発行以降）	
人権尊重の推進態勢		■ 人権尊重の取り組みを、経営会議等の執行での議論を経て、リスク委員会・取締役会に定期的に報告（p.16） ■ サステナビリティ推進委員会（2023年7月）で、外部有識者の助言をふまえ、人権尊重への取り組み強化に向けて議論（p.17）	
人権デューデリジェンス		■ 人権方針で明確化した人権DDの考え方にに基づき運用 ■ 人権課題検知時に強化DD（エンゲージメントや継続モニタリング等）を実施（p.21,24）	対応実績 ■ 強化DD実施件数：7件（海外5件、国内2件）
分野別	責任ある投融資	■ 「強制労働・児童労働・人身取引」および、「紛争地域における事業」について人権DDを実施（p.20-24）	■ 外部データによる初期スクリーニングの実施 ■ 年次検証の実施：約730件
	責任ある調達	■ 外部データを使用した人権リスクのスクリーニングを実施 ■ 契約における人権尊重を含む契約条項の追加を推進（p.29）	■ ネガティブスクリーニングの実施：延べ約2,400社
	社員	■ DEIコミットメントへの改定（p.31）	■ 多様性の確保・尊重に向けた目標設定と取組推進
	お客さま	■ 人権に関するソリューション提供の強化（p.28）	■ LSEG（ロンドン証券取引所グループ）との連携
情報開示		■ 人権レポート2023の発行	■ 人権DDの実施状況等の開示を拡充
ステークホルダーエンゲージメント		■ 人権啓発活動を実施（p.32） ■ お客さま、サプライヤー、投資家、人権専門家等、ステークホルダーと対話（p.17,23,28,33）	
苦情処理メカニズム		■ 救済へのアクセス向上に向け、苦情受付プラットフォームを運営するJaCERに入会（p.34） ■ ステークホルダーからのご意見・苦情を踏まえて改善策を検討・実施（p.34）	

今後に向けて

■ 人権課題の変化や国内外の法規制を踏まえた対応

2011年の国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（「指導原則」）の採択以降、各国で企業に対する人権デューデリジェンスの実施や取組状況の開示・報告の義務化が進んでいます。また、ビジネスの国際化やテクノロジーの変化等により、人権を巡る事象が非常に複雑化しており、関心が高まっている人権課題にも変化がみられます。

このような国内外の法制度の進展や人権課題の変化を踏まえ、〈みずほ〉は、引き続きタイムリーで適切な人権対応の高度化に取り組んでいきます。

■ 人権デューデリジェンスの着実な運用の継続と、運用結果を踏まえた取組み高度化

〈みずほ〉は、人権方針で明確にした人権デューデリジェンスの考え方に基づき、強化デューデリジェンスの実効的な運用に努めるなど、着実な取組みの高度化を継続してきました。

今後は着実な運用を継続するとともに、これまでの運用結果を踏まえ、取組みの強化を図ります。具体的には、リスクベースアプローチによる人権デューデリジェンスの実効性向上、人権リスクの高い取引先に対するモニタリングの強化、既存投融資先に対するスクリーニング体制整備などに取り組んでいきます。

■ 透明性向上に向けた方針の運用状況の開示

「指導原則」では、どのように人権を尊重する責任を果たしているかをステークホルダーに説明することが求められていることを踏まえ、今般、人権DDの実施状況や寄せられた苦情への対応について開示の充実を図りました。今後も人権課題にどのように対応しているかをしっかりと説明するため、人権尊重への取り組みについて、さらなる透明性の向上に努めていきます。

■ 「指導原則」に沿った人権関連苦情受付チャネル高度化

〈みずほ〉は、これまでも、苦情処理メカニズムを構築し、社員、お客さま、サプライヤー、その他ステークホルダーから、ご意見・苦情を受け、モニタリングし、改善に取り組んできました。今般、救済へのアクセス向上に向け、苦情受付プラットフォームを運営するJaCERに入会しました。今後は、このプラットフォームも活用しつつ、「指導原則」が求める要件（利用可能性や予測可能性、透明性等）を踏まえ、実効性のある苦情処理メカニズムの構築に向けて取り組みを進めていきます。

■ 人権に対するリスク感度向上

バリューチェーンを通じた人権尊重に取り組むためには、〈みずほ〉の社員一人ひとりが人権尊重の重要性を理解することが重要です。今後は、フロント部署向けの研修など、人権リスク検討の実効性を高めるための社内教育の強化を図ります。

また、人権課題が多様化する社会において、組織として個々の課題や事象に対応できる経験と実績を積み上げていくことが重要だと考えています。そのために、外部有識者から助言をもらう体制を整えるとともに、グループ内でその経験と知見・ノウハウを蓄積していきます。

国連指導原則報告フレームワークとの対照表

項目			該当ページ
パートA 人権尊重の ガバナンス	方針のコミットメント	A1.1 パブリック・コミットメントはどのように策定されたか？	p.13
		A1.2 パブリック・コミットメントがとりあげているのは誰の人権か？	p.8-11
		A1.3 パブリック・コミットメントをどのように周知させているか？	p.13,29,32
	人権尊重の組み込み	A2.1 人権パフォーマンスの日常における責任は、社内でもどのように構成されているか、またその理由は何か？	p.16,21,29,32
		A2.2 上級経営管理者及び取締役会では、どのような種類の人権課題がどのような理由で議論されているか？	p.16,20
		A2.3 意思決定や行動に際してはさまざまな方法で人権尊重を意識すべきであることを、従業員及び契約労働者に対してどのように周知させているか？	p.32
		A2.4 企業は取引関係において、人権尊重を重視していることをどのように明確化しているか？	p.8-11,20,25,29
パートB 報告の焦点の 明確化	顕著な人権課題の提示	B1 顕著な人権課題の提示：報告対象期間中の企業の活動及び取引関係に関連した、顕著な人権課題を提示する。	p.15
	顕著な人権課題の確定	B2 顕著な人権課題の確定：顕著な人権課題がどのように確定されたかを、ステークホルダーからの意見も含めて説明する。	p.14,17
	重点地域の選択	B3 重点地域の選択：顕著な人権課題に関する報告が特定の地域に重点を置く場合、どのようにその選択を行ったかを説明する。	p.22
	追加的な深刻な影響	B4 追加的な深刻な影響：報告対象期間中に発生し、または引き続き取り組まれている人権への深刻な影響のうち、顕著な人権課題以外のものを特定し、その取り組みの方法について説明する。	p.24
パートC 顕著な 人権課題の管理	具体的方針	C1.1 企業はその方針の関連性と重大性を、当該方針の実施が求められる者に対してどのように伝えているか？	p.20-24,29,32
	ステークホルダー・ エンゲージメント	C2.1 企業は顕著な人権課題のそれぞれについて、どのステークホルダーと関与すべきか、またいつ、どのように関与するかをどのように決定しているか？	p.13,33-35
		C2.2 報告対象期間中、企業は顕著な人権課題のそれぞれについて、どのステークホルダーと関与したか、またその理由は何か？	p.14,17,20-35
		C2.3 報告対象期間中、ステークホルダーの見解は、顕著な人権課題それぞれに対する企業の理解や取り組み方にどのような影響を与えたか？	p.6,36
	影響の評価	C3.1 報告対象期間中、顕著な人権課題に関わる影響に、目立った傾向またはパターンがあったか、またそれは何だったか？	p.13-15,24,34-35
		C3.2 報告対象期間中、顕著な人権課題に関わる深刻な影響が発生したか、またそれは何だったか？	p.15,23-24,29,34-35
	評価結果の統合 及び対処	C4.1 顕著な人権課題の管理に影響を与える意思決定と行動を行う社内部門は、解決策を見出し実施することにどのように関与しているか？	p.16,21,25,29,34-35
		C4.2 顕著な人権課題に関連する影響の防止または軽減と、他の事業目的との間に緊張関係が生じた場合、その緊張関係はどのように対処されるか？	p.21,24-25,29
		C4.3 報告対象期間中、顕著な人権課題それぞれに関連する潜在的影響を防止または軽減するため、企業はどのような措置をとったか？	p.19-32,34-35
	パフォーマンスの追跡	C5.1 顕著な人権課題のそれぞれが効果的に管理されているかどうかを示すのは、報告対象期間のどの具体的事例か？	p.21-24,26,31,34-35
	是正	C6.1 企業はどのような手段を通じて、顕著な人権課題それぞれに関わる苦情や懸念を受理できるか？	p.34-35
		C6.2 人々が苦情や懸念を申し立てることができると感じているかどうかを、企業はどのように確認しているか？	p.34-35
		C6.3 企業はどのように苦情を処理し、成果の有効性を評価しているか？	p.34-35
		C6.4 報告対象期間中、顕著な人権課題に関する苦情や懸念、及び成果には、どのような傾向とパターンがあったか、また企業はどのような教訓を得たか？	p.34-35
		C6.5 報告対象期間中、企業は顕著な人権課題に関わる実際の影響からの救済を提供または可能にしたか、またその場合の典型的もしくは重大な事例は何か？	p.34-35

環境・社会に配慮した投融資の取組方針の概要（全文） <1/5>

I. 環境・社会に配慮した投融資の取組方針（以下「本方針」）の考え方

企業が自らの持続的な成長と中長期的な企業価値の創出を達成するためには、ステークホルダーとの適切な協働が不可欠であり、サステナビリティを巡る環境・社会課題に対する適切な対応が必要です。そして、企業には内外の経済・社会の持続可能な発展への貢献が期待されており、企業の決定や事業活動が環境・社会に及ぼす影響に対して、ステークホルダーの期待に配慮し国際規範と整合した、透明性が高く倫理的な行動をとることが求められています。

〈みずほ〉は「みずほの企業行動規範」、「環境方針」、「人権方針」において、環境に配慮して行動すること、国際的に認められた人権を尊重して行動することを約束しています。〈みずほ〉は、グローバルな金融グループとして社会的責任と公共的使命の重みを常に認識し、様々なステークホルダーの期待に配慮しながら、活動基盤である社会との関わりにおいて、責任を十分に果たす企業行動を実践することで、内外の経済・社会の持続的な発展と環境・社会課題の解決に貢献していきます。そのために、気候変動への対応、生物多様性保全、人権尊重をはじめとする環境・社会課題に対して、金融仲介機能やコンサルティング機能を発揮し、環境・社会へのポジティブな影響の拡大とネガティブな影響の防止・軽減に努めています。

環境・社会課題に対して適切な対応を行っている企業への資金提供や資金調達支援などの金融サービスの提供を行うことは、内外の経済・社会の持続的な発展と環境・社会課題の解決に貢献するという、〈みずほ〉の社会的責任と公共的使命を果たすことにも繋がります。一方で、環境・社会課題に対してステークホルダーの期待に配慮した適切な対応を行わない企業と取引することのリスクを認識しています。

II. 本方針の対象業務と運営方法

1. 対象業務

- ・ 自らの判断に基づき取引先に資金提供を行う業務
 - ・ 取引先の資金調達の支援を行う業務
 - ・ 自らの名義で資産を保有し取引先の事業を支援する業務
- 具体的には、以下の業務とします（以下、「投融資等」）。
- ・ 融資業務¹、引受業務、個別株への自己勘定投資、信託受託業務（資産運用業務にかかるものを除く）

2. 本方針の運営方法

- ・ 「禁止方針」では、環境・社会に対する重大なリスクまたは重大な負の影響がある事項について定めます。これらに対しては、投融資等を行いません。
- ・ 「その他の方針」では、環境・社会に対するリスクまたは負の影響がある事項について定めます。これらに対しては、負の影響を防止・軽減するため、「認識すべきリスク」を踏まえて取引先の対応状況を確認したり、取引先に適切な対応を要請したりするプロセスを追加するなど、業務特性を踏まえた対応を行ったうえで、取引について判断します。

III. 横断的な取組方針

1. 対象

- ・ セクターにかかわらず、以下の事業とします。
- ・ 環境・社会に対する重大なリスクまたは重大な負の影響がある事業
- ・ 環境・社会に対するリスクまたは負の影響があり、取引先による環境・社会課題に対する適切な対応が求められる事業

2. 認識すべきリスクの概要

- ・ 「禁止方針」の対象は国際条約等で制限されている事項です。
- ・ 開発等に伴い、深刻な環境汚染や、先住民族・地域住民の非自発的な移転などの人権侵害が発生するリスクがあります。
- ・ 先住民族・地域住民や人権団体などの反対運動・裁判などによって、開発や完工が遅延するリスクがあります。
- ・ 紛争地域では、様々な紛争の要因や利害関係、人権を尊重するための統治の脆弱性などによって、人権侵害が発生するリスクがあります。

3. 取組方針

禁止方針

- ・ 以下の事業に対しては、投融資等を行いません。
 - ラムサール条約指定湿地へ負の影響を与える事業
 - ユネスコ指定世界遺産へ負の影響を与える事業（当該国政府及びUNESCOからの事前同意がある場合を除く）
 - ワシントン条約に違反する事業（各国の留保事項には配慮します）
 - 強制労働、児童労働、人身取引を引き起こしている事業

その他の方針

- ・ 以下の事業に対しては、負の影響を防止・軽減するため、「認識すべきリスク」を踏まえて取引先の対応状況を確認したうえで、取引について慎重に判断します。
 - 先住民族の地域社会へ負の影響を与える事業
 - 非自発的な住民移転に繋がる土地収用を伴う事業
 - 紛争地域における人権侵害を引き起こしているもしくは助長している事業、または紛争地域における人権侵害と直接的に結びついている事業
- ・ 上記のリスク検証の結果、取引先が環境・社会課題に適切に対応していないことによって、取引先の事業継続に重大な影響があることが判明した場合、投融資等を行いません。

IV. 強制労働・児童労働・人身取引に対する取組方針

〈みずほ〉は、「みずほの企業行動規範」において、国際的に認められた人権を尊重して行動することを約束しています。また、「人権方針」に基づき、グローバルに展開する事業のバリューチェーンを通じて、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に従い人権を尊重する責任を果たすことを目指しています。

〈みずほ〉は取引先に対して、〈みずほ〉の「人権方針」を理解し、それぞれの事業・サプライチェーンにおける人権への負の影響の防止・軽減と必要に応じた救済策の提供に取り組むことを期待しています。

1. 対象

- ・ 強制労働、児童労働、人身取引のリスクを伴う企業

2. 認識すべきリスクの概要

- ・ 強制労働、児童労働、人身取引は国際条約や法令等で禁止されているきわめて深刻な人権課題です。
- ・ 企業には、自らの事業活動を通じて、強制労働、児童労働、人身取引を引き起こしたり助長したりするリスクがあります。
- ・ 企業の事業、商品またはサービスが、強制労働、児童労働、人身取引と直接的に結びつくリスクがあります。

環境・社会に配慮した投融資の取組方針の概要（全文）＜2/5＞

3. 取組方針

その他の方針

- 負の影響を防止・軽減するため、「認識すべきリスク」を踏まえて取引先の対応状況を確認したうえで、取引について判断します。具体的には、人権デューデリジェンスを行います。

人権デューデリジェンス

(1) 取引先の人権への負の影響の特定・評価

強制労働、児童労働、人身取引を（みずほ）の事業及びバリューチェーンから排除することを目指して、以下の場合に人権デューデリジェンスを強化し、取引先に強制労働、児童労働、人身取引のリスクがないかを確認します。

- 現在投融資等の取引がない企業と投融資等の取引を開始する場合
- 既に投融資等の取引がある企業に関して、外部から指摘や、公的機関等から信頼性のある情報の提供を受けた場合

(2) 取引先に強制労働、児童労働、人身取引のリスクがある場合の対応

A. 取引先が強制労働、児童労働、人身取引を引き起こしている場合

(a) 現在投融資等の取引がない企業

- 企業が強制労働、児童労働、人身取引を引き起こしていることが明白である場合、投融資等を行いません。

(b) 既に投融資等の取引がある企業

- 取引先が強制労働、児童労働、人身取引を引き起こしていることが明白であると判明した場合、当該事象の是正と再発防止を求めます。
- 一定期間経過後も取引先が上記の求めに対して対応しない場合、取引継続について慎重に検討を行います。

B. 取引先が強制労働、児童労働、人身取引を助長している場合、または、取引先の事業、商品もしくはサービスが強制労働、児童労働、人身取引と直接的に結びついている場合

- 取引先に対して以下を求めるなど、負の影響の防止・軽減に向けて取引先との対話を行います。
 - 当該事象への対応状況について報告すること
 - 取引先の対応状況が不十分である場合、追加的な対応を行うこと

V. 移行リスクセクターに対する取組方針

〈みずほ〉は、「環境方針」に基づき、2050年の脱炭素社会（温室効果ガス排出ネットゼロ）の実現や気候変動に対して強靱な社会の構築に向けて、以下の取り組みを行います。

- パリ協定に整合したファイナンスポートフォリオへと段階的に転換を図るため、中長期的に投融資ポートフォリオを通じた温室効果ガス排出量を削減していきます。
- 取引先ごとの課題やニーズに応じ、中長期を見据えて、気候変動対策、脱炭素社会への移行を支援するため、エンゲージメント（建設的な対話）を積極的に行います。

〈みずほ〉は、脱炭素社会への転換に起因する移行リスク（政策リスク、技術リスク、評判リスクなど）が高いセクター群を「移行リスクセクター」として、取組方針を定めます。

1. 対象

- 以下の事業を主たる事業とする企業
 - 石炭火力発電、石油火力発電、ガス火力発電、石炭鉱業、石油、ガス、鉄鋼、セメント

2. 認識すべきリスクの概要

- 上記を主たる事業とする企業は、脱炭素社会に向けた移行への対応が適切になされなかった場合、移行リスク（政策リスク、技術リスク、評判リスクなど）に晒される可能性が高い状況にあります。

3. 取組方針

その他の方針

- 負の影響を防止・軽減するため、「認識すべきリスク」を踏まえて取引先の対応状況を確認したうえで、取引について判断します。具体的には、エンゲージメントを行います。

エンゲージメント

(1) 取引先に対して以下を要請し、段階的な取り組み強化を促します。

- 移行に向けた戦略の策定
- 移行戦略を実効的なものとするための定量目標やKPI（中期・長期）の設定
- 移行戦略や目標・KPIに基づいた、具体的な取り組みの実行と進捗の開示
- 温室効果ガス排出量の計測と開示
- TCFDまたはそれと同等の枠組みに沿った開示の充実

(2) 取引先の主たる事業と移行リスクへの対応状況に基づき、リスク区分を特定します。

(3) 移行リスクへの対応状況を年1回以上確認し、以下の基準をもとに評価します。

- 移行リスクへの対応意思の有無
- 移行戦略の有無、定量目標の有無
- 目標の水準、達成手段や取組状況などの具体性、実績・客観性 など

(4) エンゲージメントの結果、取引先が初回エンゲージメントから1年経過後も移行戦略を策定しない場合、取引継続について慎重に判断を行います。

VI. 特定セクターに対する取組方針

1. 兵器

(1) 対象

- 兵器の製造・取扱が主たる事業である企業
- 以下の兵器を製造する企業
 - クラスター弾、対人地雷、生物化学兵器

(2) 認識すべきリスクの概要

- 兵器を取り扱う企業は、戦争・紛争における殺傷・破壊を目的とするという兵器の特性上、人道的観点で重大な社会リスクを内包しています。

(3) 取組方針

禁止方針

- 以下の企業に対しては、投融資等を行いません。
 - クラスター弾、対人地雷、生物化学兵器を製造する企業

その他の方針

- 負の影響を防止・軽減するため、「認識すべきリスク」を踏まえて取引先の対応状況を確認したうえで、取引について判断します。
- 上記のリスク検証の結果、取引先が環境・社会課題に適切に対応していないことによって、取引先の事業継続に重大な影響があることが判明した場合、投融資等を行いません。

環境・社会に配慮した投融資の取組方針の概要（全文） <3/5>

2.石炭火力発電

(1)対象

- ・ 石炭火力発電所を運営する企業

(2)認識すべきリスクの概要

- ・ 石炭火力発電は、他の発電方式と比べて温室効果ガス排出量が多いことや、硫黄酸化物や窒素酸化物などの有害物質を放出することなどから、気候変動や大気汚染を引き起こすリスクがあります。

(3)取組方針

禁止方針

- ・ 以下の企業に対しては、投融資等を行いません。
 - 石炭火力発電事業を主たる事業とする、現在投融資等の取引がない企業
- ・ 以下を資金使途とする投融資等を行いません。
 - 新規の石炭火力発電所の建設
 - 既存の石炭火力発電所の拡張

その他の方針

- ・ 負の影響を防止・軽減するため、「認識すべきリスク」を踏まえて取引先の対応状況を確認したうえで、取引について判断します。
- ・ 上記のリスク検証の結果、取引先が環境・社会課題に適切に対応していないことによって、取引先の事業継続に重大な影響があることが判明した場合、投融資等を行いません。
- ・ 2050年の脱炭素社会を実現するため、エネルギー転換に向けた革新的、かつクリーンで効率的な次世代技術の発展は支援します。

3.石炭採掘（一般炭）

(1)対象

- ・ 石炭採掘（一般炭）事業を行う企業
- ・ 石炭採掘（一般炭）事業に紐付くインフラ事業を行う企業

(2)認識すべきリスクの概要

- ・ 石炭採掘事業には、開発による土壌の移転や炭鉱から排出される有害廃棄物などによる生態系への影響など、環境への負の影響が甚大となるリスクがあります。
- ・ 石炭採掘事業には、採掘現場が適切に管理されていない場合、炭鉱落盤事故によって死傷者が発生したり、採掘労働者の強制労働や開発による先住民・地域住民の非自発的な移転などの人権侵害が発生したりするリスクがあります。
- ・ 採掘された石炭は、火力発電所などでの燃焼を通じて温室効果ガス排出量を増加させるリスクがあります。

(3)取組方針

禁止方針

- ・ 以下の企業に対しては、投融資等を行いません。
 - 石炭採掘（一般炭）事業を主たる事業とする、現在投融資等の取引がない企業
 - 石炭採掘（一般炭）事業に紐付くインフラ事業を主たる事業とする、現在投融資等の取引がない企業
- ・ 以下を資金使途とする投融資等を行いません。
 - 新規の炭鉱（一般炭）の開発
 - 既存の炭鉱（一般炭）の拡張
 - 既存の炭鉱（一般炭）の権益取得（温室効果ガス排出量を2050年にネットゼロとする目標²を掲げる国のエネルギー安定供給に不可欠な案件に限り、慎重に検討の上、対応する可能性があります。）
 - 石炭採掘（一般炭）事業に紐付く新規のインフラの開発
 - 石炭採掘（一般炭）事業に紐付く既存のインフラの拡張

その他の方針

- ・ 負の影響を防止・軽減するため、「認識すべきリスク」を踏まえて取引先の対応状況を確認したうえで、取引について判断します。
- ・ 上記のリスク検証の結果、取引先が環境・社会課題に適切に対応していないことによって、取引先の事業継続に重大な影響があることが判明した場合、投融資等を行いません。

4.石油・ガス

(1)対象

- ・ 石油・ガス採掘事業を行う企業
- ・ 石油・ガスパイプライン事業を行う企業

(2)認識すべきリスクの概要

- ・ 石油・ガス採掘事業には、開発・生産手法によっては、メタンの漏洩やフレアリング、採掘に伴うエネルギーの使用によって、多くの温室効果ガスを出すリスクがあります。
- ・ 気候変動に対する規制強化や再生可能エネルギーへの転換などの移行リスクに晒される可能性があります。
- ・ 石油・ガス採掘事業またはパイプライン事業には、石油・ガス流出事故が発生した場合、土壌や海洋・河川の汚染など、環境への負の影響が甚大となるリスクがあります。
- ・ パイプライン事業には、敷設時も稼働後も、森林伐採やオイル漏洩などによる環境への負の影響や、先住民・地域住民の非自発的な移転などの人権侵害が発生するリスクがあります。
- ・ 特に以下の事業は、石油・ガスの採掘等に伴う環境負荷が大きく、生態系への影響や、生物多様性の毀損、先住民・地域住民の非自発的な移転などの人権侵害が発生するリスクがあります。
 - 北極圏（北緯66度33分以北の地域）は希少生物の保護や先住民の生活に特に配慮が必要な地域です。
 - オイルサンドは、生産時に熱処理を要することから、特に温室効果ガス排出量が大きいです。また、開発に伴う森林伐採や、大量の水の使用に伴う水資源への影響、排水による土壌汚染や水質汚染を発生させるリスクがあります。
 - シェールオイル・ガスは、水圧破砕法の使用によって、大量の水の使用に伴う水資源への影響や、排水による土壌汚染や水質汚染を発生させたり、地震を誘発させるリスクがあります。

(3)取組方針

その他の方針

- ・ 負の影響を防止・軽減するため、「認識すべきリスク」を踏まえて取引先の対応状況を確認したうえで、取引について判断します。
- ・ 上記のリスク検証の結果、取引先が環境・社会課題に適切に対応していないことによって、取引先の事業継続に重大な影響があることが判明した場合、投融資等を行いません。
- ・ 石油・ガス採掘事業を資金使途とする新規の投融資等を行う場合、十分な温室効果ガス排出削減対策がとられているか検証します。
- ・ 以下を資金使途とする投融資等を行う場合、固有のリスクを踏まえて適切な環境・社会リスク評価を行います。
 - 北極圏における石油・ガス採掘事業
 - オイルサンド採掘事業
 - シェールオイル・ガス採掘事業
 - パイプライン事業

環境・社会に配慮した投融資の取組方針の概要（全文）＜4/5＞

5. 大規模水力発電

- (1) 対象
 - ・ 大規模水力発電所³を運営する企業
- (2) 認識すべきリスクの概要
 - ・ 大規模水力発電所の建設に伴い、河川流域における生態系への影響や生物多様性の毀損が発生するリスクがあります。
 - ・ 先住民族・地域住民の非自発的な移転などの人権侵害が発生するリスクがあります。
- (3) 取組方針

その他の方針

 - ・ 負の影響を防止・軽減するため、「認識すべきリスク」を踏まえて取引先の対応状況を確認したうえで、取引について判断します。
 - ・ 上記のリスク検証の結果、取引先が環境・社会課題に適切に対応していないことによって、取引先の事業継続に重大な影響があることが判明した場合、投融資等を行いません。
 - ・ 大規模水力発電事業を資金使途とする投融資等を行う場合、取引先に対して以下を推奨します。
 - Hydropower Sustainability Assessment Protocolに基づく環境・社会アセスメントを行うこと

6. 大規模農園

- (1) 対象
 - ・ 大規模農園事業⁴を行う企業
- (2) 認識すべきリスクの概要
 - ・ 大規模農園開発のための天然林の伐採・焼き払いや農園の操業には、以下のような問題が発生するリスクがあります。
 - 森林破壊による砂漠化(土壌荒廃)、世界的な気候変動リスクの増大
 - 野生の動植物の生息・植生地の減少、生物多様性の毀損
 - 森林伐採や農園の開発に伴う先住民族の権利の侵害
 - 周辺環境の破壊による地域住民とのトラブル
 - 泥炭湿地の乾燥による地中の二酸化炭素の放出、地盤沈下・浸水による土壌の毀損、地中炭素への引火による森林火災・煙害
 - 生産にあたっての違法な児童労働
- (3) 取組方針

その他の方針

 - ・ 負の影響を防止・軽減するため、「認識すべきリスク」を踏まえて取引先の対応状況を確認したうえで、取引について判断します。
 - ・ 上記のリスク検証の結果、取引先が環境・社会課題に適切に対応していないことによって、取引先の事業継続に重大な影響があることが判明した場合、投融資等を行いません。
 - ・ 取引先に対して以下を求めます。
 - 先住民族・地域住民のFPIC⁵の権利を尊重すること
 - NDPE⁶など、環境・人権への配慮を定めた方針を策定すること
 - ・ 取引先に対して以下を要請します。
 - 取引先のサプライチェーンにおいても同様の取り組みがなされるよう、サプライチェーン管理を強化し、またトレーサビリティを向上させること

7. パームオイル

- (1) 対象
 - ・ アブラヤシのプランテーション農園事業を行う企業
- (2) 認識すべきリスクの概要
 - ・ パームオイルの原料であるアブラヤシのプランテーション農園開発のための天然林の伐採・焼き払いや農園の操業には、以下のような問題が発生するリスクがあります。
 - 森林破壊による砂漠化(土壌荒廃)、世界的な気候変動リスクの増大
 - 野生の動植物の生息・植生地の減少、生物多様性の毀損
 - 森林伐採や農園の開発に伴う先住民族の権利の侵害
 - 周辺環境の破壊による地域住民とのトラブル
 - 泥炭湿地の乾燥による地中の二酸化炭素の放出、地盤沈下・浸水による土壌の毀損、地中炭素への引火による森林火災・煙害
 - 生産にあたっての違法な児童労働
- (3) 取組方針

その他の方針

 - ・ 負の影響を防止・軽減するため、「認識すべきリスク」を踏まえて取引先の対応状況を確認したうえで、取引について判断します。
 - ・ 上記のリスク検証の結果、取引先が環境・社会課題に適切に対応していないことによって、取引先の事業継続に重大な影響があることが判明した場合、投融資等を行いません。
 - ・ 取引期間において、取引先が環境・社会課題に適切に対応しているか確認します。
 - 現地認証が剥奪されるなどの違法な活動が確認された場合は早急な改善を促し、改善策が不十分であれば、新規の投融資等を行いません。
 - 違法な活動が確認されなくとも、環境・社会課題に対して適切に対応していない場合は改善に向けて取引先との対話を行い、改善策が不十分であれば、新規の投融資等を行いません。
 - ・ 取引先に対して以下を求めます。
 - 先住民族・地域住民のFPICの権利を尊重すること
 - NDPEなど、環境・人権への配慮を定めた方針を策定すること
 - 以下のいずれかを充足すること
 - (a) 全ての農園でRSPO⁷認証を取得すること
 - (b) RSPO認証を取得する予定がない場合、RSPO認証と同水準の対応を行い、対応状況について定期的に報告すること
 - 上記の(a)または(b)の充足に期間を要する場合、充足に向けた期限付きの計画を策定すること
 - ・ 取引先に対して以下を要請します。
 - 取引先のサプライチェーンにおいても同様の取り組みがなされるよう、サプライチェーン管理を強化し、またトレーサビリティを向上させること

環境・社会に配慮した投融資の取組方針の概要（全文） <5/5>

8. 木材・紙パルプ

(1) 対象

- ・ 森林伐採事業⁸を行う企業

(2) 認識すべきリスクの概要

- ・ 木材・紙パルプの調達にかかる大規模な商業伐採には、森林の破壊によって以下のような問題が発生するリスクがあります。また、原材料の調達にあたって植林を行う場合においても、原生林の破壊が同様の結果を招くリスクがあります。
 - 森林破壊による砂漠化(土壌荒廃)、世界的な気候変動リスクの増大
 - 野生の動植物の生息・植生地の減少、生物多様性の毀損
 - 森林伐採に伴う先住民族の権利の侵害
 - 周辺環境の破壊による地域住民とのトラブル
 - 泥炭湿地の乾燥による地中の二酸化炭素の放出、地盤沈下・浸水による土壌の毀損、地中炭素への引火による森林火災・煙害

(3) 取組方針

その他の方針

- ・ 負の影響を防止・軽減するため、「認識すべきリスク」を踏まえて取引先の対応状況を確認したうえで、取引について判断します。
- ・ 上記のリスク検証の結果、取引先が環境・社会課題に適切に対応していないことによって、取引先の事業継続に重大な影響があることが判明した場合、投融資等を行いません。
- ・ 取引期間において、取引先が環境・社会課題に適切に対応しているか確認します。
 - 違法な活動が確認された場合は早急な改善を促し、改善策が不十分であれば、新規の投融資等を行いません。
 - 違法な活動が確認されなくとも、環境・社会課題に対して適切に対応していない場合は改善に向けて取引先との対話を行い、改善策が不十分であれば、新規の投融資等を行いません。
- ・ 取引先に対して以下を求めます。
 - 先住民族・地域住民のFPICの権利を尊重すること
 - NDPEなど、環境・人権への配慮を定めた方針を策定すること
- ・ 高所得OECD加盟国以外の国における森林伐採事業を資金使途とする投融資等を行う場合、取引先に対して以下を求めます。
 - FSC⁹認証またはPEFC¹⁰認証を取得すること
 - 上記の充足に期間を要する場合、充足に向けた期限付きの計画を策定すること
- ・ 取引先に対して以下を要請します。
 - 取引先のサプライチェーンにおいても同様の取り組みがなされるよう、サプライチェーン管理を強化し、またトレーサビリティを向上させること

VII. 本方針に関するガバナンス等

1. ガバナンス

- ・ 外部環境変化と本方針の運用結果を踏まえて、認識すべきリスクや対象となるセクター等の適切性・十分性について、経営会議や経営政策委員会等で定期的にレビューし、方針の見直しと運営の高度化を図ります。
- ・ みずほ銀行、みずほ信託銀行、みずほ証券、米州みずほは、本方針の改定を踏まえた運用体制の整備を行い、2023年7月1日より運用を開始します。また、海外現地法人を含む上記4社の子会社においても2023年10月までに順次運用を開始します。
- ・ 本方針に基づき、主要子会社においては、各セクターの特定の取引先に対して、ESGや気候変動に伴う機会とリスクについて、中長期的な課題認識の共有を目的としたエンゲージメントを実施します。

2. 教育・研修

〈みずほ〉は、役員および社員が環境・人権課題に対する理解を深めるための啓発・研修や、役員及び社員が関連する規程や手続きを遵守するため教育研修・周知徹底に取り組みます。

3. ステークホルダー・コミュニケーション

〈みずほ〉は、多様なステークホルダーとのエンゲージメントを重視し、〈みずほ〉の取り組みがステークホルダーからの期待・目線に沿うものとなるように努めます。

調達に関する取組方針

1. 調達に関する取組方針の位置づけ

〈みずほ〉の事業活動は、事務用品や情報システム、外部業務委託等、物品・サービスのサプライヤーの協力により支えられています。

この調達に関する取組方針は、「みずほの企業行動規範」および「環境方針」、「人権方針」に基づき、物品・サービスの購入やシステムの発注など（以下、調達活動といいます。）において、責任ある調達活動を行うための具体的な行動を示すものとして策定し、株式会社みずほフィナンシャルグループのグループ会社全てに適用されます。

2. 調達活動における基本的な考え方

〈みずほ〉は、責任ある調達活動と調達の最適化を進めることで、企業価値の向上を図るとともに、持続可能な社会の実現を目指します。

（サプライヤーの公平・公正な決定）

- 私たちは、品質、サービス内容などの利便性、価格、信頼性、法令等の遵守状況、情報管理体制、人権の尊重、環境への配慮の取り組み等を踏まえ、公平・公正にサプライヤーを決定します。

（法令・社会的規範の遵守）

- あらゆる法令やルールの遵守はもとより、広く社会的規範にもとることなく、高い自己規律のもとに調達活動を行います。
- サプライヤーとは、健全かつ透明な関係を保ちます。そのため、サプライヤーとの間で、社会的規範に反するような接待や贈答の授受は行いません。

（人権の尊重・環境への配慮）

- 調達活動における人権の尊重と、環境負荷低減に取り組みます。
- サプライヤーに対しても、事業活動における人権の尊重や環境への配慮を促すよう努めます。

3. サプライヤーに対する期待事項（サプライヤーの行動指針）

調達活動を通じ、〈みずほ〉とサプライヤーが、ともに持続可能な社会の発展に貢献し、ビジネスパートナーとして相互発展することを目指すため、以下の通り、サプライヤーの行動指針を定め、理解と協力を期待します。

（法令・社会的規範の遵守）

- あらゆる法令やルールの遵守はもとより、広く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遂行すること。

（情報管理）

- 個人情報の保護に関する法律および関係法令に基づき、事業活動を通じて取得した情報を厳格に管理すること。

（人権の尊重）

- 事業活動が人権に対して影響を及ぼす可能性があることを認識し、国際規範（*）を参照し、以下の通り、人権を尊重して企業活動を行うよう努めること。
 - 従業員の基本的な人権を尊重すること
 - 従業員に、安全で働きやすい職場を提供すること
 - 差別待遇、児童労働や強制労働を行わないこと
 - 法令に基づき自由に結社するまたは結社しない権利や団体交渉の権利を尊重すること
 - 多様な人材の成長と活躍の実現に向け、ダイバーシティ&インクルージョンを推進すること
 - 差別・ハラスメントの撲滅に積極的に取り組むこと
- 強制労働・児童労働・人身取引を事業及びバリューチェーンから排除することを目指すという〈みずほ〉の人権方針を理解し、自社およびそのサプライヤーが強制労働・児童労働・人身取引に加担（関与）しないよう十分な配慮・対応を行うこと。

（*）国際人権章典、「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関宣言」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等

（環境への配慮）

- 事業活動における持続可能なエネルギー・資源の利用、環境汚染の防止・予防、グリーン調達等の取り組みを実施し、以下の通り、環境負荷低減に努めること。
 - 資源やエネルギーの使用を抑制すること
 - 低炭素・脱炭素エネルギーの使用や温室効果ガスの削減に取り組むこと
 - 廃棄物の削減や、再利用・再生使用により資源を有効に利用すること
 - 環境や人に影響を与える物質の使用や排出を抑制すること
 - 森林などの天然資源を枯渇しないように利用すること
 - 生物多様性や生態系への影響がある原材料等の使用を行わないこと

4. 運用

- 〈みずほ〉は、主要なサプライヤーに対し、本取組方針を説明し、理解を求めます。

現代奴隷法への対応

■ 豪州現代奴隷法への対応

みずほ銀行は、豪州で施行された現代奴隷法（the Commonwealth Modern Slavery Act 2018）に基づき、[Modern Slavery Statement](#)を開示し、事業活動とサプライチェーンにおける、現代奴隷リスクに関連する人権への取り組み状況を報告しています。

■ 英国現代奴隷法への対応

みずほ銀行ロンドン支店は、英国で施行された英国現代奴隷法（Modern Slavery Act 2015）に基づき、[奴隷労働と人身売買防止に関する声明](#)を開示し、事業活動とサプライチェーンにおける奴隷労働と人身売買のリスクに対する取り組み状況を報告しています。

免責事項

本資料には、将来の業績および計画等に関する記述が含まれています。こうした記述は、本資料作成時点における入手可能な情報および将来の業績に影響を与える不確実な要因に係る仮定を前提としており、かかる記述および仮定は将来実現する保証はなく、実際の結果と大きく異なる可能性があります。また、将来の見通しに関する事項はその時点での株式会社みずほフィナンシャルグループおよびグループ会社の認識を反映しており、リスクや不確実性等が含まれています。これらのリスクや不確実性の原因としては、世界的な社会人口動態や経済動向、エネルギー価格、技術革新、気候条件や気象現象、政府の政策や法規制の変更、その他様々な要因があげられます。これらの要因により、将来の見通しと実際の結果は必ずしも一致するものではありません。株式会社みずほフィナンシャルグループおよびグループ会社の財政状態および経営成績や投資判断に重要な影響を及ぼす可能性のある事項については、本資料のほか、有価証券報告書、決算短信等の本邦開示書類や米国証券取引委員会に提出した最新のForm20-F年次報告書等の米国開示書類等、株式会社みずほフィナンシャルグループが公表した各種資料のうち最新のものをご参照ください。株式会社みずほフィナンシャルグループは、業績予想の修正等将来の見通しの変更に関する公表については、東京証券取引所の定める適時開示規則等に基づいて実施します。したがって、最新の予想や将来の見通しを常に改定するわけではなく、またその責任も有しません。

みずほフィナンシャルグループ

〒100－8176 千代田区大手町 1－5－5

<https://www.mizuho-fg.co.jp/>