

Section 04

持続的な価値創造を支える基盤

Q 〈みずほ〉はビジネスモデルの進化を実現できるのか。

A ビジネスモデルの進化に対応し、持続的な価値創造を可能にする基盤を有しています。
進化のドライバーとなる強固な資本、ガバナンスをどのように強化しているのか解説します。

Section 01
トップメッセージ

Section 02
〈みずほ〉の
価値創造ストーリー

Section 03
価値創造の
ビジネスモデル

Section 04
持続的な価値創造を
支える基盤

Contents

- P.50 人的資本
- P.57 DX推進
- P.58 IT改革
- P.59 サステナビリティへの取り組み
- P.65 コーポレート・ガバナンス
- P.76 リスクガバナンス
- P.77 サイバーセキュリティ
- P.78 コンプライアンス

人的資本

〈かなで〉について

社員と会社が対等なパートナーとして、ともに輝き価値創造できる関係性を築き、人的資本をより強固にしているために、2024年度に新たな人事の枠組み〈かなで〉に移行しました。〈かなで〉は、ビジネス戦略と人事戦略をアラインさせる「戦略人事」の徹底と、その土台となる、社員が自分らしさを起点として一人ひとりのキャリアに向き合う「社員ナラティブ(物語)」の重視の2つの側面があります。

年次や経験年数によらない役割の大きさに応じた処遇・配置の徹底、社員のキャリア自立の促進が課題です。これらに対する取り組み等を通じて、すべての社員が〈かなで〉によりその潜在力を最大限発揮し、社員一人ひとりの成長と企業価値向上の好循環をめざします。

人的資本強化の取り組みの各施策や人的資本KPIの目標・実績等、詳細につきましては、人的資本レポート2025をご参照ください。
https://www.mizuho-fg.co.jp/sustainability/report/pdf/hc_report_2025.pdf



会社視点

Before

従来の〈みずほ〉の人事運営の特徴は、新卒一括採用、画一的な処遇、年次や経験年数による昇進・登用等に表象され、全社人事による人員管理は教育・配置・運用における効率性において利点がありました。しかし、近年、環境が大きく変化する中で、ビジネスの広がりに対応する人材を確保することが難しくなっていました。

After

〈かなで〉では、戦略を遂行するビジネス部門が人事を主導し、それぞれの戦略実現に向けた人材の育成・獲得を推進します。また、役割に応じた処遇である役割給により、メリハリのある処遇が可能となり、内部人材の登用・外部人材の採用が従来以上に可能となりました。これらの取り組みを通じて単なる人員管理ではない、質と量の両面を考慮した人材ポートフォリオの構築に取り組んでいます。



社員視点

Before

新卒採用から一貫して会社が主導して運用する人事運営では、キャリアに対して受け身になる社員も多く、一人ひとりの成長意欲には大きく濃淡がありました。ジョブ公募等の「手上げ」の制度も導入されていたものの、利用者は一部に限定されており、広がりには欠けていました。

After

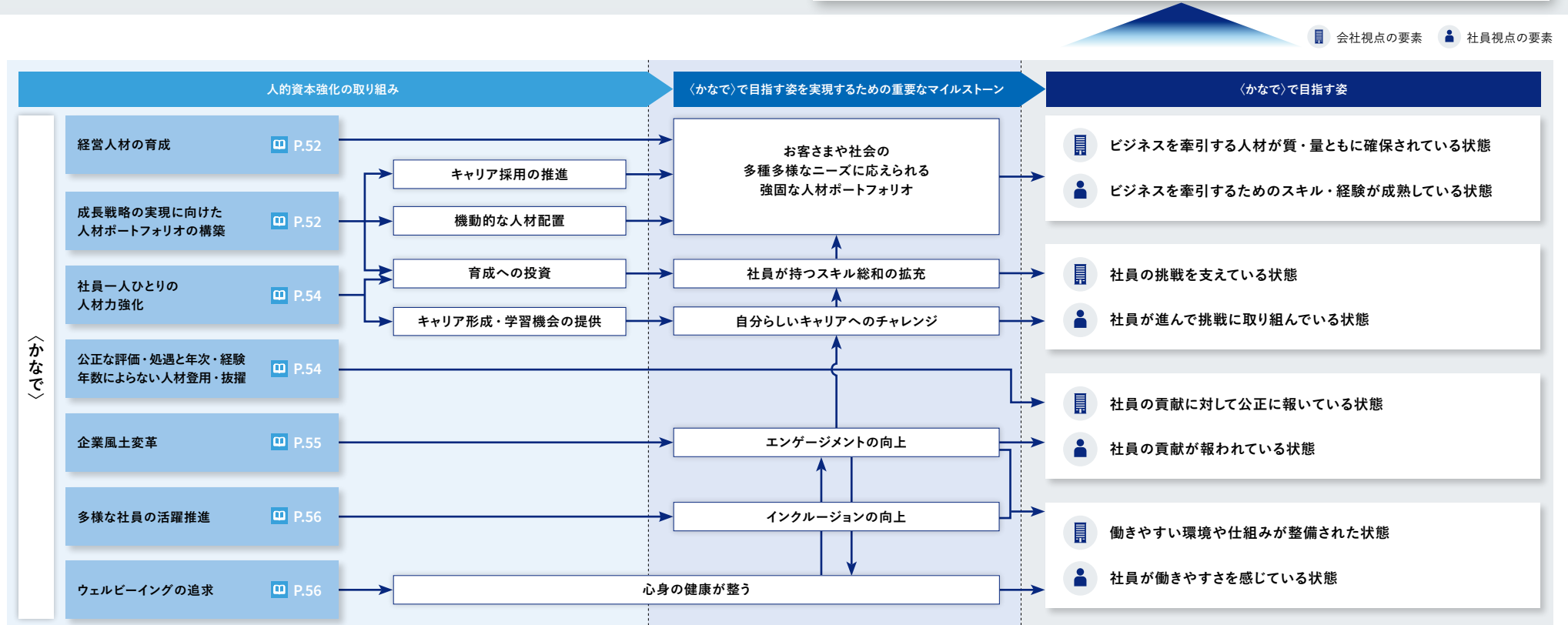
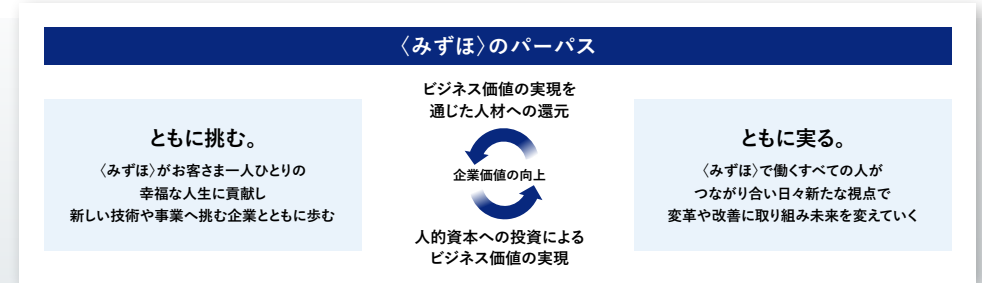
〈かなで〉では、年次や経験年数によらない人材登用・抜擢や「手上げ」の制度の拡充、具体的には募集がない職務に挑戦できる「ジョブチャレンジ」の新設等により、社員の挑戦機会が増えています。また、学び・リスクリングへの投資が拡大され、成長意欲の向上も図られています。社員一人ひとりが自分らしさを起点として、自身のキャリア観や状況に応じて主体的にキャリアを形成することをめざします。

人的資本

人的資本インパクトパス

人的資本強化の取り組みが、戦略人事という会社視点と社員ナラティブの実現という社員視点における〈かなで〉の目指す姿にどのようにつながり、最終的に〈みずほ〉のパーパス「ともに挑む。ともに実る。」の実現にどのように寄与しているのかを可視化したものです。

人的資本KPIはこれらの取り組みの実施状況やその実績を計測するものであり、KPIを用いて検証しながら、適時適切に施策の見直しを行っていきます。



人的資本

経営人材の育成

〈みずほ〉が持続的な成長を遂げるためには、恒常的な変化の中で会社の向かう方向性を明確にし、取り組むべき課題を見極め、その解決に向けて組織をリードできる力を有する経営人材が不可欠です。一方、急速に変化するビジネス環境において、経営人材を自然発生的に輩出することは困難であると認識しています。〈みずほ〉では、事業全体の将来像を捉える「構想力」と横断的に組織を牽引する「実現力」を持つリーダーを安定的に輩出するための経営人材育成プログラムを実施しています。

KPI

重要性

経営
人材

役員を安定的に輩出するためには、候補者プールの質と量を確保することが重要と考えています。役員の直接候補となる層を役員数の2倍以上確保するとともに、それに対する候補者の層、さらにその次の層と、持続的な人材の育成に努めています。

2024年度に注力した取り組み

2023年度より、グループCEOのオーナーシップのもと新しい経営リーダーを育成するプログラムを立ち上げています。グループCEOをはじめとする経営陣との直接対話等のトレーニングプログラムに加え、未経験領域への人事異動等の戦略的なタフアサインメントの付与を組み合わせることで運営しています。



成長戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの構築

〈目指すビジネスモデル〉に向けて、事業ポートフォリオの中で重点的に取り組む領域を定めています。また、各領域での成長戦略の実現に向けて、人材の確保に取り組んでいます。人材ポートフォリオ構築を推進するために、まずはビジネスをリードする人材に関するKPIを設定し、牽引しています。

人材ポートフォリオの構築は、各領域のビジネス部門や経営基盤強化を担う部門が主体的に牽引しています。今後、各領域における人材要件やそれを備えるためのキャリアパス、キャリアディベロップメント運営等による育成・調達を通じて、人材ポートフォリオ構築に向けた運営の更なる高度化を図ります。

KPI

重要性

個人コンサルティング
人材

お客さま本位で資産運用・形成・承継をサポートできる対面コンサルティングの知識・経験を有する人材の重要性がさらに増しており、「個人コンサルティング人材」をKPIとして掲げることで、お客さまにより高い水準のご提案ができる人材の育成を推進しています。

 P.38 ウェルスマネジメント&アセットマネジメント

事業承継
人材

事業承継分野は、企業の事業承継の側面から資本・財務戦略や事業戦略、オーナーである個人の資産承継の側面から遺言や税制等、幅広い専門的な知識と実務経験を要するため、戦略的に人材をアサインし、「事業承継人材」の集中的な育成に取り組んでいます。

 P.40 企業成長支援

人的資本

KPI

重要性

イノベーション
人材

〈みずほ〉の競争優位確立に向けて、先端テクノロジー領域での支援経験や、グロースやレイター等、成長ステージごとに異なる企業ニーズに対応するための専門知見を有する「イノベーション企業支援人材」を計画的に育成しています。

 P.40 企業成長支援

環境・エネルギー
分野コンサルタント

大企業のお客さまを中心に、サステナビリティ分野での様々なテーマ・課題に対応するため、みずほリサーチ&テクノロジーズにおける「環境・エネルギー分野コンサルタント」の人材拡充に取り組んでいます。

 P.41 企業成長支援

サステナビリティ経営
エキスパート

社会全体のサステナビリティ推進のためには、大企業のみならず、サプライチェーンを構成する中堅中小企業の取り組みも重要であることから、幅広い法人のお客さまとディスカッションができる「サステナビリティ経営エキスパート」をKPIに設定し、関連資格の取得や業務経験を通じた底上げも図っています。

 P.41 企業成長支援

グローバル
人材

海外ビジネスの拡大に伴い、それぞれのマーケットに精通した現地人材が経営をリードするために、〈みずほ〉は海外拠点の管理職における現地人材の比率を高い水準で維持しています。一方で、海外での実務経験を積み、現地人材とともに業務が遂行できる海外勤務経験者の人材プールも持続的に確保していきます。

 P.43 グローバルCIB

KPI

重要性

DX
人材

みずほリサーチ&テクノロジーズやみずほ第一フィナンシャルテクノロジーを中心に、DX・デジタルの高度な専門性を有する人材の確保を図っています。お客さまや〈みずほ〉のビジネス変革を推進できる高度な専門人材を育成しています。

DXベーシック
人材

DX・デジタルに関する知識を有する社員の裾野拡大のために、「DX人材育成プログラム」を通じた研修受講や資格取得、知識の底上げを行い、DXの基礎的素養が必要な業務をカバーできる「DXベーシック人材」の増加をグループ全体で推進しています。

ガバナンス
人材

組織としてのガバナンスの深化・高度化が求められる中、ビジネスを支える2線・3線となるリスク・コンプライアンス管理、内部監査領域の専門人材確保は重要性を増しており、専門資格の取得推進や専門性を持ったキャリア採用の強化等により、人材の質と量の強化・拡充を図っています。

人的資本

社員一人ひとりの人材力強化

〈みずほ〉では、持続的な成長戦略を実現するために社員一人ひとりがめざすキャリアに向かって前向きにスキル・能力の強化に挑戦していくことを重要視しています。こうした社員の自発的な姿勢を会社としても後押しするため、キャリアディベロップメント運営による学びや実践の機会の提供や、社員の挑戦を支え後押しするミドルマネジメント層のサポート力強化に取り組んでいます。

より多くの社員が主体的にキャリア形成に向けて挑戦している状態にはまだ道半ばであり、会社として提供できるキャリアパスの提示や、自己啓発等の支援制度の改善と利用促進に向けた情報発信等に継続して取り組みます。

KPI

重要性

1人当たり 育成投資額

ビジネスや経営基盤における重点分野を中心に、学習機会や研修コンテンツの拡充、IT・DXの社内認定制度や資格取得推進を図っています。社員一人ひとりの人材力強化の取り組みを後押しするために、「1人当たり育成投資額」をKPIに設定しています。

🔍 2024年度に注力した取り組み

〈みずほ〉の「学びファンド・資格ファンド」は、支援対象を一律に指定せず、社員自らが必要と考える学び・資格取得を幅広く対象としており、自己啓発制度の利用者は前年度比で1.4倍となっています。また、募集職務に応募する従来の「ジョブ公募」に加え、募集のない職務へも社員自らが手上げできる「ジョブチャレンジ」も全社員を対象に本格導入し、「手上げ」の制度の応募者数は前年度比1.5倍に増加しています。

公正な評価・処遇と年次・経験年数によらない人材登用・抜擢

従来の年功序列等の旧習から脱却し、公正な評価・処遇、年次・経験年数によらない人事運営をめざします。具体的には、給与体系を年次や経験年数によるものから、担う役割の難易度や責任の重さに応じた役割給に変更しました。賞与についてはその決定要素から所属する部門・部店の業績を外し、グループ全体の業績と個々人の目標達成や業績貢献度に基づく方法に変更しました。その結果、若手の抜擢やメリハリのある給与の設定等、柔軟な人事運営が可能となり、人材市場におけるキャリア採用の競争力向上等につながっています。

具体的なトピック ① メリハリのある処遇運営を通じた人材の抜擢

役割給導入により、年次・経験年数によらず、各ビジネス部門が役割に基づく柔軟な人材登用を進めています。また、一定年齢で一律に処遇を下げる専任職員制度を廃止し、個々人のスキルや能力、キャリア観にフォーカスした運用により、経験豊富な社員の活躍機会も拡大しています。同時に、世代交代を含めた新陳代謝にも取り組んでおり、持続的な組織力強化を進めています。

具体的なトピック ② 人材市場における競争力改善によるキャリア採用の増加

各ビジネス部門主体のキャリア採用活動により、注力分野を中心に機動的な調達が可能となり、2023年度は新卒採用とほぼ同数のキャリア採用者が入社しました。また役割給の導入により、競争力のある報酬提示が可能となり、人材市場におけるプレゼンス向上につながっています。今後も質と量の両面からビジネス戦略を支える人材獲得手段としてキャリア採用に取り組んでいきます。

キャリア採用者比率

約**40%**
2024年度

人的資本

企業風土変革

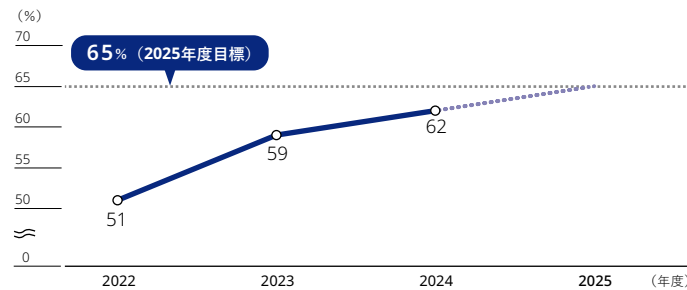
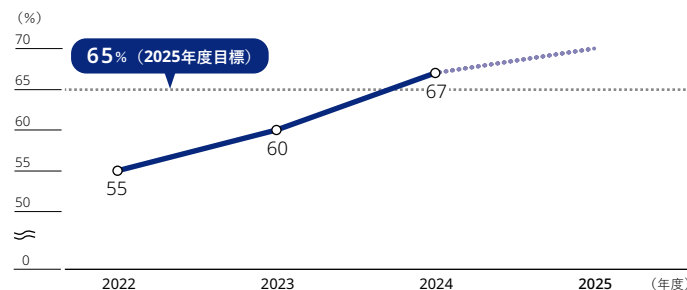
〈みずほ〉は、“すべての役員・社員が企業理念を自分ごととして捉え、その体現に向けて自発的に思考し、行動して一体となり、お客さま、経済・社会に価値提供できる状態”をめざし、企業風土変革に取り組んでいます。

社員の自発的貢献意欲の発揮は、成長への喜びや〈みずほ〉で働く意義の実感につながります。また、一人ひとりが強みや個性を発揮しながら他者とつながることは、自分らしさの実感にもつながります。

このような社員の活躍は企業価値向上の源泉であり、ビジネスが成長することで社員も働きがいを感じ、同時に良好な風土は健全な組織運営とリスクの軽減をもたらします。企業風土変革を通じ、このような好循環の実現をめざしています。

KPI

実績と目標

エンゲージメント
スコアインクルージョン
スコア

※ 社員意識調査におけるエンゲージメントおよびインクルージョンに関する各4設問に対する回答の、肯定的回答率(1～5の5段階で4,5を回答した割合)

社員意識調査の分析からの課題と打ち手

社員意識調査におけるエンゲージメントスコア、インクルージョンスコアをKPIとし、その結果から企業風土変革に向けた課題を炙り出し、対応しています。

2023年度に抽出した「戦略の浸透」「コミュニケーションの活性化」「キャリア目標の達成」「生産性・リソースの充足」といった課題に対しては、それぞれ経営のメッセージ発信と対話促進、社員参加型の企画や社内SNSの活用、〈かなで〉導入とその理解浸透、ITインフラの改善等に取り組む、働きがい・働きやすさの向上を図りました。2022年度に取り組むを開始して以来、着実に変化しており、両方のスコアも順調に改善しています。

一方、調査結果の中にはスコアが改善しているものの伸び悩んでいる設問もあります。具体的には、一体感の醸成や社員一人ひとりの主体的なキャリア形成等には、更なる改善の余地があります。対話に重きを置いた各レイヤーへの複層的な企業理念や戦略の浸透を着実に進めつつ、〈かなで〉に対する真の理解の定着やキャリアパスの提示・提供を通じて、社員のキャリア自立の取り組み等を継続します。

2024年度に注力した取り組み

経営と現場の接点を増やすため、グループCEOをはじめとする経営メンバーによる、組織単位でのタウンホールミーティングや国内外各地の拠点訪問を継続的にを行っています。社員からは「戦略やビジネスモデルへの理解が深まった」「経営陣との距離が近く、新鮮な驚きだった」といった声が聞かれ、経営メンバー側も現場の率直な悩みを把握できる貴重な機会となっています。拠点訪問での会話を基に、職場環境の改善や業務プロセス見直しに向けた対応が即座に講じられた事例も生まれています。

人的資本

多様な社員の活躍推進

変化する事業環境やお客さまのニーズに対応し、イノベーションを創出し、企業価値を向上させるためには、多様な視点や価値観を取り入れることが欠かせません。〈みずほ〉では、機会の平等を確保することで、多様な社員が活躍できる環境を整備し、業務推進や意思決定にその力をいかしています。

特に、日本では「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、女性の一層の活躍が求められる中、ビジネスの推進や組織運営に豊かな発想を取り入れるため、「女性」を多様性確保の重要な要素として位置付けています。また、誰もが働きやすい職場の実現のため、育児における男女共同参画を推進し、男性の育児休業取得を積極的に支援しています。

さらに、海外では現地ビジネスのニーズを捉え価値提供するため、「海外現地採用社員」を重要な要素として捉え、中核人材の多様性確保に取り組んでいます。

KPI

女性管理職比率／ 女性新卒採用者比率

〈みずほ〉の社員の半数を占める女性の視点や発想をいかした業務運営を推進するために、「管理職等の意思決定層における女性比率」と、中長期的に女性社員の育成・活躍を推進するための「女性新卒採用者比率」をKPIとしています。

重要性

男性育児休業 取得率

男性の育児への主体的参画を促し、仕事と育児の両立に対する理解や実践を組織全体に浸透させることにより、「誰もが働きやすい職場」の実現をめざしています。

KPI

海外現地採用社員の 管理職比率

多様化するグローバルビジネスを推進するうえで、管理職の一層の現地化が必要であり、「海外現地採用社員の管理職比率」をKPIとしています。海外現地採用社員の育成・登用やサクセッションプラン策定を推進し、日本本社のマネジメントと共同で経営幹部向けの研修を実施しています。

重要性

ウェルビーイングの追求

社員一人ひとりが日々いきいきと仕事に臨んでいくためには、継続的な心身の健康維持・増進が必要と考えています。〈みずほ〉では、社員が意欲的に仕事に取り組めるよう「身体的・精神的健康(フィジカル・ウェルネス／メンタル・ウェルネス)」と、将来の経済的な不安の解消につながる「経済的健康(ファイナンシャル・ウェルネス)」の両面からウェルビーイングを推進しています。

KPI

プレゼンティーズム

病気や怪我がない状態を100%とした場合の過去4週間の自分の状態を表した「プレゼンティーズム」の向上をKPIとして設定し、健康経営の各種施策を通じた生産性の向上と意欲的な挑戦の後押しに取り組んでいます。

重要性

有給休暇 取得率

生産性高くいきいきと働くためには、社員一人ひとりが十分に休暇を取得することが必要であり、社員の心身の健康を一層整えるため、「有給休暇取得率」をKPIとしています。

DX推進

DX(デジタルトランスフォーメーション)の推進

〈みずほ〉は、急速に進化を続けるデジタル・AI技術を最適に活用することで、各ビジネス領域における戦略実現を支えています。従来の業務プロセスを根本から見直し、自動化・省人化を進めることで生まれた業務体力を、高度な判断が求められる業務へ振り向ける等、生産性向上と新たな価値創造を同時に推進しています。

また、デジタル・AI技術を活用してもなお、人ならではの価値が重要となる業務は多く存在します。戦略の実現に向けて、社員全員がデジタル・AIを使いこなすことに加えて、デジタル・AIと人を掛け合わせた従来以上に高い付加価値を生み出す取り組みにも挑戦していくことで、各領域におけるビジネスモデルの差別化につなげていきます。

CASE 1

生成AIを活用した次世代コンタクトセンター

みずほ銀行は、2024年8月に生成AIを活用した次世代コンタクトセンターシステムをリリースしました。オペレーターの支援にAIを活用し、時間・場所を問わずお客さまの疑問に寄り添い、適切なご提案を行うことを目的としています。

現在は、お客さまの本人確認後に、オペレーターの画面に情報や履歴が表示され、会話が文字化されるとともに、会話に応じたマニュアルやQ&Aが表示されるため、会話の最中にお客さまをお待たせせずにご案内できます。また、通話内容のAIによる自動評価を通じて、オペレーターの教育にも役立てています。

今後は、アジャイルな機能改善やAIの活用領域を広げることで、提案精度の向上等を図り、お客さまが時間や手間をかけず、最短で疑問やお悩みを解決できるサービスをめざします。

生成AIを活用した次世代コンタクトセンターシステムをリリース。

<https://www.mizuho-fg.co.jp/dx/articles/ai-contactcenter/index.html>

CASE 2

生成AIによる面談記録・議事録の自動作成

〈みずほ〉は、生成AIを活用した「面談記録作成AI」の開発とPoC(概念実証)を進めています。お客さまとの面談記録や議事録のドラフトをAIが自動作成することで、作業負担の低減と業務余力の確保、データ分析・利活用に貢献することをめざしています。

現在は、①良質な音声の記録、②テキスト化(間違いのない文字起こし、話者の識別、専門用語への対応等)、③任意の議事録フォーマットへの整形、④現業を妨げない手間のかからないアプリケーション、という4点を高い精度で実現することを目標として、PoCを進めています。

今後は、蓄積したデータの分析や他システムでの利活用を展望しており、こうした取り組みを通じてお客さまへの新たな提案につなげることをめざします。

お客さまとの面談記録や議事録のドラフトをAIが自動作成。めざすのは、業務効率化の先にある未来。

<https://www.mizuho-fg.co.jp/dx/articles/2412-wiz-create/index.html>

CASE 3

AI監査ツール「AiHawk Filter」を内製開発し、目視が必要なデータを96%以上削減

「AiHawk Filter」はこれまで社員の目視や手作業に依存し、膨大な労力がかかっていた監査・モニタリング業務をAIがサポートするツールです。

生成AIに独自技術(特許出願中)を掛け合わせた分析を行い、メールや業務記録等の膨大なテキストデータから、目視すべきリスクの高いデータを選定します。既存のAIツールと比べて大幅にコストを抑えられ、選定理由を正確に説明できる点が特長です。監査・コンプライアンス部門とともに監査観点の言語化等にも取り組む等、業務面からもアプローチしており、高精度な分析を実現しています。

実証実験では目視で確認するデータ数を96%以上削減する事例も出ており、社員の労働時間や精神的負担の軽減につながると期待しています。今後は事務や市場等、〈みずほ〉の様々な部門におけるモニタリング業務への活用をめざします。

生成AIの活用で、監査業務プロセスの変革に挑む。Blue Labとみずほ銀行が開発中の「AiHawk Filter」。

<https://www.mizuho-fg.co.jp/dx/articles/aihawk-filter/index.html>

IT改革

IT改革の推進状況

システムの安定稼働を大前提として、ビジネスのアジリティを高めるため全社一体となってIT改革に取り組んでいます。IT改革を2つに大別すると、1つ目は「必要なことの見極め」として、「選択と集中」「システム改廃・新陳代謝」を進めています。2つ目は「体制や業務の効率化」として、「BKとRTとの一体運営※1」「アーキテクチャー標準化」「システム管理・統制の見直し」「開発プロセスの見直し」「IT業務運営の見直し」に取り組んでいます。これらの取り組みによって中長期を見据えたコストコントロールを行いつつ、〈みずほ〉の持続的な企業価値向上を実現します。

※1. 2026年4月をめどとした、みずほ銀行(BK)とみずほリサーチ&テクノロジーズ(RT)の統合に向けた検討を開始しています。

AI活用、障害発生や予兆時の迅速な対応可能に

システムの保守・運用面では、日々膨大なエラーメッセージ(約10万種類・大規模障害時は数千件発生)への迅速・正確な対応を要しますが、生成AIにより重要メッセージを見極めて正確性と効率性を向上させる取り組みを開始しました。また、生成AIによる顧客ニーズ分析・応対力向上を企図したコンタクトセンターシステムの構築や、実用化に向けては、開発工程における生成AIによる設計書レビュー等、AI活用の取り組みを広げています。

IT人材の強化

ビジネス戦略の実現に向けたIT活用力向上をめざし、ビジネス部門とIT部門とでより一体となった人材育成等に取り組んでいます。一例として、ビジネス部門では、マネジメント層向けの実践的なIT研修や、ビジネスアナリスト人材の育成プログラムを通じた、人材の質・量の改善等に注力しています。また、IT改革やシステム開発を牽引するIT専門人材育成としては、キャリアモデル・教育研修の体系化や、クラウドやサイバーセキュリティ、プロジェクトマネジメント等、専門人材の育成を強化しています。

IT改革の 取組説明	必要なことの見極め	選択と集中：全社横断でIT投資案件・事業を厳選
		システム改廃・新陳代謝：IT投資の定量効果に準じた改廃対応
	体制や業務の効率化	BKとRTとの一体運営：統合検討
		アーキテクチャー標準化：インフラ基盤の集約・共通化
		システム管理・統制の見直し：管理・統制の範囲・方法の見直し
		開発プロセスの見直し：業界標準を踏まえた開発プロセス規程への見直し
		IT業務運営の見直し：業務ツール・機能改善の見直し

サステナビリティへの取り組み

〈みずほ〉のサステナビリティへの考え方

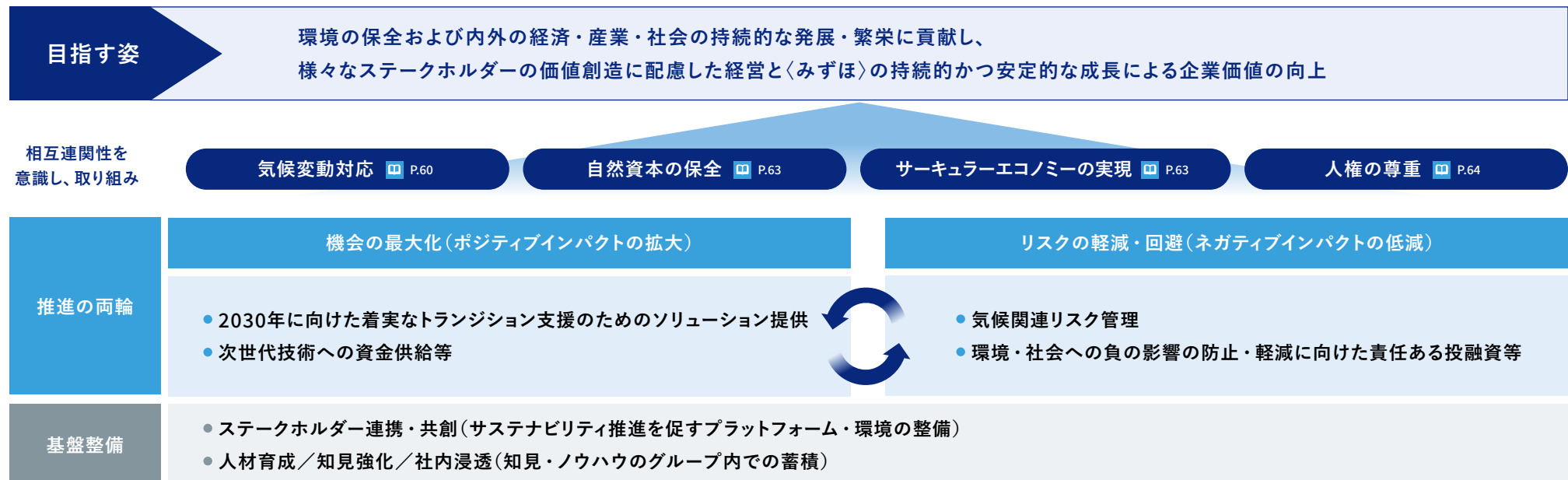
サステナブルな社会・経済の実現への課題は、気候変動対応、自然資本の保全、サーキュラーエコノミーの実現、人権の尊重と多岐にわたるとともに、それらの課題は相互関連性を有しており、統合的に取り組むことが重要です。〈みずほ〉では、サステナビリティを経営戦略と一体的に捉え、お客さまの事業構造の転換や次世代技術の社会実装といったサステナビリティトランスフォーメーション支援を通じた機会の最大化と、戦略・体系的な枠組みに基づいたリスク低減を両輪で推進しています。

〈みずほ〉は、社会課題解決を通じた企業価値向上をめざして、様々なステークホルダーと共創してサステナビリティの実現に継続的に挑戦していきます。

サステナビリティマネジメント

<https://www.mizuho-fg.co.jp/sustainability/mizuhosustainability/management/index.html>

サステナビリティの取り組みの全体感



サステナビリティへの取り組み

気候変動対応・自然資本の保全

気候変動は社会・経済に大きな影響を及ぼすグローバル共通課題であり、企業の経営・事業戦略上も重要な位置付けとなっています。また、自然資本の保全・回復は、気候変動への対応やサーキュラーエコノミーの実現とも密接に関連し、企業の持続的な成長にとって重要な要素です。〈みずほ〉は、お客さまとともに挑戦を続けていくことで、脱炭素社会をはじめとしたサステナブルな社会・経済の実現と、リスクの低減・機会の捕捉両面での取り組みを通じ、当社およびお客さまの企業価値向上をめざしています。

詳細につきましては、当社の気候・自然関連レポート2025をご参照ください。

📄 https://www.mizuho-fg.co.jp/sustainability/report/pdf/climate_nature_report_2025.pdf



TCFD・TNFD提言への〈みずほ〉の対応状況

📄 P.63 自然資本の保全

ガバナンス

グループCEO統括のもと、グループCSuO・グループCROが各領域の取り組みを推進しています。サステナビリティ推進委員会、リスク管理委員会、経営会議といった執行での議論は取締役会に報告され、取締役会やリスク委員会が監督を行う体制としています。

また、役員報酬の評価指標にステークホルダーの持続的な成長・発展を評価する指標を選定し、「サステナブルファイナンス額」「気候変動への取り組み」「ESG評価機関評価」等のサステナビリティに関する指標を組み入れています。

戦略

TCFD

脱炭素社会の実現に向けて「ネットゼロ移行計画」を策定し、実体経済の移行促進・ビジネス機会獲得・リスク管理に統合的に取り組んでいます。

産業構造およびお客さまの事業構造の転換や次世代環境・エネルギー技術への投資・社会実装を機会と認識し、足元の着実なトランジション支援および将来を見据えたアクション促進という2つの時間軸でアプローチしています。将来を見据えた注力領域としては、水素、カーボンクレジット、インパクト、サーキュラーエコノミーに重点を置き、お客さまとともに挑戦を進めています。

TNFD

自然資本に関する適切なリスク管理とビジネス機会獲得に向けて、当社の直接操業と投融資等を通じたお客さまの自然資本への依存・影響の把握・分析を行うとともに、お客さまによる自然資本への対応の支援も進めています。

リスク管理

TCFD

「環境・社会に配慮した取引に関する取組方針（ESポリシー）」を制定・運用するとともに、移行リスクが高いと認識した炭素関連セクターについて、「取引先の属するセクター」と「移行リスクへの対応状況」の2軸で取引先ごとのリスクを評価し、エクスポージャーをモニタリングしています。

TNFD

ESポリシーに基づき、自然資本を含む環境・社会への負の影響の防止・軽減に取り組んでいます。2025年2月の改定では、自然に関する保護価値の高い地域に負の影響を与える事業等に対する取組方針を新たに追加しました。

サステナビリティへの取り組み

気候変動対応の指標と目標

モニタリング指標	目標	直近実績
Scope1,2 排出量	2030年度 カーボンニュートラル	2024年度 5.8万tCO ₂ (暫定値、2020年度比▲64%※1)
Scope3(投融資を通じた排出)	2050年ネットゼロ	(セクター別に目標・実績を開示)
電力セクター	2030年度 138 - 232kgCO ₂ e/MWh	2023年度 317kgCO ₂ e/MWh
石油・ガスセクター	2030年度 Scope1,2: 4.1gCO ₂ e/MJ Scope1,2,3: ▲12 - ▲29%(2019年度比)	2023年度 Scope1,2: 5.4gCO ₂ e/MJ Scope1,2,3: ▲53%(31.8MtCO ₂ e)
石炭採掘(一般炭)セクター	2030年度 OECD諸国ゼロ 2040年度 非OECD諸国ゼロ	2023年度 0.5MtCO ₂ e
鉄鋼セクター	2030年度 ▲17 - ▲23%(2021年度比)	2023年度 ▲28%(12.5MtCO ₂ e)
自動車セクター	2030年度 Scope1,2: ▲38%(2021年度比) Scope3: ▲31 - ▲43%(2021年度比)	2023年度 Scope1,2: ▲23%(719ktCO ₂ e) Scope3: ▲10%(178gCO ₂ e/vkm)
海運セクター	2030年度 気候変動整合度≦0%	2023年度 -7.0%
不動産セクター	2030年度 33 - 42kgCO ₂ e/m ²	2023年度 55kgCO ₂ e/m ²
サステナブルファイナンス額	2019-2030年度 累計100兆円 うち 環境・気候変動対応50兆円	2019-2024年度 累計40.3兆円 うち 環境・気候変動対応20.5兆円
石炭火力発電所向け 与信残高削減目標※2	2030年度までに2019年度比50% 2040年度までに残高ゼロ	2025/3末 2,205億円 (2019年度末比 ▲26.4%)
移行リスクセクターにおける 高リスク領域エクスポージャー	中長期的に削減	2025/3末 1.4兆円 (2020年度末比 ▲0.4兆円)
取引先の移行リスクへの対応状況	-	2025/3末時点 対象セクターにおいて着実に進展
SX人材 ① サステナビリティ経営エキスパート ② 環境・エネルギー分野コンサルタント	2025年度 ① 1,600名、② 150名	2025/3末時点 ① 1,856名、② 142名

※1. 対象範囲は連結子会社。ただし、2020年度はグループ7社(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、みずほリサーチ&テクノロジーズ、アセットマネジメントOne、米州みずほ。連結のCO₂排出量の88%相当)

※2. 環境・社会に配慮した取引に関する取組方針で禁止している新設・拡張を資金使途とするもの

GHG排出削減 Scope1,2

2030年度カーボンニュートラルに向け、自社GHG排出の約8割を占める国内Scope2について、これまでに国内自社契約電力の再生可能エネルギーへの切り替えを完了、Scope1,2は2024年度時点で2020年度比約64%削減しました。足元では、Scope1や海外Scope2の削減に向けて、国内営業車のEVへの切り替えや海外多排出拠点の削減計画策定等の取り組みを拡大しています。

GHG排出削減 Scope3(投融資を通じた排出)

2050年ネットゼロに向け、セクター別の2030年度中期目標を設定しています。移行リスク、信用エクスポージャー、GHG排出量の多寡等を踏まえ、7セクターで目標設定しており、実体経済の移行促進において重要なセクターをカバーしています。直近実績は、取引先のGHG排出削減の進展によって減少トレンドとなっています。

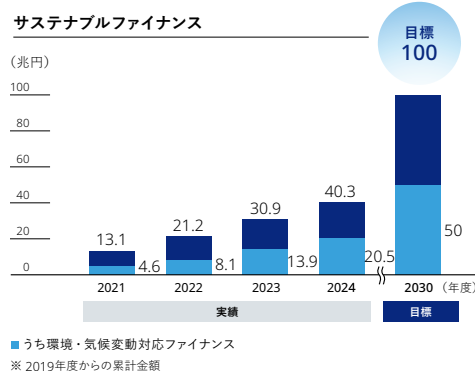
2024年度には、目標設定セクターにおける排出量の7~9割を占める約100社の取引先とのエンゲージメントを実施しました。対話を通じて、取引先の多くが着実なGHG排出削減を進める一方、各国の政策見直し、インフレ懸念やコスト増加に起因するエネルギー転換に向けた取り組みのフィージビリティ低下、エネルギーの供給側と利用側でのコンフリクト等の課題があることも確認しました。引き続き、国・地域やセクターを超えた連携を通じて取引先のトランジションを支援することで排出量の低減を進めます。

サステナビリティへの取り組み

気候変動対応の指標と目標

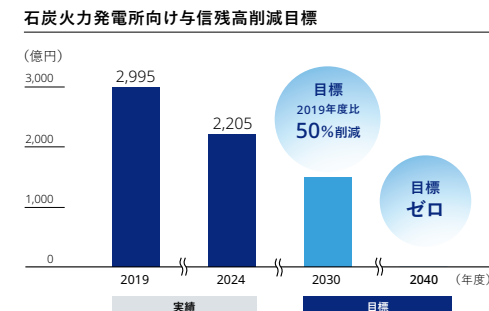
ビジネス機会獲得 サステナブルファイナンス

社会課題の解決に向けた更なる資金の流れを作り出すため、サステナブルファイナンス100兆円(うち環境・気候変動対応は50兆円)の目標に向けて、着実に実績を積み上げ、マーケットを牽引しています。日本国内における公募SDGs債のリーグテーブルでは6年連続で1位を維持しています(出所: Capital Eye)。



リスク管理 石炭火力発電所向け与信残高

石炭火力発電所は、GHG排出量が相対的に多く、廃止に向けた動きがあり、将来的な事業停止の可能性があります。このため、〈みずほ〉は「環境・社会に配慮した取引に関する取組方針」において石炭火力発電所の新設・拡張を資金使途とする投融資等を原則禁止するとともに、与信残高を削減する目標を掲げ、着実に実施しています。



2024年度に注力した取り組み

〈みずほ〉の投融資を通じたGHG排出削減目標やお客さまニーズ等を踏まえ、新たなファイナンス商品の開発を進めています。2024年度は、中堅中小企業のGHG排出量を可視化して削減を支援する「GHG見える化インパクトファイナンス」、海運セクターの移行を促進するため船舶の環境性能を評価して融資を行う「サステナブル SHIPPING・インパクトファイナンス」、横浜港のカーボンニュートラルポート形成の促進に向けたサステナブルファイナンスフレームワークの策定支援等、対象企業の裾野や取組領域の拡大を行っています。

取引先とのエンゲージメント

気候変動対応に関するエンゲージメントを通じてトランジションを支援することで、取引先と〈みずほ〉双方の移行リスク低減やビジネス機会創出をめざしています。2050年のありたき日本の産業構造“グランドデザイン”を起点に国内電力会社・鉄鋼会社等と産業・業界構造についての議論や、Scope3目標設定セクターにおいてGHG排出削減を切り口とした対話を実施しました。炭素関連セクターの約550社を対象に移行リスクへの対応状況を確認する等、エンゲージメントを起点に取引先のトランジションが着実に進展するように支援しています。

炭素関連セクターにおいて、リスク評価により移行リスクが高いと特定した高リスク領域の取引先に対しては、移行リスク対応の進展や低リスクセクターへの事業構造転換支援等、より一層のエンゲージメントに取り組んでいます。その結果、高リスク領域のエクスポージャーは着実に逓減しています。

サステナビリティへの取り組み

自然資本の保全

〈みずほ〉の融資ポートフォリオにとって重要な自然資本である「水」「生物多様性」への依存・影響が大きいセクターのうち、今後のビジネス機会が見込まれる、化学、一般卸売・小売、食品セクターについて、TNFD開示フレームワークで提示されたLEAPアプローチ※1による分析を実施しました。自然資本に係るリスクは、地域の固有性が強く、同じセクター・企業・生産プロセスでも各拠点で内容が異なるという分析結果を得ており、リスクとビジネス機会の更なる特定に向けて、自然資本への依存・影響の分析の深掘りを進めています。

併せてお客さまの自然資本の保全・回復の取組支援のため、企業のネイチャーポジティブ経営の推進を支援するためのTNFD等を参考とした評価手法を用いて融資を行う「Mizuho自然資本インパクトファイナンス」やコンサルティング等を提供しています。

※1. Locate(発見する)、Evaluate(診断する)、Assess(評価する)、Prepare(準備する)のステップを踏む自然課題の評価手法

サーキュラーエコノミーの実現

グローバルでの経済成長が続く中で資源不足・制約が顕在化しつつあることから、製品・素材の価値を限りなく長期間にわたり保全・維持し、廃棄物の発生を最小化することが重要です。このようなサーキュラーエコノミーの考え方は、気候変動対応や自然資本の保全を強化するうえでも親和性が高く、それぞれの取り組みを連動させて推進していきます。

資源循環を支援する企業へのサステナブルファイナンス、ベンチャー企業への出資等のリスクマネー、サーキュラーエコノミーへの転換が事業の機会となる企業に対する個人のお客さまへの投資機会の提供等、グループの様々なファイナンス機能を活用してサーキュラーエコノミーの実現を支援しています。

サーキュラーエコノミーの取組事例につきましては、SXサイトをご参照ください。

🔗 <https://www.mizuho-fg.co.jp/sx/focus/index.html#circulareconomy>

サーキュラーエコノミーの構築に向けた〈みずほ〉のアプローチ

日本におけるリサイクルシステムは製品や部品・素材で異なり、個別リサイクル法等で取り扱われてきた製品・素材のリサイクルシステムは地域ごとに一定程度確立しているため、全国統一のアプローチが必ずしも適していません。併せて、太陽光パネルやSAF(持続可能な航空燃料)、蓄電池等は、新たなリサイクルシステムの構築が求められます。製品製造等を行う動脈産業と、廃棄物のリサイクル・適正処理を行う静脈産業をつなげる資源循環型サプライチェーンへの転換は道半ばです。

そこで、〈みずほ〉は、動静脈をつなぐ地域のリサイクルシステムの構築や動脈産業と静脈産業の連携を図る中核的企業の創出といった「地域軸」と、新領域(SAFや蓄電池等)でのリサイクルシステム構築への関与といった「領域軸」の2つのアプローチで取り組みを進めます。

〈みずほ〉はその強みである幅広い顧客基盤、すべての都道府県に拠点を持つ地域ネットワーク、産業知見に基づく官公庁・企業への豊富な支援実績、そして金融とコンサルティングを有するグループ一体の横断的な連携力をいかして、企業や地域、官民をつなぎ、サーキュラーエコノミー産業を創り出すオーガナイザーをめざしていきます。

事例：廃トラック架装におけるアルミニウムのクローズドループ構築(イメージ)



アルミニウムのサーキュラーエコノミー実現に向けた取り組みの詳細はこちらをご参照ください。

🔗 https://www.mizuho-bank.co.jp/release/pdf/20250421release_jp.pdf

サステナビリティへの取り組み

人権の尊重

〈みずほ〉は、グローバルに展開する事業のバリューチェーン全体で人権尊重の責任を果たすため、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等に従い、人権方針を定めています。また、サステナビリティ推進委員会や経営会議等での議論を経て、人権尊重の取組状況を取締役会に定期的に報告しています。

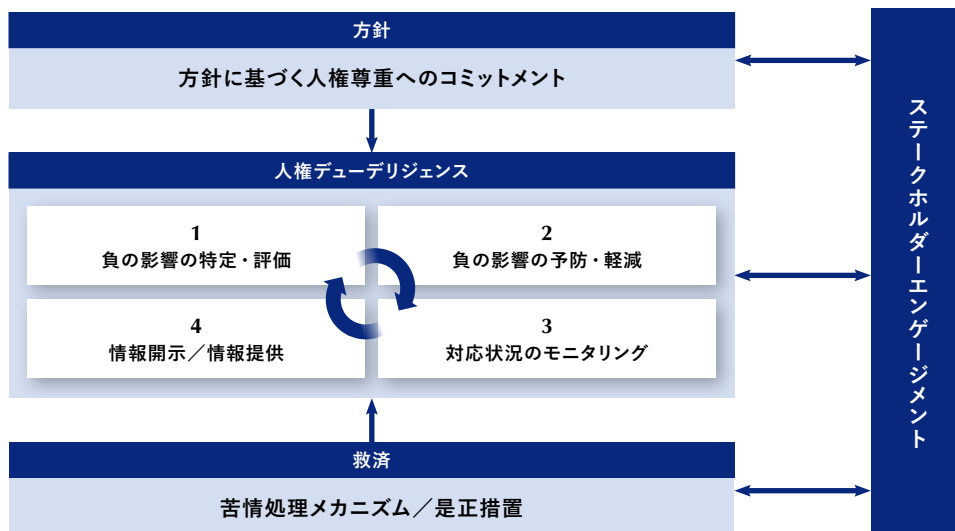
取引先等で生じた様々な人権課題についてデューデリジェンスを実施するとともに、専門的かつ中立的な第三者（一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構：JaCER）が運営する苦情相談窓口を活用した苦情処理メカニズムを運営しています。

お客さま・サプライヤーとの対話・協働を通じて〈みずほ〉の人権方針への理解と協力を求め、取り組みの実効性向上に努めています。また、外部有識者から人権尊重の取り組みについてアドバイスをいただく等、役員・社員の人権に関するリテラシー向上にも取り組んでいます。

詳細につきましては、当社の人権レポート2025をご参照ください。
https://www.mizuho-fg.co.jp/sustainability/social/human/solution/pdf/report_2025.pdf



〈みずほ〉の人権マネジメントシステム



人権デューデリジェンスの実施状況

計6件(2024年度)の投融資先における人権に関する事案について、強化デューデリジェンスを通じてより詳細に検証を実施しました。

事例	要請・検証のポイント	対応状況・結果
取引先による先住民の権利侵害	ライツホルダーからの申し出を受け、取引先とのエンゲージメントを実施	取引先の対応状況を確認するとともに、ライツホルダーとの対話も実施。取引先の今後のアクションをモニタリング
取引先における児童労働	鉱山での児童労働に関与している疑いがあったため、取引先の人権尊重の取組状況を検証	取引先が児童労働に関与する事実は確認されず、またサプライチェーン全体を通じた人権尊重の取り組みを進めていることを確認

コーポレート・ガバナンス

取締役会議長メッセージ



ビジネス面における注力テーマの磨き上げに加え、いかなる環境でも社会インフラとしての金融機関の役割を果たせるよう、議長として取締役会の運営をリードしていきます。

社外取締役(取締役会議長)

月岡 隆

取締役会議長就任にあたっての抱負

みずほフィナンシャルグループの社外取締役に就任してから4年が経ち、2025年6月に取締役会議長に就任しました。社外取締役就任以来、監査委員長や各委員として監督活動に取り組んできましたが、今般就任した議長という立場には特別な重みがあります。小林いずみ前議長からのバトンをしっかり引き継ぎ、〈みずほ〉の企業価値向上に向けて取締役会の運営をリードしていく所存です。次に、「これまでの監督活動や2024年度の振り返り」「中長期的な成長戦略に向けた取締役会の運営」について述べます。

これまでの監督活動や2024年度の振り返り

私はシステム障害による混乱の最中の2021年に社外取締役に就任し、社員の間に不安が広がっている状況を目の当たりにしたわけですが、持株会社とエンティティ間、各カンパニー間、執行と監督の間等、様々な組織の間に存在する

溝こそが〈みずほ〉における最大の課題だと感じていました。こうした溝を解消し社員が同じ方向を見つながらするためには、まずは〈みずほ〉の過去から現在までの歴史を改めて学び、社会における〈みずほ〉の存在意義を改めて考え、企業風土変革の一步として企業理念やパーパスを再定義すること、そのうえで、中期経営計画を新たに策定することが必要であると提言し、取締役会でも議論してきました。

企業風土変革は一朝一夕で実現できるものではなく、また、終わりのない取り組みだと思いますが、木原グループCEOをはじめとした経営陣が企業理念やパーパスの大義をしっかり社員に伝えてきた結果、私自身も拠点訪問等を通じて社員と直接お話しする中でその浸透を実感しています。

これまで取締役会でも重点的に議論し取り組んできた企業風土変革が実を結び、ビジネス面においても様々な成果が出始めてきました。2024年度は過去最高益を計上し、2023～2025年度を期間とする中期経営計画の財務目標値

を1年前倒しで達成しました。また、16年ぶりの自己株式取得や楽天カードとの戦略的な資本業務提携を行ったほか、GreenhillとのPMI(買収後の統合・融合)等も進んでおり、総じて進展の大きな1年だったと評価しています。

中長期的な成長戦略に向けた取締役会の運営

先述の通り中期経営計画の財務目標は達成しましたが、こうした潮流をさらに発展させるべく、執行経営陣の取り組みをバックアップしていくことこそが、取締役会の運営をリードする取締役会議長としての役割だと思っています。〈みずほ〉には、「各業界とのリレーション・産業知見を活用した産業育成・企業成長のノウハウと支援実績」「米国を中心としたグローバルCIBビジネスモデル」等といった強みがあります。また、これまで課題としていた「マスマーケット領域におけるデジタル・リモート・リアルチャネルの利便性向上」「資産形成層から富裕層に至るお客さまへのアプローチ体制」等についても取り組みを強化しています。こうした強みや取り組みを通じ、ビジネス面における5つの注力テーマを磨き上げ、固有の競争優位性へ昇華できるよう、取締役会でもしっかりと議論を尽くしていきます。

また、企業風土変革への不断の取り組みやIT改革の推進、安定的な業務運営等、ビジネスの成長を支える経営基盤の強化も重要であり、とりわけ金融機関は「資金決済機能」「金融仲介機能」等、社会インフラとしての役割を担っています。「厳しい環境下でもその役割をしっかり果たせるか」といった視点については常に忘れず、取締役会を運営していきます。

コーポレート・ガバナンス

取締役の略歴は当社ウェブサイトをご参照ください。

<https://www.mizuho-fg.co.jp/company/info/executives/directors.html>

取締役一覧

社外取締役



小林 喜光

就任年 2020年

主な経歴

三菱ケミカルグループ株式会社 代表取締役社長／公益社団法人経済同友会 代表幹事
(重要な兼職) 東京電力ホールディングス株式会社 取締役会長



月岡 隆

就任年 2021年

主な経歴

出光興産株式会社 代表取締役社長
(重要な兼職) 出光興産株式会社 名誉顧問／三井倉庫ホールディングス株式会社 社外取締役



大野 恒太郎

就任年 2023年

主な経歴

検事総長
(重要な兼職) 渥美坂井法律事務所・外国法共同事業 顧問



篠原 弘道

就任年 2023年

主な経歴

NTT株式会社 取締役会長／一般社団法人日本経済団体連合会 副会長
(重要な兼職) ヤマハ株式会社 社外取締役／NTT株式会社 相談役



野田 由美子

就任年 2023年

主な経歴

PwCアドバイザリー合同会社 パートナー／横浜市 副市長／一般社団法人日本経済団体連合会 副会長
(重要な兼職) ヴェオリア・ジャパン合同会社 取締役会長／東日本旅客鉄道株式会社 社外取締役／住友化学株式会社 社外取締役



内田 貴和

就任年 2024年

主な経歴

三井物産株式会社 代表取締役副社長執行役員 CFO／年金積立金管理運用独立行政法人 経営委員
(重要な兼職) 東京電力ホールディングス株式会社 社外取締役



手塚 正彦

就任年 2025年

主な経歴

有限責任監査法人トーマツ 経営会議メンバー／日本公認会計士協会 会長／一般財団法人会計教育研修機構 理事長
(重要な兼職) 出光興産株式会社 社外監査役



生野 由紀

就任年 2025年

主な経歴

ドイツ証券株式会社 債券本部マネージングディレクター／UBS証券株式会社 投資銀行本部マネージングディレクター／一橋大学大学院経営管理研究科国際企業戦略専攻 客員准教授
(重要な兼職) 日清紡ホールディングス株式会社 社外取締役

取締役



木原 正裕

就任年 2022年

取締役 兼 執行役社長(代表執行役)グループCEO

主な経歴

みずほ証券 財務・主計グループ長／みずほ証券 企画グループ長／みずほ銀行 グローバルコーポレート部門長／グローバルプロダクツユニット長



武 英克

就任年 2024年

取締役 兼 執行役副社長(代表執行役) 業務執行統括補佐 兼 グローバルコーポレート&インベストメントバンキングカンパニー長 兼 特命事項担当

主な経歴

アジア・オセアニア地域本部長／大企業・金融・公共法人カンパニー長



金澤 光洋

就任年 2024年

取締役 兼 執行役常務 グループCIO

主な経歴

企画グループ副グループ長／グループ共同CIO／グループCPrO



米澤 武史

就任年 2024年

取締役 兼 執行役常務 グループCFO

主な経歴

財務・主計グループ副グループ長／国際会計基準対応PT長



今井 誠司

就任年 2021年

取締役会長(社内非執行取締役)

主な経歴

みずほ銀行 副頭取／大企業・金融・公共法人カンパニー長／グローバルプロダクツユニット長／グローバルコーポレートカンパニー長



平間 久顕

就任年 2019年

取締役(社内非執行取締役)

主な経歴

主計部長／みずほ銀行 名古屋営業部長／みずほ銀行 内部監査グループ長

コーポレート・ガバナンス

〈みずほ〉のコーポレート・ガバナンス体制

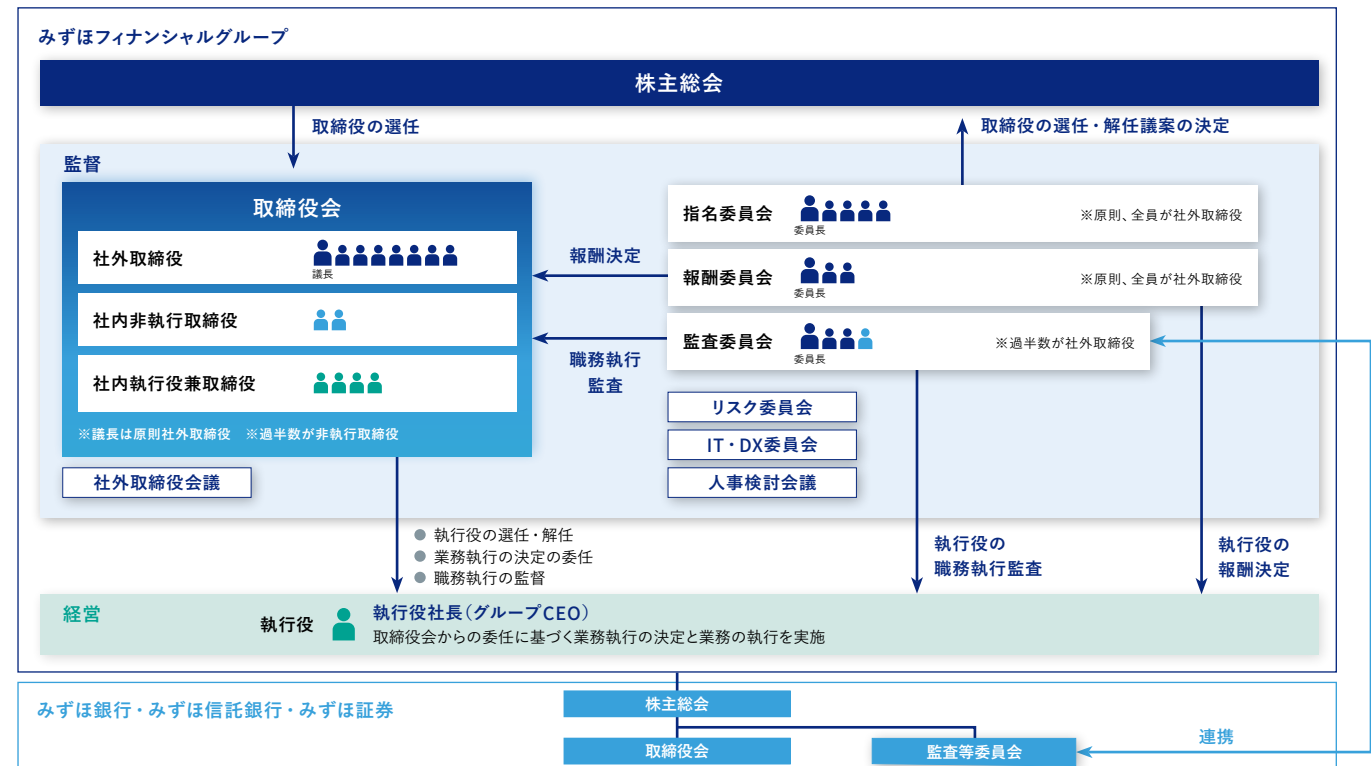
〈みずほ〉は、取締役会を中心とした企業統治システムを構築し、様々なステークホルダーの価値創造に資する経営を行うとともに、企業の持続的かつ安定的な成長による企業価値の向上を実現し、内外の経済・産業の発展と社会の繁栄に貢献することにより、その社会的役割・使命を全うします。

また、みずほフィナンシャルグループ(持株会社)は、企業統治システムに関する基本的な考え方を実現するための最も有効な体制として、指名委員会等設置会社を採用し、社外取締役を中心とした各種委員会により、社外者の視点を十分に活用した企業統治システムを構築しています。これからも、コーポレート・ガバナンスの一層の強化に尽力していきます。

企業統治システムに関する基本的な考え方

監督と経営の 分離の徹底	監督と経営の分離を徹底し、取締役会が、執行役による職務執行等の経営の監督に最大限専念することにより、コーポレート・ガバナンスの実効性を確保
執行役への 「業務執行の決定」の 最大限の委任	取締役会は、業務執行の決定を執行役に対し最大限委任することにより、迅速かつ機動的な意思決定を可能とし、スピード感のある企業経営を実現
経営監督における 独立性確保	〈みずほ〉の経営から独立した社外取締役を中心とした委員会等を活用し、経営陣の任免・処遇等における、意思決定プロセスの透明性・公正性と経営に対する監督の実効性を確保
グローバルスタンダード の採用	コーポレート・ガバナンスに関し、グローバルレベルで推奨されている運営・慣行を当社においても積極的に採用

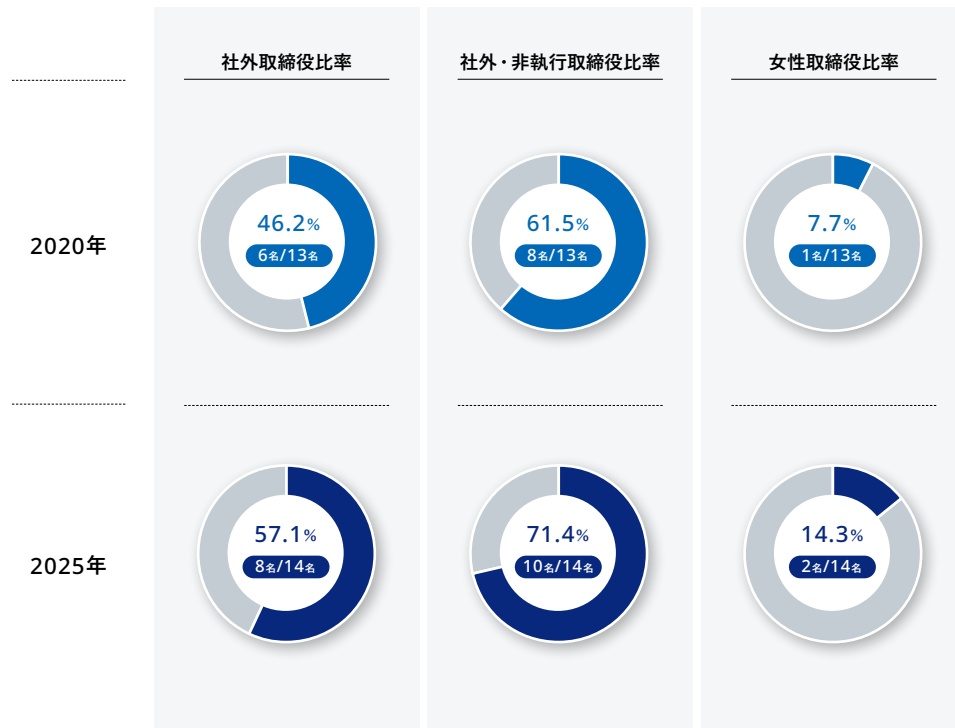
体制図



コーポレート・ガバナンス

取締役会の構成

当社の取締役会は、グループにおける戦略の方向付けを行うとともに、当社および当社が経営管理を行っている子会社等に対するガバナンス機能を適切に発揮する役割を果たすことが重要であると考えています。このため、当社「コーポレート・ガバナンスガイドライン」において、取締役の選任基準および取締役会全体として備えるべきスキルを定めるとともに、取締役会は、自社にない複合的・多様な視点を有する「社外取締役」と、当社グループのビジネスモデルに精通した「社内取締役」の適切なバランスにより構成することとしています。



取締役会全体として備えるべきスキル

	経営	大規模かつ複雑な組織におけるトップマネジメント経験は、当社グループの監督機能を果たすために必要と考えます。
	リスク管理・内部統制	事業法人や監査法人、あるいは法曹界等におけるリスクガバナンスや内部統制に関する専門的な経験や知見は、経営陣による公正な企業活動、健全な業務運営を監督するために必要と考えます。
	財務・会計	事業法人におけるCFO等の経験や公認会計士等としての専門的な経験や知見は、健全な財務基盤の構築や資本効率の追求・成長戦略の実現をめざす経営を監督するために必要と考えます。
	金融	金融機関における業務経験等に裏付けられた金融ビジネスに対する知見は、銀行・信託・証券を中核とする当社グループの監督機能を果たすために必要と考えます。
	人材・組織	当社グループは、「人材」を将来の成長を支える重要な経営資源の1つと位置付けており、経営者の育成や人材・組織開発等の経験・知見は、経営陣による人的資本や企業風土の変革に向けた取り組みを適切に監督する観点より必要と考えます。
	IT・デジタル	IT・デジタルは、お客さまに安心してサービスをご利用いただくための基盤であるとともに、今後の競争力の鍵でもあり、同分野における技術開発やビジネス開発等の経験・知見は、当社グループの監督機能を果たすために必要と考えます。
	サステナビリティ	当社グループは、社会課題に向き合い、その解決に貢献することを通じて自らの成長を実現することをめざしており、環境等のサステナビリティに関する業務経験・知見は、当社グループの監督機能を果たすために必要と考えます。
	グローバル	当社グループの事業はグローバルに広がっており、今後ますます世界の持続的成長への貢献をめざす中、グローバル企業や海外における経営経験等は、当社グループの監督機能を果たすために必要と考えます。

コーポレート・ガバナンス

取締役会スキルマトリクス

各取締役が特に有する中核的なスキルの一覧です。当社としては、取締役会全体として必要なスキルが備わっているものと考えています。また、各委員会においても、任意委員会にて外部委員の知見を確保することも含め、各々の役割を踏まえた必要なスキルが備わっているものと考えています。

■ 指名委員会 ■ 報酬委員会 ■ 監査委員会 ■ リスク委員会※2 ■ IT・DX委員会※3 ■ 人事検討会議

	氏名	スキルマトリクス								選任理由
		経営	リスク管理・ 内部統制	財務・ 会計	金融	人材・ 組織	IT・ デジタル	サステナ ビリティ	グローバル	
社外取締役	小林 喜光 ■ ■	●				●		●	●	多様な事業を展開するグローバル企業の経営者を務め、コーポレート・ガバナンスにおける高い識見を有する。
	月岡 隆※1 ■ ■	●	●			●		●	●	グローバル企業の経営者として企業合併を主導する等、組織マネジメントに関する高い識見を有する。
	大野 恒太郎 ■ ■ ■ ■	●	●			●				検事総長や他社の社外取締役を務め、法務、組織マネジメント、コーポレート・ガバナンスの知見・専門性を有する。
	篠原 弘道 ■ ■ ■ ■	●				●	●	●		企業経営および研究開発部門トップとしての豊富な経験を通じ、IT・デジタルに係る専門的な知見を有する。
	野田 由美子 ■ ■	●	●		●	●		●	●	金融機関・公共セクター・環境関連企業等での豊富な経験を通じ、金融やサステナビリティに係る高い識見を有する。
	内田 貴和 ■ ■ ■ ■ ■		●	●	●				●	グローバル企業のCFOを務め、財務・リスク管理、金融等に関する豊富な経験や高い識見を有する。
	手塚 正彦 ■ ■		●	●		●				公認会計士を務めるほか日本公認会計士協会会長等を歴任し、財務・会計やリスク管理・内部統制の高い専門性を有する。
	生野 由紀 ■ ■				●	●			●	外資系金融機関において金融・資本市場に関わる業務に従事し、金融およびグローバルの高い識見を有する。
取締役(非執行)	今井 誠司				●			●	●	大企業法人業務、国際業務、投資銀行業務等に携わり、大企業を中心とした企業金融等に係る高い識見を有する。
	平間 久顕 ■ ■ ■ ■		●	●	●					主計業務、営業、内部監査等に携わり、財務・会計、各種リスク管理等に係る高い識見を有する。
取締役	木原 正裕 ■	●	●	●	●	●			●	経営企画、財務企画、リスク管理、投資銀行業務等に携わり、経営戦略、経営管理・内部統制等に係る高い識見を有する。
	武 英克				●			●	●	国際業務、経営企画、営業等に携わり、大企業を中心とした企業金融、経営管理等に係る高い識見を有する。
	金澤 光洋		●		●		●		●	経営企画、リスク管理、国際業務、IT・システム企画等に携わり、リスクガバナンス、IT戦略等に係る高い識見を有する。
	米澤 武史		●	●	●				●	主計、産業調査、財務企画等に携わり、グローバルでの経済・社会・産業動向、金融機関の財務戦略等に係る高い識見を有する。

※1. 取締役会議長

※2. 外部有識者として以下の2名が委員となっています。

玉木林太郎氏(公益財団法人国際金融情報センター 理事長) 仲浩史氏(関西学院大学総合政策学部教授)

※3. 外部有識者として以下の2名が委員となっています。

下野雅承氏(日本アイ・ビー・エム株式会社 名誉顧問) 小島啓二氏(株式会社日立製作所 副会長)

コーポレート・ガバナンス

詳細につきましては、コーポレート・ガバナンス報告書をご参照ください。

https://www.mizuho-fg.co.jp/company/governance/governance/pdf/g_report.pdf

取締役会の活動状況

取締役会は、グループにおける戦略の方向付けを行うとともに、当社および当社が経営管理を行っている子会社等に対する経営監督機能を担っています。そこで、当社では、適切な監督機能を発揮するため、取締役会運営方針を策定し、監督として年間を通じ重点的にフォローしていくテーマを決め、年間を通じた計画的なモニタリングを行っています。

また、取締役会における充実した質の高い議論のためには、多様なバックグラウンドを持つ社外取締役の知見活用が重要です。そのため、当社グループ全体の理解を深めるための取り組みとして、直接的な実態把握や情報インプットの機会を継続的に設ける等、多面的な情報収集に取り組んでいます。

取締役会の実効性向上に向けた取り組み

当社では持続的な企業価値向上を実現するため、取締役会の実効性向上に向けた取り組みを通じ監督機能の強化を図っています。具体的には、「取締役会実効性評価」を通じた課題認識等を「取締役会運営方針」に反映することで、自律的かつ継続的な取り組みを行っています。

Plan

Do

Check

Action

Plan

2024年度取締役会運営方針

2024年度は以下の課題認識のもと、取締役会運営方針（重点テーマ・監督目線）を策定しました。

【2023年度実効性評価における課題認識】

- 内外環境の変化を踏まえ、成長戦略の議論を一層充実させる余地
- 議論すべき論点を絞り込み、従来以上に骨太な議論を行う余地

年間計画実行

運営方針に基づき年間を通じた監督活動を行いました。特に、ビジネス面の注力テーマを中心とした成長戦略等に関する議論を充実させ、活発な議論を実施しました。

【2024年度の実効性評価における主な議論の内容】

- 業務計画および主要戦略の現状と課題認識／サステナビリティへの取組状況／DXに関する取組状況／企業風土変革の取組状況／安定的な業務運営の取組状況 等

2024年度取締役会実効性評価

2024年度は第三者評価機関を活用した実効性評価を行いました。具体的には、全取締役に対しアンケートおよびインタビューを実施し、取締役会やオフサイトミーティングにおいて、取締役間で問題意識の共有を図り、今後の対応について議論を行いました。評価の結果、取締役会等は、その目的や期待機能に照らし、総じて実効性を確保する運営ができていることが確認されました。また、〈みずほ〉の更なる成長に向け、引き続き効果的かつ最適な議論を継続すべきとの意見が出されました。

課題認識・改善に向けた取り組みの方向性等

更なる実効性向上に向けた課題認識等として、以下の点を確認しました。

- ①監督目線に基づく最適な「骨太な議論」の実施
 - 本源的な競争力・企業価値向上およびステークホルダーの目線を踏まえた議案設定の継続
 - 足元の外部環境等を踏まえ、従来以上に守りの観点も意識した議論の充実 等
- ②機能発揮のための取締役会構成の継続検討および良好なボードカルチャーの維持
 - 将来的な経営戦略の方向性等を見据えた取締役会構成の継続検討
 - 監督と執行の良好なコミュニケーション上の工夫等によるボードカルチャーの維持 等

2025年度取締役会運営方針

実効性評価における課題認識等も踏まえ、2025年度取締役会運営方針（重点テーマ・監督目線）を策定しました。2025年度についても、重点テーマを踏まえた議案計画等に基づき、年間を通じた計画的なモニタリングを実施することで、更なる実効性の向上に取り組めます。

コーポレート・ガバナンス

社外取締役の取り組み



多面的な情報収集

社外取締役が執行とのコミュニケーションの充実を図り、執行の実態を十分理解したうえで取締役会の質の高い議論につなげるための情報インプットや意見交換の場として経営状況オフサイトミーティングや拠点訪問等を行っています。

2024年度は経営状況オフサイトミーティングを計9回開催し、主要子会社トップによる各社ビジネス戦略の進捗と課題、外部専門家による地政学やサイバーセキュリティリスクに関する意見交換等を行いました。また、社外取締役が自ら米州や東南アジア等も含む国内外営業拠点や事務センター等バックオフィス拠点を訪問し、ビジネス成長戦略の進捗状況、ガバナンス強化に向けた取り組み、バックオフィス業務の運営体制等について意見交換を行いました。



2025年1月13日 米州拠点訪問



ステークホルダーとの対話

社外取締役がステークホルダーへ直接〈みずほ〉の課題や意見等をお伝えし意見交換する場として、機関投資家の皆さまとの社外取締役セッションを開催しています。

2024年9月には社外取締役スモールミーティングを開催し、小林いずみ氏、篠原弘道氏、野田由美子氏が参加しました。機関投資家の皆さまから幅広いテーマについて質問があり、資本市場における〈みずほ〉の変化への評価、ビジネス戦略の差別化、外から見る〈みずほ〉と中から見る〈みずほ〉の違い等について意見交換を行いました。

2024年9月25日 社外取締役スモールミーティング 主な質疑応答

https://www.mizuho-fg.co.jp/investors/financial/briefing/pdf/20240930_2.pdf



2024年9月25日 社外取締役スモールミーティング



社外取締役会議

持株会社であるみずほフィナンシャルグループと、みずほ銀行、みずほ信託銀行、みずほ証券の各社外取締役が、各社における監督活動（取締役会、経営状況オフサイトミーティング、拠点訪問等）を通じて得られた課題認識をそれぞれに共有し、意見交換等を行う場として社外取締役会議を開催しています。

2024年度は計3回開催し、企業理念の浸透・企業風土変革、お客さま本位の業務運営、内部管理体制・グローバルガバナンス等のテーマを中心に、経営上の課題やガバナンスのあり方等について意見交換を行いました。

コーポレート・ガバナンス

2024年度の法定委員会の活動状況

	指名委員会 委員長：小林 喜光	報酬委員会 委員長：月岡 隆	監査委員会 委員長：佐藤 良二
役割	株主総会に提出する当社取締役の選任・解任議案の内容決定等	役員報酬に関する基本方針や取締役・執行役の個人別報酬の決定等	取締役・執行役の職務遂行に関する適法性・妥当性の監査
開催実績／出席率	10回／100％	7回／100％	18回／100％
議論された主なテーマ	グループ全体のガバナンス高度化に向けた当社および中核3社における取締役会の構成／個別の取締役人事等	取締役および執行役の個人別報酬の決定／当社グループの経営環境やマーケット調査等を踏まえた役員報酬制度（含む報酬水準／構成等）の検証・見直し等	内部統制システムの有効性／執行部門における重点戦略の進捗状況や課題認識／内部管理体制の強化に向けた取組状況等

グループCEO選定の考え方

下記要件の充足に加え、当社を取り巻く経営環境の変化や将来の戦略の方向性等を踏まえて選定します。

- ① 豊かな知見と経験、グローバルな視点で時代の先を見通す力を備え、揺るぎない信念と変化に対する柔軟さをもって、新たな価値の創造や変革を導く人物であること
- ② 自らの価値観を行動で示し役員・社員の心に灯をともしことで、健全な企業風土の醸成と経営陣の結束および社員の成長を促し、〈みずほ〉の持続的成長を成し遂げる人物であること
- ③ 謙虚かつ真摯な姿勢でコミュニケーションを行うことで共感を得、社内外の多様なステークホルダーとパートナーシップを構築できる人物であること

2024年度の任意委員会の活動状況

リスク委員会 委員長：平間 久頭	2024年度は7回開催し、トップリスクの選定、リスクアペタイト・フレームワークの運営状況、総合リスク管理の状況、サステナビリティへの取組状況、海外地域におけるビジネスとリスク認識等について議論を行いました。
IT・DX委員会 委員長：篠原 弘道	2024年度は6回開催し、IT戦略やDX推進に関する取組状況、安定的な業務運営の取組状況、システムリスク管理の状況、サイバーセキュリティリスク管理の状況等について議論を行いました。
人事検討会議 議長：木原 正裕	2024年度は4回開催し、主要経営陣のサクセッションプランニング、2025年度における執行ライン役員人事等について議論を行いました。

コーポレート・ガバナンス

役員報酬の基本方針

役員報酬は、「様々なステークホルダーの価値創造に資する経営の実現」と「当社グループの持続的かつ安定的な成長による企業価値の向上」を狙いとし、「役員等が役割を最大限に発揮するためのインセンティブとしての機能」と「役員等が果たすべき責任や成果に対する対価」として支給するものとしています。

「役員報酬に関する基本方針」の全文を当社ウェブサイトに掲載しています。

<https://www.mizuho-fg.co.jp/company/governance/governance/pdf/compensation.pdf>

役員報酬制度

役員報酬制度は、基本方針を踏まえ、当社グループの中長期的な業績に加え、経済・社会の情勢等を反映できる内容としています。また、国内外の役員報酬に係る規制・ガイドライン等を踏まえ、報酬決定に係る客観性、妥当性および公平性を実効的に確保しています。なお、報酬体系は下図の通りです。2025年度には、株主の皆さまとの価値共有を強化するため、業務執行を担う役員等の株式報酬比率を拡大し、業績連動報酬の決定方法の一部を見直しています。

報酬体系(2025年度)

報酬種類	業績連動性	支給基準	支給時期	支給方法	報酬構成例		
					業務執行を担う役員等		非執行役員
					グループCEO	常務執行役員	
基本報酬	非連動	各役員等の役割や職責等に応じて支給	毎月	金銭	36%	49%	85%
株式報酬Ⅰ	非連動	各役員等の役割や職責等に応じて支給	退任時	非金銭(株式)			
株式報酬Ⅱ	連動	「基準額」×「業績連動係数(0～150%)※1」 業績連動係数=当期純利益※2等に基づく評価+下表のステークホルダーを評価軸とする評価	翌々年度以降3年にわたり繰延	非金銭(株式)			
					32%	4%	
					28%	24%	
						23%	
短期インセンティブ報酬	連動	「基準額」×「業績連動係数(0～150%)※1」 業績連動係数=当期純利益※2等に基づく評価±個人評価	翌年度一括※3	金銭			

↑ マルス・クローバックの対象※4

※1. 報酬委員会が、経営環境や個別に反映すべき事象の有無等を踏まえて最終的に決定

※2. 親会社株主に帰属する当期純利益

※3. 一定額以上は、翌々年度以降3年にわたり繰延支給

※4. 会社や本人の業績次第で、報酬委員会の決議等により、未支給の報酬の没収(マルス)および支給済みの報酬の返還請求(クローバック)が可能な仕組みを導入

コーポレート・ガバナンス

取締役または執行役ごとの報酬等の総額および員数

取締役または執行役に対する報酬等は右表の通りです。また、当社および連結子会社等が支払った報酬等の合計を記載しており、取締役を兼務する執行役に対して支給された報酬等については、執行役の欄に記載しています。

業績連動報酬等における主要な指標の目標および実績

業績連動報酬等に係る業績評価指標は、当社グループおよびステークホルダーを評価軸として選定しています。評価については、業績評価指標の目標達成率等に基づき、経営環境や個別に反映すべき事象の有無等を踏まえて、報酬委員会が最終的に決定します。

(注)・記載金額は百万円単位、記載株数は千株単位とし、単位未満を切り捨てて表示しています。

記載の金額および株数は連結ベースで記載しています。

- ・2024年度に係る報酬等のうち基本報酬の取締役の人数には、2024年6月26日付で退任した取締役1名を含んでいます。2023年度に係る報酬等の執行役の人数には、2024年4月1日付で辞任した執行役3名を含んでいます。
- ・2024年度に係る株式報酬Iは、2024年7月に報酬委員会において2024年度分として各役員の役割や職責等に応じて付与した株式給付等ポイント(1ポイントが当社株式1株に換算されます)に、当社株式の帳簿価額(3,441.557円/株)を乗じた額を記載しています。なお、株式報酬Iは、業績連動性はなく、退任時に給付することを予定しています。
- ・2024年度に係るその他報酬等は、弔慰金保険料(役員を被保険者として会社が支払う団体生命保険料)等を記載しています。
- ・2023年度に係る短期インセンティブ報酬は、2024年7月に報酬委員会において2023年度分として決定した額を記載しています。
- ・2023年度に係る株式報酬IIは、2024年7月に報酬委員会において2023年度分として、各役員の役割や職責等および業績に応じて付与した株式給付等ポイントに、当社株式の帳簿価額(3,441.557円/株)を乗じた額を記載しています。なお、これらは、2025年度より3年間にわたって繰延支給することを予定しています。
- ・2023年度に係るその他報酬等は、後払い固定報酬の額を記載しています。後払い固定報酬は、一部の固定報酬について支給決定を繰り延べることにより、当社業績等に応じて減額・没収が可能な仕組みとしているものです。
- ・2024年度に係る業績連動報酬等については、現時点で金額が確定していないため、上記の報酬等には含めていませんが、会計上は、所要の引当金を計上しています。
- ・取締役および執行役の個人別の報酬等の内容は、報酬委員会において、「役員報酬に関する基本方針」を踏まえて報酬体系を含む役員報酬制度の決定を行っていることから、「役員報酬に関する基本方針」に沿うものであると判断しています。

取締役

	2024年度に係る報酬等				2023年度に係る報酬等			
	基本報酬	株式報酬I	その他報酬等		短期インセンティブ報酬	株式報酬II	その他報酬等	
	金銭	非金銭	金銭	非金銭	金銭	非金銭	金銭	非金銭
	業績非連動	業績非連動	業績非連動	業績非連動	業績連動	業績連動	業績非連動	業績非連動
人数	11名	10名	11名	－	－	－	1名	1名
金額	253	57	0	－	－	－	28	31
(株数)	－	(16)	－	－	－	－	－	(9)

執行役

	2024年度に係る報酬等				2023年度に係る報酬等			
	基本報酬	株式報酬I	その他報酬等		短期インセンティブ報酬	株式報酬II	その他報酬等	
	金銭	非金銭	金銭	非金銭	金銭	非金銭	金銭	非金銭
	業績非連動	業績非連動	業績非連動	業績非連動	業績連動	業績連動	業績非連動	業績非連動
人数	20名	20名	20名	－	20名	20名	－	－
金額	802	161	1	－	459	434	－	－
(株数)	－	(46)	－	－	－	(126)	－	－

2023年度に係る業績連動報酬等における主要な指標の目標および実績

指標	期初目標	実績
連結ROE	7.0%	7.6%
連結業務純益+ETF関係損益等	9,000億円	10,058億円
親会社株主に帰属する当期純利益	6,100億円	6,789億円

2024年度の報酬体系(第23期事業報告P.66-67)

📄 https://www.mizuho-fg.co.jp/investors/stock/meeting/pdf/callnotice_23.pdf

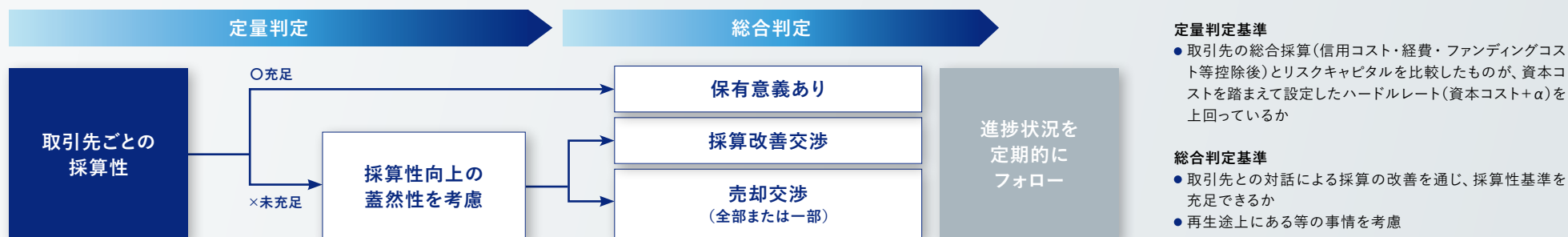
コーポレート・ガバナンス

政策保有株式の方針

政策保有株式について、コーポレートガバナンス・コードを巡る環境変化や、株価変動リスクが財務状況に影響を与え得ることに鑑み、その保有意義が認められる場合を除き、保有しないことを基本方針とします。

保有意義が認められる場合とは、取引先の成長性、将来性、もしくは再生等の観点や、現時点あるいは将来の採算性・収益性等の検証結果を踏まえ、取引先および当社グループの企業価値の維持・向上に資すると判断される場合を言います。

保有株式について、個別銘柄ごとに、定期的、継続的に保有意義を検証し、その意義が乏しいと判断される銘柄については、市場への影響やその他考慮すべき事情にも配慮しつつ売却を行います。また、その意義が認められる銘柄についても、対話を通じて削減に努めていきます。



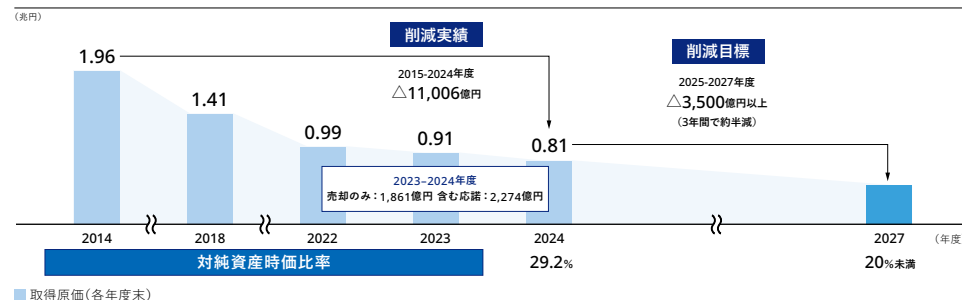
政策保有株式の削減

2023～2025年度にかけての簿価削減目標3,000億円に対し、2023～2024年度の実績は1,861億円となりました。なお、みなし保有株式も時価で2,509億円削減しています。2015年のコーポレートガバナンス・コード導入以来、政策保有株式の簿価削減率は約58%となりました。

外部環境の変化も踏まえて削減を一層加速するため、新たに2025～2027年度の3年間で3,500億円の簿価削減を最低目標とし、みなし保有株式は3年間で時価約2,000億円の削減を目線とします。これにより、対純資産時価比率※120%未満をめざします。

※1. 〈時価あり株式残高+有価証券報告書に記載するみなし保有株式残高〉÷連結純資産。株価水準、純資産は2024年度末横置き

政策保有株式



リスクガバナンス

資料編 リスク管理態勢

当社ビジネスにおけるリスク認識

〈みずほ〉では当社に重大な影響を及ぼすリスク認識をトップリスクとして選定しています。

2025年度のトップリスクの選定にあたっては、政治・経済、社会・技術の大きな潮流を踏まえた見直しを実施しました。政治・経済では、ポピュリズムの台頭や戦後国際秩序の変質といったグローバル化の揺り戻しの兆しや、各国の財政が拡張傾向にあることにより、グローバルなマーケットの不確実性が高まるリスクを認識しています。また、気候変動による環境危機やデジタルネイティブ世代台頭による顧客ニーズの多様化、新たな技術の進展に伴う競争環境の変化や金融犯罪が巧妙化するリスク等の社会・技術の動きも捉えた取り組みが不可欠な状況です。

トップリスク（2025年3月時点）

- | | | |
|------------------|-----------------------|-----------------------|
| • 日本経済・日本企業の地盤沈下 | • サイバー攻撃 | • 役員・社員による不適切な行為・不作為 |
| • 米国経済の大幅かつ急速な減速 | • システム障害 | • 人材不足等による持続的成長の停滞 |
| • 各国のソプリリスク顕在化 | • 気候変動影響の深刻化と不十分な環境対応 | • AI等のテクノロジーへの対応不足 |
| • 貿易紛争の激化と紛争リスク | • マネロン・テロ資金供与 | • 業務停止を引き起こし得る自然災害の発生 |

※ 経営政策委員会(リスク管理委員会)等の経営での議論に加え、任意委員会(リスク委員会)での意見も踏まえて選定

リスクアペタイト・フレームワーク(RAF)

リスクアペタイトの設定

足元の経済環境やトップリスク等を踏まえたリスクアペタイトの設定

- リスクアペタイトに整合した業務計画の策定
- ベースラインシナリオ、リスクシナリオの策定

ストレステストによる検証

リスクアペタイトの適切性や業務計画の妥当性を検証

- シナリオを踏まえた影響の算出
- 結果の分析・活用

期中においても環境変化やリスクテイクの状況を踏まえたリスクコントロールを実施

リスクアペタイト・フレームワーク(RAF)

リスクアペタイト(事業戦略や財務戦略を実現するために受け入れるリスクの種類と水準)に沿ったリスクテイクを実現するための経営管理の枠組みとしてRAFを導入しています。

計画策定にあたって、足元の経済状況やトップリスク等のリスク事象を経営で共有し、戦略と整合したリスクアペタイトを設定します。また、〈みずほ〉の事業・財務構造の脆弱性等も踏まえたリスクシナリオを基にストレステストを実施し、リスクアペタイトの適切性や業務計画等の妥当性を検証しています。

外部環境変化やリスクテイクの状況は定期的にモニタリングし、経営に報告するとともに、環境変化等が生じた場合にはビジネス部門(1線)とリスク管理部門等(2線)が協議のうえ、リスクコントロールの方策を講じるとともに、必要に応じてアペタイトの見直しも実施します。

サイバーセキュリティ

サイバーセキュリティ経営宣言の詳細につきましては、こちらをご参照ください。

<https://www.mizuho-fg.co.jp/company/governance/cybersecurity/declaration/index.html>

2024年度は国家が支援する攻撃者による情報窃取等の活動の活発化や企業の委託先へのサイバー攻撃による個人情報流出、フィッシング詐欺の手口巧妙化による不正送金被害が増加する等、サイバー攻撃の対象先の変化、手口の高度化による被害が拡大しました。〈みずほ〉は「お客さまや社会を守る」という強い決意を持ち、お客さまに安心してサービスをご利用いただけるよう、サイバーセキュリティの強化を推進しています。

サイバーセキュリティ態勢の強化

〈みずほ〉ではグループ・グローバルおよびサプライチェーンを含めたサイバーセキュリティの強化を推進しています。

具体的な取り組み

- 当社経営層は、サイバーセキュリティに関する勉強会や研修等への参加を通じて、最新のサイバーセキュリティ動向の知識・理解を深め、予算・人員等のリソースを十分に確保するとともに、社内体制を整え、人的・技術的・物理的に必要な対策を講じています。
- サイバーセキュリティリスクの特定・発現の未然防止のため、公的機関等から脅威インテリジェンスを収集し、当社に与え得る影響を踏まえて、優先度を付けた対策を実施しています。
- 近年のシステムは多種多様なセキュリティの脅威にさらされるため、システムの企画工程から開発工程、運用工程を含めたすべてのシステム開発ライフサイクルにおいて一貫したセキュリティを確保するための対策を行っています。
- システムのリリース後、公表された脆弱性情報から遅滞なく横断的に〈みずほ〉システムの影響を特定し、対応するため、資産管理・構成管理システムや脆弱性スキャナーシステムを導入しています。
- サイバーセキュリティリスクの所在・大きさやサイバー攻撃の被害を受けた場合の影響度、サイバー攻撃への技術的対策の有効性を評価するため、脆弱性診断やTLPT^{※1}等を定期的に実施しています。
- 当社では、サイバーセキュリティ態勢等の有効性について、NIST^{※2}のCybersecurity Framework等のサイバーセキュリティに関する外部フレームワークや金融庁が公表したサイバーセキュリティに関するガイドライン等を参考に確認するとともに、第三者による評価も受けています。

※1. TLPT：Threat-Led Penetration Testing（攻撃対象の脅威を分析のうえ、実際の攻撃を模した攻撃を行い、システムや対応プロセスを評価する）

※2. NIST：National Institute of Standards and Technology（米国立標準技術研究所）

有事に備えた対策・対応

サイバー攻撃がさらに高度化する中、サイバー攻撃が万一発生した場合の被害や影響の極小化に向け、当社では平時から様々な対策を行っています。

具体的には、統合SOC^{※3}等による24時間365日の監視体制を整備しており、インシデントの予兆となる不正なログ等を即座に検知しています。

また、専門のインシデント対応部隊「Mizuho-CIRT^{※4}」を設置し、SOCの検知情報を基に、社内外への情報連携やインシデント発生時の対応・調査・復旧等を実施しています。有事に備え、日頃からサイバー攻撃手法ごとの対応フローを制定し、手続きに沿った対応ができるように社内外で訓練・演習も行っています。

※3. SOC：Security Operation Center（企業等の組織において、情報システムに対する脅威の監視や分析等を行う役割や専門チーム）

※4. CIRT：Cyber Incident Response Team（組織内の情報セキュリティ上の問題を専門に扱うインシデント対応チーム）

資料編 サイバーセキュリティ

また、Form 20-F Item 16K Cybersecurityにおいて、サイバーセキュリティに関する当社の取り組みを紹介しています。

詳しくはこちらをご参照ください。

<https://www.mizuho-fg.co.jp/investors/financial/sec/form20f.html>

コンプライアンス

資料編 コンプライアンス

Integrityの実践

〈みずほ〉は、「Integrity（お客さまの立場で考え、誠心誠意行動する）」を1つ目のバリュー（パーパスを実現するための価値観・行動軸）としています。

そして、「Integrity」を実践するため、すなわち経済・社会インフラを担う社会的責任と公共的使命の重みを常に意識し、お客さまや社会からの信頼に応え、誠実かつ公正な企業活動を実践するために、コンプライアンス態勢を構築するとともに、国内外の環境変化・要請の高まりを踏まえた継続的な進化に取り組んでいます。

その中でも、コンプライアンスに関するトップリスクとして、「役員・社員による不適切な行為・不作為」と「マネロン・テロ資金供与」を掲げ、対応を強化しています。また、ルールを守ることにとどまらず、プリンシプルの本質を捉え、「すべての業務が、お客さまからの信頼を得ることにつながっている」との認識のもと、お客さまの「最善の利益」を追求しています。

お客さま本位の業務運営の詳細につきましては、〈みずほ〉のお客さま本位の業務運営に関する取り組みをご覧ください。

📄 https://www.mizuho-fg.co.jp/release/pdf/20250630release_jp.pdf



役員・社員による正しい行動の実践

お客さまにその大切な資産や情報を託していただけるのは、信頼があってこそとの自覚を持ち、「お客さまや社会から期待される水準」「社会的規範や目線」に即した正しい行動をすることが重要であると考えています。

〈みずほ〉では、すべての役員・社員が遵守すべき規範として「みずほの企業行動規範」および実践すべき行動様式として「コンプライアンスの行動指針」を定め、継続的な研修や経営陣からのメッセージ等を通じて、一人ひとりが責任ある行動をし、自分ごととしてコンプライアンスに取り組むカルチャーの醸成に努めています。

金融犯罪等への対策 および反社会的勢力との関係遮断

お客さまの資産の保護、社会の安全と秩序の確保、そして経済活動の健全な発展への貢献の観点から、金融犯罪やマネー・ローンダリングへの対策および反社会的勢力との関係遮断が重要であると考えています。

〈みずほ〉では、それらに係る国内外の法令・諸規則のほか、各国監督当局や国際機関からの要請に応えるための態勢を整備するとともに、外部専門家の知見の導入や外部専門機関との連携により、対応の強化に取り組んでいます。特に、国内において被害が増加している特殊詐欺やSNS型投資詐欺等に関しては、お客さまへの注意喚起の強化や、取引のモニタリング・取引停止措置の実施等を通じて、被害の発生・拡大の防止に努めています。

お客さま本位の業務運営

お客さまの利益に真にかなう商品・サービスの提供を通じて、お客さまのゴールの実現に向けて金融資産を守り増やすことがお客さまの最善の利益につながると考えています。

「〈みずほ〉のお客さま本位の業務運営に関する取組方針」を策定・公表するとともに、当該取組方針に基づくアクションプランを策定し、お客さま本位の業務運営に取り組んでいます。特に資産運用関連業務では、お客さまの安定的な資産形成を図るため、販売、運用、商品開発および資産管理の各機能を担うグループ会社がそれぞれの役割を認識したうえで、グループ一体となって幅広いお客さまの常に変化する多様なニーズに応えることに努めています。