ESGの取組み＜資料編＞

2022年10月

みずほフィナンシャルグループ

MIZUHO

目次

- 〈みずほ〉におけるサステナビリティ P. 3
- 気候変動（TCFD提言）への対応 P. 10
- バリューチェーンにおける環境・社会リスクへの対応強化 P. 19
- サステナブルビジネス推進強化 P. 27
- 多様な社員の成長と活躍の支援、社会への取組み P. 33
- コーポレート・ガバナンス P. 40
- Appendix P. 54

ESG 関連資料

統合報告書 | TCFDレポート | 人権レポート | ESGデータブック | SASB Index

〈みずほ〉におけるサステナビリティ

〈みずほ〉におけるサステナビリティ

〈みずほ〉における サステナビリティ

環境の保全および内外の経済・産業・社会の持続的な発展・繁栄、ならびに〈みずほ〉の持続的かつ安定的な成長

企業理念

経営の基本方針

〈みずほ〉のグループ戦略

サステナビリティ

■ **ビジネス機会の捕捉・創出**
（ポジティブインパクトの拡大）

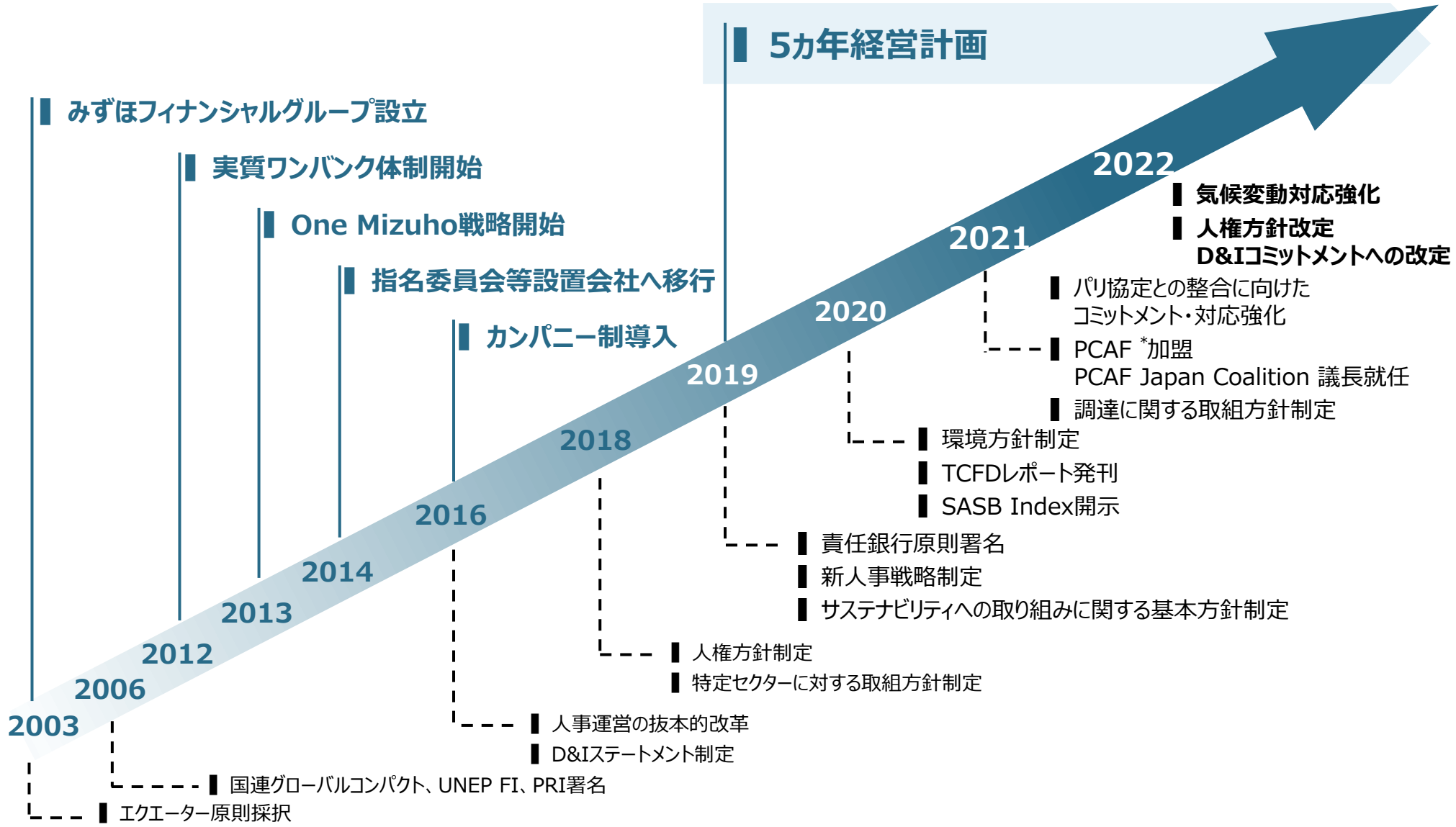
■ **リスク管理の強化**
（ネガティブインパクトの低減・回避）

環境の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、様々なステークホルダーの価値創造に配慮した経営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実現

SDGs達成に貢献

⇒FGウェブサイト「サステナビリティ」

〈みずほ〉の軌跡



* Partnership for Carbon Accounting Financialsの略

グループ一体での推進体制

サステナビリティ推進委員会（委員長：グループCEO）

- 気候変動等のサステナビリティに関する事項を審議・調整
- これまでネットゼロに向けた〈みずほ〉のアプローチ、Scope3目標設定、人権尊重への取組み等を議論

サステナビリティ推進担当役員（グループCSuO）

- 〈みずほ〉におけるサステナビリティ領域の推進責任者
- グループCEO直下で、グループ全体のサステナビリティへの取組みの企画・推進を所管

サステナブルビジネス部

- サステナブルビジネスに関する戦略策定を所管

サステナビリティ企画部

- サステナビリティ推進に関する情報収集・開示、ステークホルダー・コミュニケーションおよびその他の企画立案・推進を所管

マテリアリティ（サステナビリティ重点項目）

ビジネス ／ 経営基盤

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

マテリアリティ		主な取組み／関連する主なSDGs（持続可能な開発目標）
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	■ 家計の豊かさの増進に貢献する総合資産コンサルティング推進 ■ 高齢化社会の不安解消に資するサービス拡充 ■ ライフスタイルの多様化に応じた高い利便性の提供
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	■ 業種・業際知見を活かした産業構造の転換支援 ■ グループ一体で国内外のイノベーションと産業活性化を後押し ■ 円滑な事業承継に貢献する金融・非金融両面でのソリューション提供 ■ レジリエントな社会に向けた国内外のインフラ整備支援
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	■ 健全な金融資本市場機能の維持発展 ■ コロナ禍とDXの潮流を踏まえた金融機能の拡充・発揮 ■ 内外環境・制度、経済安全保障をめぐる変化への対処
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	■ 対話を通じた気候変動への対応促進と脱炭素社会への移行支援による、2050年ネットゼロに向けたグループ全体の気候変動対応と顧客のトランジション支援 ■ 投融資・調達等における環境配慮・人権尊重 ■ グループの特徴を活かした金融経済教育、地域・社会貢献活動の高度化
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・社会と共に成長	■ 働きやすく、働きがいのある闊達な職場づくり ■ 顧客・社会にしっかりと向き合う、専門性を軸とした人材育成・キャリア形成の浸透、社員の自律的な成長支援 ■ 多様な人材の登用と社員が自律的に活躍する企業文化
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	■ グループ全体でのコーポレート・ガバナンスの高度化 ■ ITガバナンス・サイバーセキュリティの強化、システム安定稼働 ■ 顧客目線の強化と現場実態の把握力向上 ■ 公平かつ適時・適切な開示とステークホルダーとの対話

トップリスク運営

トップリスク運営

選定プロセス

企業価値毀損に繋がるリスク事象を当社の脆弱性や外部環境変化等を踏まえて幅広く収集

リスクの波及経路や蓋然性・影響度等の評価をもとに重要なリスク事象を選定

リスクコントロールの難度も勘案の上、経営陣での議論を踏まえ、トップリスクを選定

リスクガバナンス強化

- グループ内のリスクコミュニケーションを深め、リスク認識に対する目線を統一
- 関連するリスク管理態勢におけるリスク認識の整合性を確保
- トップリスクのコントロール状況等を随時モニタリング

➡ リスク委員会や取締役会等へ報告

トップリスク （2022年5月時点）

- ✓ 新型コロナ影響の長期化
- ✓ 米中対立の拡大と世界の分断の加速
- ✓ グローバルインフレの高進継続
- ✓ 気候変動影響の深刻化
- ✓ システム障害
- ✓ サイバー攻撃
- ✓ マネロン・テロ資金供与
- ✓ 役職員による不適切な行為・不作為
- ✓ 人材不足等による持続的成長の停滞
- ✓ デジタル社会の急速な進展

人権方針・環境方針

〈みずほ〉の企業行動規範

〈みずほ〉の企業理念を実践していく上で遵守すべき倫理上の規範

人権方針　2018年4月制定

人権を尊重する責任を果たすための課題認識と
具体的な行動を定めたポリシー

- 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則った方針
- 事業活動が与え得る負の影響を防止/軽減するため、①適切なデューデリジェンスの実施、②継続的な既存手続への人権の視点の包含を推進

2022年に改定。〈みずほ〉にとって重要な人権課題の見直しを行い人権尊重へのコミットメントを強化 ☞ p.24

⇒　（詳細）
みずほウェブサイト「人権方針」

環境方針　2020年4月制定

環境への取組みの機軸となる課題認識と
具体的な行動を定めたポリシー

- 環境への取組み状況等を、定期的に取締役会へ報告
- 各種指標・目標を設定し、進捗の定期的な評価・見直しを通じて継続的な改善を実施

2021年に改定。パリ協定の目標と整合するポートフォリオへの転換を明確化

⇒　（詳細）
みずほウェブサイト「環境方針」

気候変動（TCFD提言）への対応

TCFD提言への対応状況　－2021年6月以降強化した取組み

ガバナンス

- 「2050年ネットゼロに向けた〈みずほ〉のアプローチ」・「ネットゼロ移行計画」の新規制定
- サステナビリティ推進委員会の新設、 気候変動対応タスクフォースと５つのワーキンググループの設置
- サステナビリティ推進担当(グループCSuO)・ グループ横断の推進組織の新設
- 役員の業績連動報酬に、主要ESG評価機関による外部評価活用

戦略

- 「ネットゼロ移行計画」を策定し、中長期の戦略・取組みを明確化
- エンゲージメント(建設的な対話) を起点に、脱炭素化（トランジション）や気候変動対応の支援に注力
- シナリオ分析の高度化：1.5℃シナリオも使用し、対象に鉄鋼セクターを追加

リスク管理

- 「気候変動影響の深刻化」をトップリスクに選定
- 炭素関連セクターにおけるリスクコントロールを強化
- 取引先の移行リスク対応状況の進展を確認
- 「環境・社会に配慮した投融資の取組方針」を改定
- TCFD推奨に基づいたセクター別エクスポージャーを開示

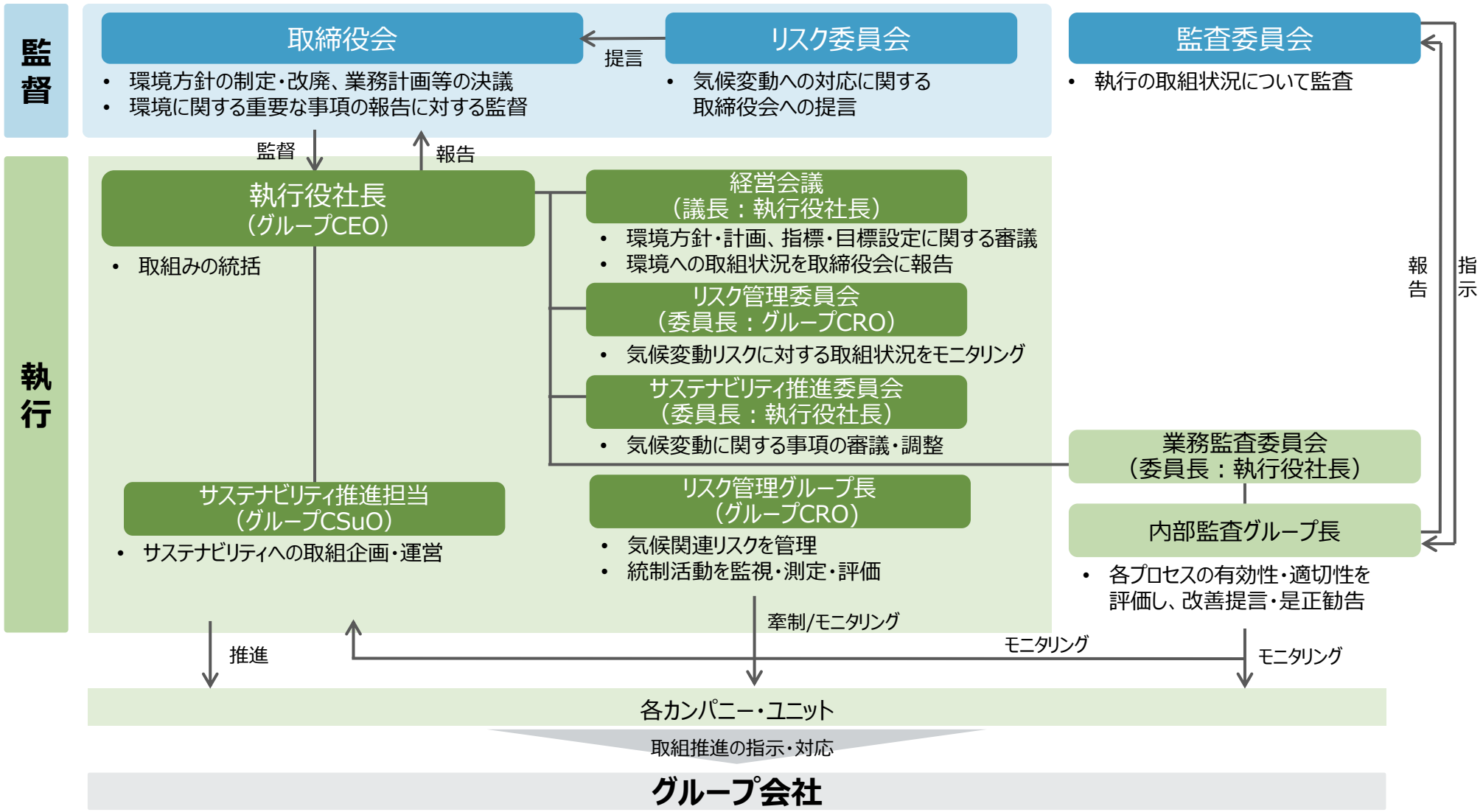
指標・目標

- PCAF[*1]の手法に基づく投融資を通じたGHG[*2]排出量(Financed Emissions) ： 19セクターの計測結果を開示
- Scope1,2目標の見直し： 2030年度カーボンニュートラル
- Scope3（投融資を通じたGHG排出）中間目標の設定： 電力セクター 2030年度 138-232 kgCO_2/MWh

*1: PCAF (Partnership for Carbon Accounting Financials)：金融機関が融資・投資を通じて資金提供した先の温室効果ガスの排出を整合的に算定するための枠組み *2: GHG (Greenhouse Gas)：温室効果ガス

TCFD提言への対応　－ガバナンス

気候変動への各種取組みは、サステナビリティ推進やリスク管理等の推進・管理態勢に応じ、サステナビリティ推進委員会(2022年1月新設）、リスク管理委員会、経営会議といった執行での議論を経て取締役会に報告され、取締役会やリスク委員会において監督



TCFD提言への対応　－戦略①

■ 機会認識

☞P.30 ビジネス創出とリスク管理の状況

- お客さまによる脱炭素に向けた技術開発・ビジネスモデル構築のための投資をビジネス機会と認識。エンゲージメントを起点に、脱炭素化や気候変動対応の支援に注力

– お客さまとのエンゲージメント

責任ある投融資の観点での対話	約1,000社 *
サステナビリティへの取組推進に向けた対話	約1,300社 *

– サステナブルファイナンスの提供：　2019-21年度累計 13.1 兆円　（うち環境 4.6兆円）

– 多様化するお客さまニーズに対応した新たなソリューションの開発・提供

■ リスク認識

- 移行リスク：　炭素税や燃費規制といった政策強化や脱炭素等の技術への転換の遅れにより影響を受ける投融資先に対する信用リスクや、化石燃料等へのファイナンスに伴うレピュテーション悪化によるオペレーショナルリスク等を想定
- 物理的リスク：　急性リスクとして異常気象での風水災等の増加に起因する当社資産の破損および顧客資産の既存、慢性リスクとして感染症、熱中症の増加等に起因するマクロ経済の悪化による信用リスク等を想定
- 気候変動に伴うリスクとして、リスク区分ごとにリスクを想定 ☞ P.15

* 2021年4月～2022年3月

TCFD提言への対応　－戦略②

■　シナリオ分析

（下線は2021年6月以降に強化した取組み）

移行リスク

シナリオ	• NGFS*1 の Net Zero 2050(1.5℃)、Below 2℃、Delayed Transition、Current Policies シナリオ
分析方法	• シナリオ下におけるパラメータ変化を基に取引先企業の業績影響の予想を作成することにより、与信コストの変化を分析
対象セクター	• 「電力ユーティリティ」、「石油・ガス、石炭」、「鉄鋼」、「自動車」セクター（いずれも国内・海外）
対象時期	• 2050年
与信コスト	• 上記セクターにおける増加額は、2050 年までの累計で Net Zero 2050： 1.2 兆円、Below2℃： 600 億円、Delayed Transition： 1.1 兆円程度 (Current Policies シナリオとの差額)
示唆・必要なアクション	• 与信コスト増加額は2050 年までの累計額であり、当グループ財務への影響は限定的 • 脱炭素社会に向け、迅速かつ円滑に移行を進めること（秩序だった移行）の重要性を確認 • お客さまとのエンゲージメントをより一層強化することで、気候変動対応を秩序だって進めることができるよう支援 • お客さまの移行計画を踏まえたシナリオ分析を実施し、深度あるエンゲージメントにつなげていく

物理的リスク

リスクの種類	急性リスク	慢性リスク
シナリオ	• NGFSのCurrent Policies、Net Zero 2050(1.5℃)	• IPCC*2のRCP8.5(4℃シナリオ)、RCP2.6(2℃シナリオ)
分析方法	• 風水災に伴う影響をモンテカルロシミュレーションにより算出し、資産価値影響や事業停滞影響による与信コストを分析	• マクロ経済の変化（感染症や熱中症の増加等）が与信コストにもたらす影響を分析
分析対象	• 国内のみ、事業停滞影響は企業の本社所在地ベース（中堅中小企業が対象）	• 国内のみ
毀損額・与信コスト	• 2100 年までの累計で、資産価値影響：700 億円 事業停滞影響：1,300 億円程度 (Current Policies)	• 2100 年までの累計で最大40 億円程度（RCP8.5）
示唆	• 物理的リスクは当社期間損益に比して過大ではない	

*1: Network of Central Banks and Supervisors for Greening the Financial System: 気候変動リスク等に係る金融当局ネットワーク *2: Intergovernmental Panel on Climate Change: 気候変動に関する政府間パネル

TCFD提言への対応　－戦略③

リスク区分	定義	想定される影響（移行リスク）	時間軸	想定される影響（物理的リスク）	時間軸
信用リスク	信用を供与している先の財務状況の悪化等により、資産（オフバランス項目を含む）の価値が減少または消失し、損失を被るリスク	脱炭素化に向けた事業環境の変化に伴うお客さまの業績悪化により、当グループの与信関係費用が増加するリスク	中長	風水災等の発生により当グループが保有する担保資産が毀損し、与信関係費用が増加するリスク 風水災等の発生による事業停滞や気温上昇に伴う事業環境の変化からお客さまの業績が悪化し、与信関係費用が増加するリスク	短中長
市場リスク	金利、有価証券等の価格、為替等の変動により、保有する資産・負債の価値が変動し損失を被るリスク 市場の混乱等により市場において取引ができなかったり、通常よりも著しく不利な価格での取引を余儀なくされることにより損失を被るリスク（市場流動性リスク）を含む	当グループが株式等（政策保有株式・ファンド等）を保有する企業の事業環境の変化に伴う業績悪化懸念やレピュテーションの毀損により市場価値が急速に悪化するリスク	短中長	当グループが株式（政策保有株式・ファンド等）を保有する企業の風水災等の被災に伴う業績悪化懸念により市場価値が急速に悪化するリスク	短中長
流動性リスク	財務内容の悪化等により、必要な資金が確保できなくなり、資金繰りがつかなくなる場合や、資金の確保に通常よりも著しく高い金利での資金調達を余儀なくされることにより損失を被るリスク	当グループのレピュテーション悪化に伴い、資金調達環境悪化や預金の流出が発生するリスク 気候変動対応強化に向けた投資家の意識の高まりにより調達コストが増加するリスク	短中長	風水災等の被災に伴うお客さまの資金需要の発生により当グループの預金が流出するリスク 深刻な自然災害によりお客さまの業績が悪化し、資金需要の高まりから当グループの預金が流出するリスク深刻な自然災害に伴う金融市場の混乱から資金調達が困難になるリスク、および調達コストが増加するリスク	短中長
オペレーショナルリスク	内部プロセス・人・システムが不適切であること、もしくは機能しないこと、 または外生的事象が生起することから当グループに生じる損失に係るリスク	当グループの気候変動への不適切な対応により、ステークホルダーから訴訟を提起され、損失を被るリスク 国際的な気候変動への対応強化要請の高まりを踏まえた規制変更への対応が必要となるリスク	短中長	電算センターの被災による決済システム等の不具合に伴い損失を被るリスク 被災による当社資産や本支店の損傷に伴い、事業継続への影響や復旧コストが生じるリスク	短中長
レピュテーショナルリスク	当グループとその役員・社員が提供するすべてのサービス・活動が、ステークホルダーの期待・要請から大きく乖離していると評価され、当グループの信用やブランドに対して負の影響を及ぼし、当グループが有形無形の損失を被るリスク	気候変動への不適切な対応や不十分な情報開示により、当グループのレピュテーションが悪化するリスク			短中長

TCFD提言への対応　－リスク管理

（下線は2021年6月以降に強化した取組み）

■ 気候関連リスクの特定、リスクアペタイト・フレームワーク/総合リスク管理への統合

- 気候変動に起因する移行リスクや物理的リスクを認識
- リスクアペタイト・フレームワークや信用リスク管理、オペレーショナルリスク管理等の総合リスク管理の枠組みでマネジメントする体制を構築

■ トップリスク運営

- 当グループに重大な影響を及ぼすリスクを経営で認識
- 「気候変動影響の深刻化」をトップリスクとして選定
- 選定したトップリスクに対し追加的なリスクコントロール策を検討し、対応の状況について取締役会等で報告

■ 炭素関連セクターにおけるリスクコントロールの強化

- 2021年度にリスク・機会の定性評価を再実施。鉄鋼、セメントを炭素関連セクターに追加
- 「環境・社会に配慮した投融資の取組方針」にて、エンゲージメント実施時の確認基準等を明確化
- 事業構造転換を後押しすべく、目標の妥当性や国際的なスタンダードが提唱する適切な移行戦略の要件の充足等が確認できた場合には必要な支援を行う
- 初回のエンゲージメントから1年を経過しても、移行リスクへの対応意思がなく、移行戦略も策定されない場合には、取引継続について慎重に判断
- 2022年3月末、高リスク領域への信用エクスポージャー1.6兆円　（2021年3月末時点1.8兆円より減少）
- TCFD提言における開示推奨項目等に基づいたセクター別信用エクスポージャーを整理、開示

■ 環境・社会に配慮した投融資の取組方針

- ステークホルダーからの期待、目線も踏まえ本方針を定期的に改定、取組みを強化
- 2022年3月には移行リスクセクターや石炭火力発電セクター、石炭採掘（一般炭）セクター、石油・ガス等セクターに対する取組方針等を改定

TCFD提言への対応　－指標・目標

（下線は2021年7月以降に強化した取組み）

モニタリング指標		目標	直近実績
Scope1,2 排出量	目標前倒し	2030年度 カーボンニュートラル （以降もカーボンニュートラルを継続）	2021年度（暫定値） 153,262 tCO_2 -Scope1: 11,341 tCO_2 -Scope2: 141,921 tCO_2
Scope3（出張）排出量 *		—	2021年度 831 tCO_2
Scope3（投融資を通じた排出）		2050年 ネットゼロ	—
- 電力セクター	新規	2030年度 138-232$kgCO_2$/MWh	2020年度 388$kgCO_2$/MWh
サステナブル/環境ファイナンス		2019-30年度 累計 25兆円 （うち環境12兆円）	2019-21年度 累計 13.1兆円 （うち環境4.6兆円）
環境・社会に配慮した投融資の取組方針に基づく石炭火力発電所向け与信残高削減目標		2030年度までに2019年度対比50%に削減、2040年度までに残高ゼロ	2022/3末 2,486億円 （19年度末対比△17.0%）
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	2022/3末 1.6兆円

* グループ7社の社員の航空機による出張(集中管理分)。算定期間：2021年1月～2021年12月

TCFD提言への対応　－2022年度のアクションプラン

ガバナンス	• ネットゼロ移行計画の実行に向けた執行側の取組み強化・加速と監督への報告 • 開示規制の動向を踏まえた対応態勢の構築
戦略	• エンゲージメントを起点とした金融・非金融両面のソリューション提供力の更なる向上 • 気候変動に伴う財務影響(リスク・機会) の定量化への取組み • シナリオ分析対象業種の拡大 • グループ内外の産業知見、お客さまの移行計画を踏まえたシナリオ分析の実施
リスク管理	• 国内外規制当局等の動向を踏まえた適切なリスク管理態勢の整備 • リスクの特定プロセスの高度化、リスク把握・定量化への試行的取組み • 炭素関連セクターコントロール方針・エクスポージャー計画の高度化 • 事業構造転換に向けた支援を実施する要件の明確化・高度化 • 環境・社会に関する情勢を適切に捉えた投融資方針の改定
指標と目標	• Scope3(投融資を通じたGHG 排出) のセクター別中期目標の順次設定 • 目標達成に向けた具体的な計画・施策への落とし込み • 再エネ電気への切り替え等、自社のGHG 排出削減施策の実行

バリューチェーンにおける
環境・社会リスクへの対応強化

責任ある投融資等の概観

投融資等を通じた環境・社会に対する負の影響を低減・回避するため、「環境・社会に配慮した投融資の取組方針」を制定

資金提供・資金調達支援業務等

みずほフィナンシャルグループ

- 環境・社会に配慮した投融資の取組方針を制定

みずほ銀行・みずほ信託銀行・みずほ証券・米州みずほ （海外現地法人・子会社を含む）

- 環境・社会に配慮した投融資の取組方針の運用

エクエーター原則*の採択と適用

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

* 大規模開発プロジェクト融資における環境・社会リスクを特定・評価・管理するための金融業界基準

環境・社会に配慮した投融資への取組方針　－概要①

気候変動対応への対応、生物多様性保全、人権尊重への対応強化の観点から、移行リスクセクターや石炭火力発電セクター、石炭採掘（一般炭）セクターに対する取引方針等を改定

（下線は2022年3月に改定）

セクター横断的な禁止・留意事項

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

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す、または助長、あるいは人権侵害と直接的に結びついている事業

新規　強制労働・児童労働・人身取引（抜粋）

- 強制労働、児童労働、人身取引のリスクを伴う企業が対象
- 事業及びバリューチェーンから強制労働・児童労働・人身取引を排除することを目指し、人権デューデリジェンスを強化　等

移行リスクセクターに対する取組方針（抜粋）

- 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、セメントを主たる事業とする企業が対象
- 脱炭素社会への移行を支援していくためのエンゲージメントを積極的に実施
- 移行リスクへの対応状況を年1回以上確認
- 初回エンゲージメントから1年を経過しても、移行リスクへの対応意思がなく、移行戦略も策定されない場合には、取引継続について慎重に判断

環境・社会に配慮した投融資への取組方針　－概要②

（下線は2022年3月に改定）

特定セクターに対する取組方針の概要（１）

兵器		• 戦争・紛争における殺傷・破壊を目的とする兵器の製造を資金使途とする投融資等は回避 • クラスター弾、対人地雷、生物化学兵器を製造する企業に対する投融資等は行わない
石炭火力発電	追加	• 石炭火力発電事業を主たる事業とする企業について、現在〈みずほ〉と与信取引がない企業に対しては、投融資等は行わない
	強化	• 石炭火力発電の新規建設・既存発電所の拡張を資金使途とする投融資等は行わない（既存発電所のリプレースメント案件も、新規建設案件と同様の取り扱い） • 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等、脱炭素社会への移行に向けた取組みについては引き続き支援
石炭採掘（一般炭）		• 環境に及ぼす影響および労働安全衛生等に十分に注意を払い取引を判断
	追加	• 一般炭採掘事業を主たる事業とする企業について、現在〈みずほ〉と与信取引がない企業に対しては、投融資等は行わない
	明確化	• 新規の炭鉱採掘（一般炭）・既存炭鉱の拡張（一般炭）を資金使途とする投融資等は行わない
	明確化	• 既存炭鉱の権益取得（一般炭）を資金使途とする案件は、温室効果ガス排出量を2050年にネットゼロとする目標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、慎重に検討のうえ、対応する可能性がある
石油・ガス		• 環境に及ぼす影響および先住民族や地域社会とのトラブル等に十分に注意を払い取引を判断
	追加	• 北極圏での石油・ガス採掘事業、オイルサンド、シェールオイル・ガスの採掘事業、パイプライン事業を資金使途とする投融資等を行う場合には、適切な環境・社会リスク評価を実施

環境・社会に配慮した投融資への取組方針　－概要③

（下線は2022年3月に改定）

特定セクターに対する取組方針の概要（２）

大規模水力発電		• 環境に及ぼす影響および先住民族や地域社会とのトラブル等に十分に注意を払い、取引を判断 • Hydropower Sustainability Assessment Protocol に基づく環境・社会アセスメントを推奨
大規模農園 パームオイル 木材・紙パルプ		• 環境や社会的課題への対応状況や、国際認証取得状況、先住民族や地域社会とのトラブルの有無等に十分に注意を払い取引を判断
	追加	• FPICの[*1]尊重やNDPE等の方針[*2]策定を求めるとともに、取引先のサプライチェーンでも同様の取組みがなされるよう、サプライチェーン管理の強化、トレーサビリティ向上を要請
		• パームオイルセクターの取引先に対しては、すべての農園におけるRSPO[*3]認証の取得を求める。RSPO認証の取得予定がない場合は、RSPO　認証と同水準の対応と、対応状況の定期的な報告を求める
	追加	• 木材・紙パルプセクターの取引先に対しては、高所得OECD加盟国以外の国で行われる森林伐採事業に投融資等を行う際には、FSC[*4] 認証またはPEFC[*5]認証を求める。認証の取得に期間を要する場合、充足に向けた期限付きの計画策定を求める

*1: FPIC：自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意（Free, Prior and Informed Consent）　*2: NDPE等の方針：森林破壊ゼロ、泥炭地開発ゼロ、搾取ゼロ（No Deforestation, No Peat and No Exploitation）等の環境・人権への配慮を定めた方針 *3: RSPO：持続可能なパーム油のための円卓会議（Roundtable on Sustainable Palm Oil）*4: FSC：森林管理協議会（Forest Stewardship Council）
*5: PEFC：PEFC評議会（Programme for the Endorsement of Forest Certification Scheme）

人権尊重の取組み

人権尊重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踏まえて重要な人権課題の見直しを行い、取組みを強化

■ 21-22年度における取組み強化のポイント

- 人権課題の見直しを行い、2022年5月に人権方針を改定
- 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等を踏まえ、人権デューデリジェンスの考え方を明確化
- 強制労働、児童労働、人身取引や、紛争地域における事業活動は、深刻度を踏まえ人権デューデリジェンスを強化

人権レポート発行（2022年7月）

人権尊重に関する取組み詳細をまとめた人権レポートを発行

本邦金融機関初

■ 人権尊重の推進態勢

ガバナンス	• 執行での議論を経て、取締役会に人権尊重への取組状況を定期的に報告 • サステナビリティ推進委員会にて、外部有識者の助言を踏まえ、取組み強化に向けて議論
ステークホルダーとのコミュニケーションと開示	• 様々なステークホルダーからの意見を人権尊重への取組み強化に活用 • 透明性の確保に向けて開示を強化
人権デューデリジェンス （主な取組み）	• 各業務の方針・運用プロセスの中に、人権尊重を組み込み、人権への負の影響の予防・軽減 • お客さま・サプライヤーとのエンゲージメントと協働を重視するとともに、社員への人権啓発にも取り組む **お客さまに対して** • 責任ある投融資の推進 • 情報管理 • マネー・ローンダリング等防止 • 金融サービスの利用におけるお客さまの安全性・健全性確保 等 **社員に対して** • 安全で働きやすい職場の提供 • D&I推進 • 差別・ハラスメントの防止 • 社員のウェルビーイング　等 **サプライヤーに対して** 責任ある調達の推進 - 「調達に関する取組方針」において、サプライヤーの行動指針を定め、主要サプライヤーに理解と協力を要請　等

＊多重債務防止や金融円滑化、金融経済教育、消費者への適切な情報提供等の対応

調達に関する取組方針①

人権尊重への取組み強化を踏まえ、サプライチェーンにおける強制労働・児童労働・人身取引のリスク排除することを目指し、〈みずほ〉の調達における人権デューデリジェンスを強化するため、2022年6月に本方針を改定

調達活動における基本的な考え方

サプライヤーの公平・公正な決定	• 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、環境への配慮の取組み等を踏まえ、公平・公正にサプライヤーを決定
法令・社会的規範の遵守	• あらゆる法令やルールを厳格に遵守し、常に社会的規範を念頭に置いて、高い自己規律のもとに調達活動を行う • サプライヤーとは、健全かつ透明な関係を保つ。サプライヤーとの間で、社会的規範に反するような接待・贈答の授受は行わない
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む • 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る

サプライヤーに対する期待事項

法令・社会的規範の遵守	• あらゆる法令やルールを厳格に遵守し、社会的規範にもとることのない、誠実かつ公正な企業活動を遂行
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

調達に関する取組方針②

サプライヤーに対する期待事項

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 - 従業員の基本的人権を尊重 - 従業員に、安全で働きやすい職場を提供 - 差別待遇、児童労働や強制労働を行わない - 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 - 多様な人材の成長と活躍の実現に向け、D&Iを推進 - 差別・ハラスメントの撲滅に積極的に取り組む • 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〈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
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組みを実施し、以下の通り、環境負荷低減に努める - 資源やエネルギーの使用を抑制 - 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 - 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 - 環境や人に影響を与える物質の使用や排出を抑制 - 森林などの天然資源を枯渇しないように利用 - 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

＊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

サステナブルビジネス推進強化

サステナブルビジネスを通じたお客さまのSX支援

顧客セグメント別カンパニー
リテール・事業法人　大企業・金融・公共法人
グローバルコーポレート　グローバルマーケッツ
アセットマネジメント

全社戦略
グループCSuO
サステナブルビジネス部
サステナビリティ企画部

機能提供ユニット
グローバルプロダクツ
リサーチ＆コンサルティング

グループ一体での機能発揮

〈みずほ〉の強み
お客さまのSX実現をサポートするための非金融から金融までのワンストップ対応

非金融 → 課題把握・仮説提案 → 戦略立案サポート → 戦略の具現化・事業化サポート → ファイナンス M&A　等 → **金融**

コンサルティング件数 **約500件** *1

- 産業・業界知見
- 経営・財務資本知見
- 環境・技術・政策知見
- 戦略立案実行支援
- ファイナンスアレンジ

専門人材
環境・エネルギー分野のコンサルタント **約130名** *2

お客さま

*1: 21年度RT新規対応案件(民間企業) *2: RTサステナビリティコンサルティング第1部、第2部の在籍者数

トランジションに向けたサステナブルビジネス推進

課題認識 戦略立案

産業調査　TB

業種知見・財務
資本戦略知見

業界動向に基づく事業・
経営戦略ディスカッション

戦略実行

RT　FT

先端技術・専門知見

- ESG経営コンサルティング
- インターナルカーボンプライシング * 制度検討
- 事業化コンサルティング
- 事業リスク定量化

事業構造改革

BK　SC　LS

金融ソリューション

- トランジションファイナンス
- 再生エネルギー向けファイナンス
- カーボンクレジット取得支援
- サプライチェーンの脱炭素化推進

トランジション領域における株式出資

500 億円超を
視野に運用開始

* 企業が排出するCO2に独自に価格をつける取組みであり、企業の脱炭素への戦略を促す仕組み

ビジネス創出とリスク管理の状況

21年度の主な取組み実績

エンゲージメント

延べ **2,300社**

主たる目的	社数
ビジネス機会創出	1,300
お客さまのサステナビリティの取組み推進	
リスク管理強化	1,000
責任ある投融資の観点での対話	

サステナブルファイナンス*1

長期目標	実績
25兆円	**13.1兆円**
うち環境12兆円 （19年度～30年度累計）	うち環境4.6兆円 （19年度～21年度累計）

高リスク領域EXPの状況

高リスク領域： 2軸でリスクを評価し特定

- 企業の事業構成に応じて分類したセクター
- 企業の移行リスクへの対応状況

炭素関連セクター*2	21年3月末	22年3月末
電力ユーティリティ	1.8兆円※	1.6兆円
石油・ガス、石炭		
鉄鋼	-	
セメント	-	

※同基準で集計すると、22年3月末は1.6兆円

炭素関連セクターのエンゲージメント強化

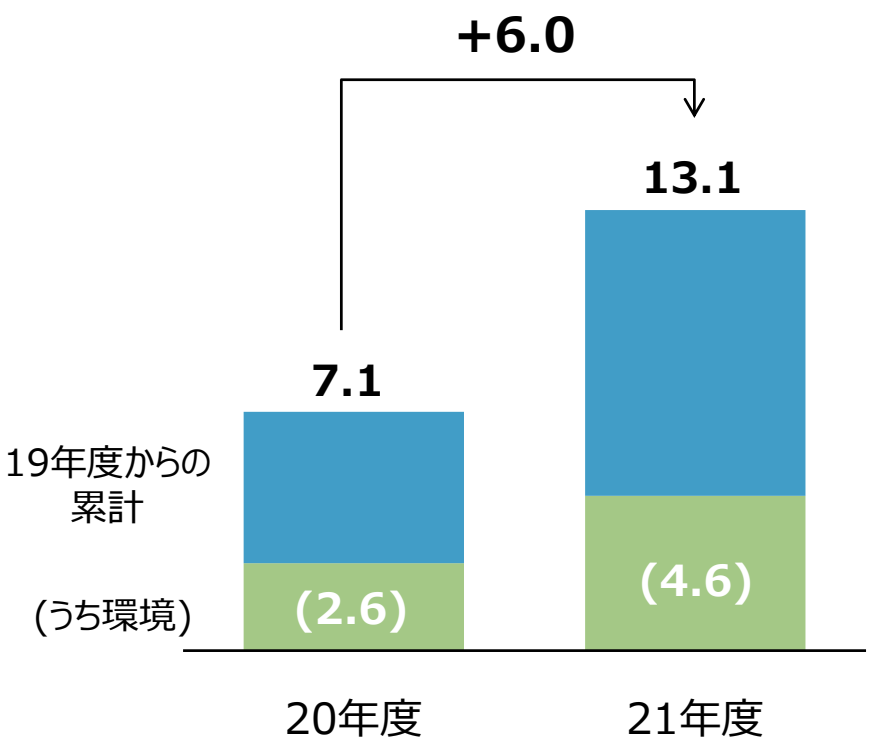
- 上記炭素関連セクターに鉄鋼・セメントを追加
- エンゲージメントにおける要請事項の明確化
- 初回エンゲージメントから1年経過後も、移行リスクへの対応意思がなく、移行戦略も策定されない場合には、取引継続について慎重に判断を行う

*1: ①環境・社会事業を資金使途とするファイナンス、②ESG/SDGsへの対応について考慮・評価、または条件とする等ESG/SDGs対応を支援・促進するファイナンス *2: 〈みずほ〉の定性評価により移行リスクが高いと認識したセクター

サステナブルファイナンス

サステナブルファイナンス* 目標と進捗状況

（兆円）



長期目標

19年度～30年度 累計25兆円（うち環境12兆円）

19年度～21年度累計実績内訳

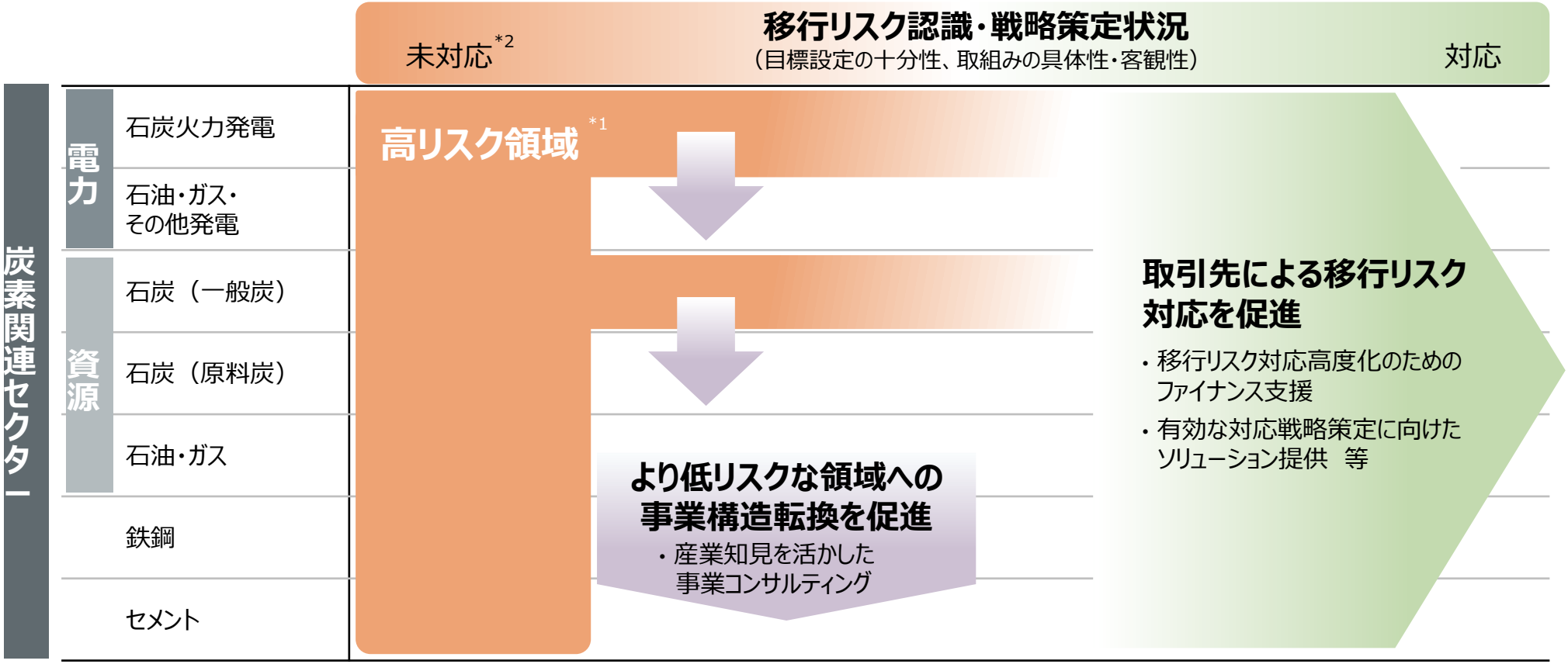
	金額
再生可能エネルギー向けプロジェクトファイナンス（融資）	1.0
グリーンボンド（引受）	1.7
Mizuho Eco Finance（融資）	1.0
その他環境ファイナンス（融資・投資）	0.8
環境ファイナンス　合計	4.6
インフラ向けプロジェクトファイナンス（融資）	0.9
ソーシャル／サステナビリティボンド	1.6
サステナビリティリンクローン	2.5
その他サステナブルファイナンス（投資・融資・運用）	3.5
サステナブルファイナンス　合計	13.1

* ①環境・社会事業を資金使途とするファイナンス、②ESG/SDGsへの対応について考慮・評価、または条件とする等ESG/SDGs対応を支援・促進するファイナンス。19年度以降の累計額

＜参考＞エンゲージメントによる支援の方向

- 取引先による移行リスク対応、事業構造転換を促すエンゲージメント強化を通じ、〈みずほ〉のビジネス機会に繋がる金融・ソリューションニーズを創出
- 気候変動リスク管理態勢を強化し、中長期的に高リスク領域[*1]のエクスポージャー削減を目指す

＜炭素関連セクターに対するエンゲージメントマッピング＞



*1: お客さまが属するセクターと移行リスクへの対応状況の2軸によりみずほ独自の基準でリスクを評価し分類(プロジェクトファイナンス分含む) *2: 移行リスクへの対応が低水準に留まる先(有効な対応戦略が確認できない場合等)

多様な社員の成長と活躍の支援、社会への取組み

〈みずほ〉と社員の持続的成長に向けて①

社員一人ひとりの働きがい・働きやすさを追求する職場づくり

多様化する社員一人ひとりのキャリアプラン・専門性・活躍に向き合い、
双方向の対話を通じて、〈みずほ〉で働く意義を実感できる職場へ

人材投資

- 人材価値を高めるための投資（教育・研修の高度化等）　予算　**約2倍** *1*3
- 社員に報いる処遇　賃上げ　**+3%半ば** *2*3

働きがい

社員起点

人事制度・運営

- SC・RTを含むグループ横断的な人事の枠組み
- 業界・ビジネス特性を踏まえた柔軟な運営
- 社員一人ひとりの価値観に呼応する多様な制度（週休3・４日制、副業、兼業、自分磨き休職 等）

働きやすい環境の整備

- トップダウンによるカルチャー改革
- 内外のリソース（FT等）を活用した業務のDX化促進
- ムリ・ムダ・過剰品質を排除し、生産性向上
- ダイバーシティ＆インクルージョン推進
- ウェルビーイング向上、コミュニケーション強化

社員と会社が共に成長することで、顧客の企業価値向上と社会の課題解決を実現

社員同士の連携を促進し、シナジー効果を最大化
グループ各社の機能を結集し、お客さまに最適なソリューションを提供

*1: 教育・研修の高度化、社員エンゲージメント強化、ウェルビーイング向上にかかる予算 *2: 国内継続雇用者を対象 *3: 21年度比、BKベース

〈みずほ〉と社員の持続的成長に向けて②

- 人事の考え方を「閉じた社内の競争原理」から「社内外で通用する価値の向上」に転換
- 19年度より、社内外に通用する人材バリューの最大化に向け、各施策を展開
- グループ横断的な人事の枠組みを、社員の意見を取り入れながら検討開始

19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
• 社内外兼業 • 副業	• 職務等級運営の柔軟化 • 経営職階の年功昇給廃止・賞与シフト	• 専門性評価制度導入 • RT統合後の新人事運営	• 職系廃止	• 新たな人事の枠組みの検討 24年4月完全移行（予定）

〈みずほ〉と社員の持続的成長に向けた取組みとアプローチ

〈みずほ〉にとって人材とは

最大かつ最強の経営資源

3つの重要な取組み

①自律性の伸長と専門性の強化

②インクルーシブな組織づくり

③働きやすい環境づくり

〈みずほ〉と社員の持続的成長

社員一人ひとりが自分らしく働き、会社とともに成長

社員のナラティブを大切にする

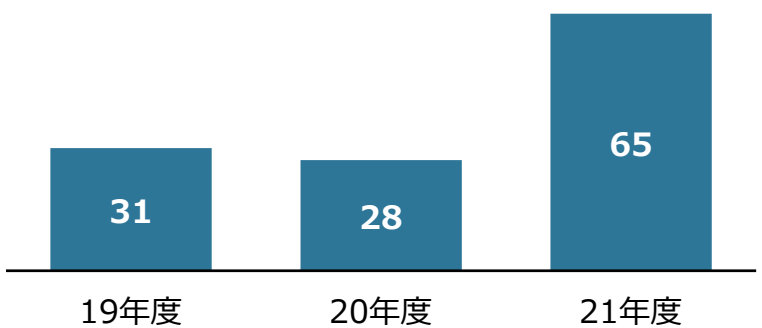
戦略人事の徹底

自律性の伸長と専門性の強化

専門性の向上

- 〈みずほ〉では、「自分を知る」「キャリアを社員と会社がともに考える」「キャリアを社員と会社がともに作る」という、３つのステップを通じて社員の資質や価値観を把握しながら、社員一人ひとりが自分らしいキャリアを形成
- 社員と会社（上司・人事部門）が対話を重ね、目標や高めるべき専門性を共有し、適切なフィードバックを実施

■ キャリアデザイン研修実施回数



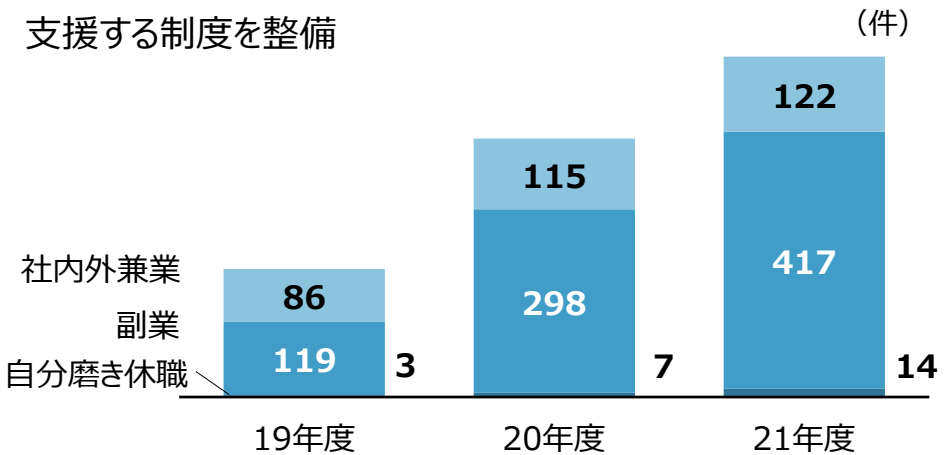
挑戦する社員をサポートする仕組み

■ ジョブ公募

- 所定のスキル・経験を有する人材や、スキルや経験の習得に熱意をもった人材をグループ内から広く求める制度

■ 様々なサポート制度

- 現在の業務を継続したまま、異なる領域に挑戦する社員を支援する制度を整備



インクルーシブな組織づくり

〈みずほ〉のD&Iコミットメント

- 〈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、〈みずほ〉のD&Iコミットメントを改定
- 「多様性を力に」、「自分らしく働き人生を豊かに」「認め合い高め合うカルチャー」の３つの約束を推進
- D&Iの実現に向けて様々な施策に取組み

	継続して維持する水準	21年度実績
海外ナショナルスタッフ管理職比率 *1	65%	66%
キャリア採用者管理職比率 *2, 3	15%	16%
女性新卒採用比率 *2, 3	30%	35%
有給休暇取得率 *2	70%	76%
男性育児休業取得率 *2	100%	97%

女性のさらなる活躍

- 30% Club Japan *4への加盟
  階層別研修プログラム、
  多様で柔軟な働き方の
  ための環境整備、意識・
  行動変革などを推進

30% Club
GROWTH THROUGH DIVERSITY

- 女性管理職比率 *2

	20年7月	22年7月	目標（24年7月）
部長相当職	6%	8%	10%
課長相当職以上	16%	19%	20%

- 次世代経営リーダー

新執行理事（22年度）	女性	外国人
37名	4名	5名

*1: 海外（BK、TB、SC）合算　*2: 国内（FG、BK、TB、SC）合算　*3: 22年4月1日時点
*4: 2010年に英国で創設された、企業の持続的成長を促進するために、重要意思決定機関に占める女性割合を向上させることを目的とした世界的なキャンペーン。日本を含む17ヵ国・地域で展開

職場環境・企業風土

社内コミュニケーション

■ 役員・社員間コミュニケーション

- グループCEOと社員が相互に気づきや想いを伝える、グループ社員向けWebサイトを設置
- グループCEOから社員向けメッセージを掲載

■ 意見交換会の開催

- 木原CEO就任後、社員10名程度での意見交換会を開始
  6月までに13回開催し、延べ100名以上の社員が参加
- 意見交換会での日々の業務運営等への声や提言を
  社内業務廃止や業務改善に活用

柔軟な働き方

- 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を整備
  - リモートワーク
  - フレックスタイム
  - 時差出勤
  - 週休3・4日制

NIKKEI Smart Work ★★★★★ 2022 Best 21

従業員意識調査 *

- システム障害の発生により、会社に対するスコアは低下。役職員が自律的に行動し、建設的に議論できる一体感のある組織を目指す

	19年度	20年度	21年度
仕事のやりがい	100	100	99
〈みずほ〉の一員としての誇り	100	101	89
人間関係	100	102	104
会社経営・トップ層の現場感覚	100	102	91

* 算定方法　従業員意識調査の該当項目を1~5の5段階で回答した平均値について、2019年度の数値を100とした場合の割合

地域社会とのコミュニケーション

金融経済教育への取組み

- グループ各社の実務知識やノウハウを生かし、金融経済教育に取組み
- 小学生から社会人までを対象に、金融リテラシーに関する授業や職場体験、寄付講座等を実施

小学生向け	中学生向け	高校生向け
FG BK TB SC	FG BK TB SC	FG BK TB SC

教員（小中高）向け	大学生・専門学校生向け	社会人向け
SC	FG BK TB SC RT AM-One	FG BK TB SC AM-One

■ 金融経済教育受講者数

地域・社会貢献活動の取組み

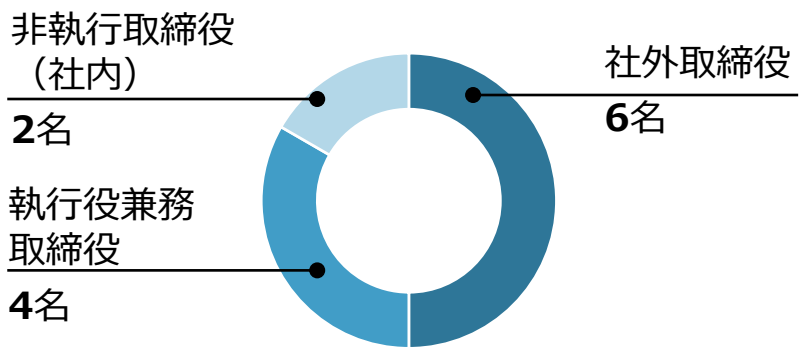
- 世界各地の拠点で、社員やその家族がそれぞれの地域社会においてボランティア活動に取組み

- 新小学一年生の交通安全を記念した黄色いワッペン贈呈事業をはじめ、様々な社会貢献活動に取組み

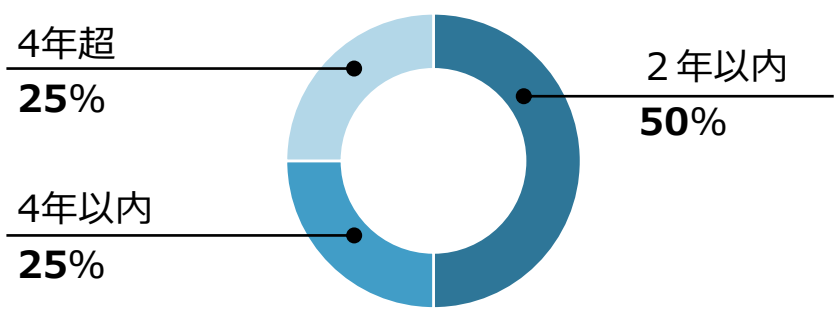
コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス　～ハイライト

取締役会の構成 *



任期の長さ *



取締役会の実効性向上に向けた主な取組み （21年度）

8回 **経営状況オフサイトミーティング**
社外取締役と執行ラインが情報共有・意見交換を実施し、相互理解を深める

8回 **社外取締役会議**
社外取締役のみで情報交換や課題認識共有を行い、「社外者の視点」に基づいた意見を経営に提言

取締役のトレーニング

継続的に「知識習得・向上の機会」を提供・斡旋

全取締役
- 担当役員や外部講師等による個別説明・研修　等

社外取締役
- 取締役会議案の事前説明徹底・事後フォロー実施　等

取締役会の実効性評価

毎年分析・評価を行い、その結果の概要を開示

* 第20期定時株主総会後時点

取締役会の実効性評価

	評価（2020年6月～2021年6月）※
全体評価	• 取締役会並びに法定委員会等は、その目的や期待機能に照らして、総じて実効性を確保 • 一方で、さらなる取締役会の実効性向上に向けた課題として、以下3点を認識
さらなる実効性向上に向けた課題認識	（１）重要アジェンダに関するより一層の監督機能強化 ― 中長期の戦略に関する議論等 （２）グループガバナンスの高度化 ― グループ全体の執行の脆弱性・リスク対応力の不十分性につながりうる重要な領域（トップリスクを含む）についての対応等 （３）取締役会の実効性をより向上させる運営面の改善等
2019年度評価における課題への取組みに関する評価	（１）「中長期的な経営課題に関する議案の更なる拡充」 ✓ 業務計画策定等の審議を通じて、骨太な戦略の議論については進捗 ✓ サステナビリティの議論については従前以上に内容の具体化が進展 （２）「充実した議論の礎となる基盤整備」 ✓ 資料の簡素化・合理化は改善傾向 ✓ 事前情報提供の徹底により、取締役会当日は議論に集中できる環境を整備
2020年度の評価結果を踏まえた今後の取組み	• **重要アジェンダに関するより一層の監督機能強化** ✓ 中長期の戦略／成長戦略等の議論の充実　等 • **グループガバナンスの高度化** ✓ 持株会社の取締役会としての役割を踏まえた、重要リスクにかかる議論の充実 ✓ 持株会社として、グループにおける執行状況の情報収集を強化　等 • **取締役会の実効性をより向上させる運営面の改善等** ✓ 資料に関する工夫を含めた審議時間等の運営改善 ✓ コロナ禍でも対応可能なコミュニケーション機会の充実 ✓ 課題のフォローアップの仕組みの更なる改善等　等

※ 2021年6月～2022年6月の評価については、コーポレート・ガバナンスに関する報告書にて今後更新予定

システム障害を踏まえたガバナンスの取組み

■ システム障害対応検証委員会による業務改善計画の進捗検証等

- 社外取締役のみで構成するシステム障害対応検証委員会を設置
- 業務改善計画（2022年1月公表）における改善対応策の進捗状況を検証等

■ 多面的な情報収集力の強化

- 主要エンティティトップからの執行状況報告を定例化
- グループベースでの社外取締役間の意見交換機会を設定
- 営業店・IT部門等の現場訪問、役職員の声をヒアリング

■ エンティティの役割を踏まえた専門性の充実

- 取締役会等における専門性や多様性のより一層の確保
  - ➢ BK：IT・システム分野や顧客目線に優れた社外人材を取締役として招聘

氏名	職位	前職	専門性
下野　雅承	BK 取締役/FG 特命事項担当	日本IBM	IT・システム
上西　京一郎	BK 社外取締役	オリエンタルランド	現場・顧客目線

  - ➢ FG：リスク委員会における専門性強化の観点から外部知見の活用等を推進

統合報告書 2022

取締役会議長メッセージ

社外取締役座談会

取締役一覧

取締役会構成

グループにおける戦略の方向付けを行うとともに、ガバナンス機能の発揮状況を監督する役割を適切に果たすことが重要。当社グループのビジネスモデルに精通した「社内取締役」と、自社にない複合的・多様な視点を有する「社外取締役」の適切なバランスにより構成

取締役候補者選任の考え方

社外取締役　他社における企業経営者を中心に、金融、財務・会計、法律、テクノロジー等に関する専門性を有し、かつ、サステナビリティの観点やグローバルな視点での監督機能の発揮が期待できる人材

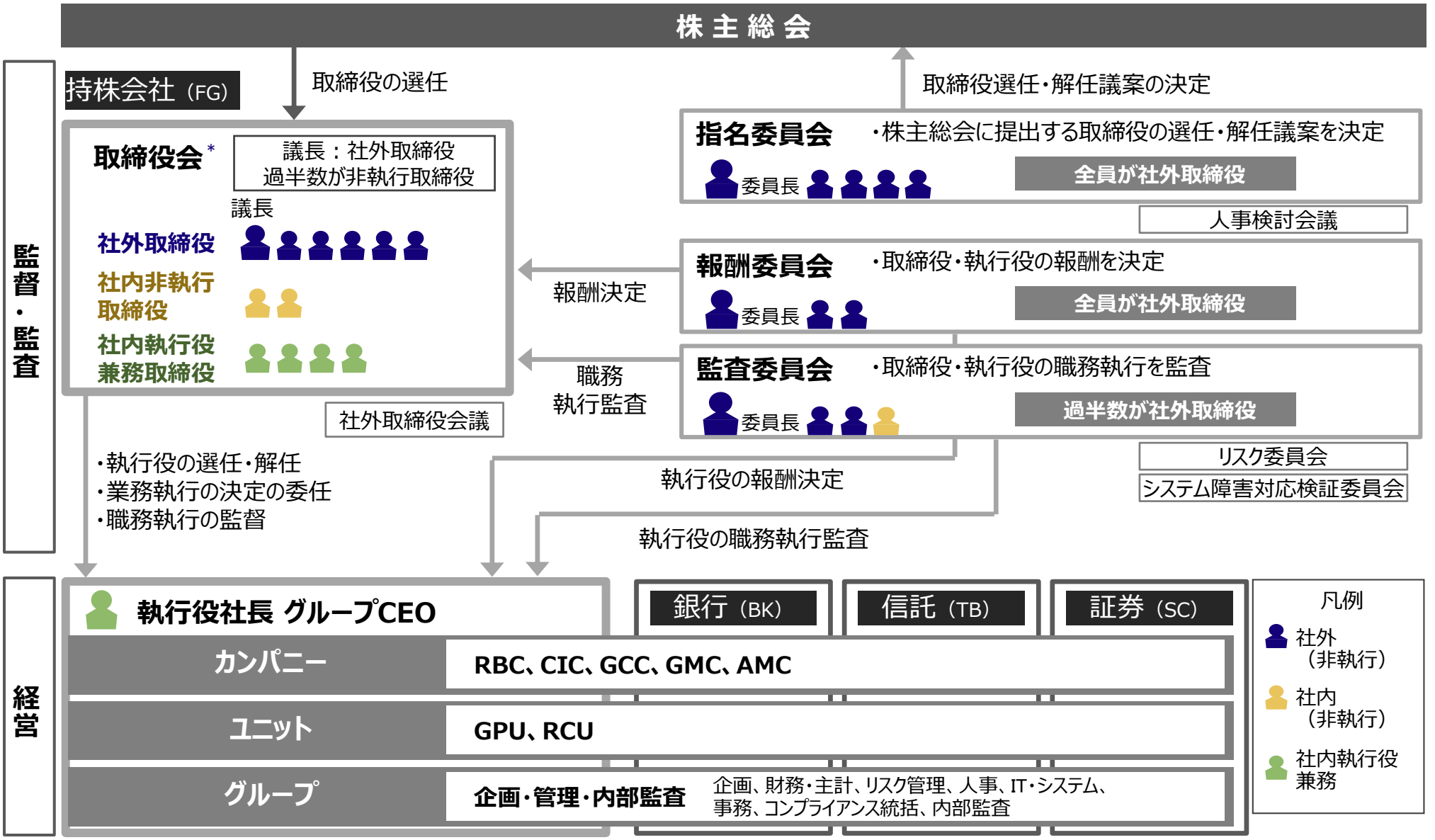
社内取締役　金融業務・規制や〈みずほ〉のビジネスモデルに精通し、当社グループの経営管理を適切に遂行する能力を有する人材

	地位・担当	経験・専門性*1				
	□ 議長・委員長	企業経営	金融	財務・会計	法律	テクノロジー
甲斐中 辰夫	指名 報酬 監査 検証*2				●	
小林 善光	指名	●				●
佐藤 良二	監査 検証	●		●		
月岡 隆	指名 報酬 監査 検証	●				
山本 正已	指名 報酬	●				●
小林 いずみ	議長 指名 リスク 検証	●	●			

	地位・担当	経験・専門性*1				
	□ 議長・委員長	経営戦略・事業経営	財務・会計	リスクマネジメント	人材・組織	グローバル
今井 誠司（非執行）	会長	●				●
平間 久顕（非執行）	監査 リスク		●	●		
木原 正裕	執行役社長 グループCEO	●	●	●		●
梅宮 真	執行役副社長 グループCDIO、グループCFO		●			
若林 資典	執行役 グループCRO	●		●		
上ノ山 信宏	執行役 グループCHRO				●	

*1: 候補者が特に有する経験・専門性を表示 *2:システム障害対応検証委員会

ガバナンス態勢



* 第20期定時株主総会後時点

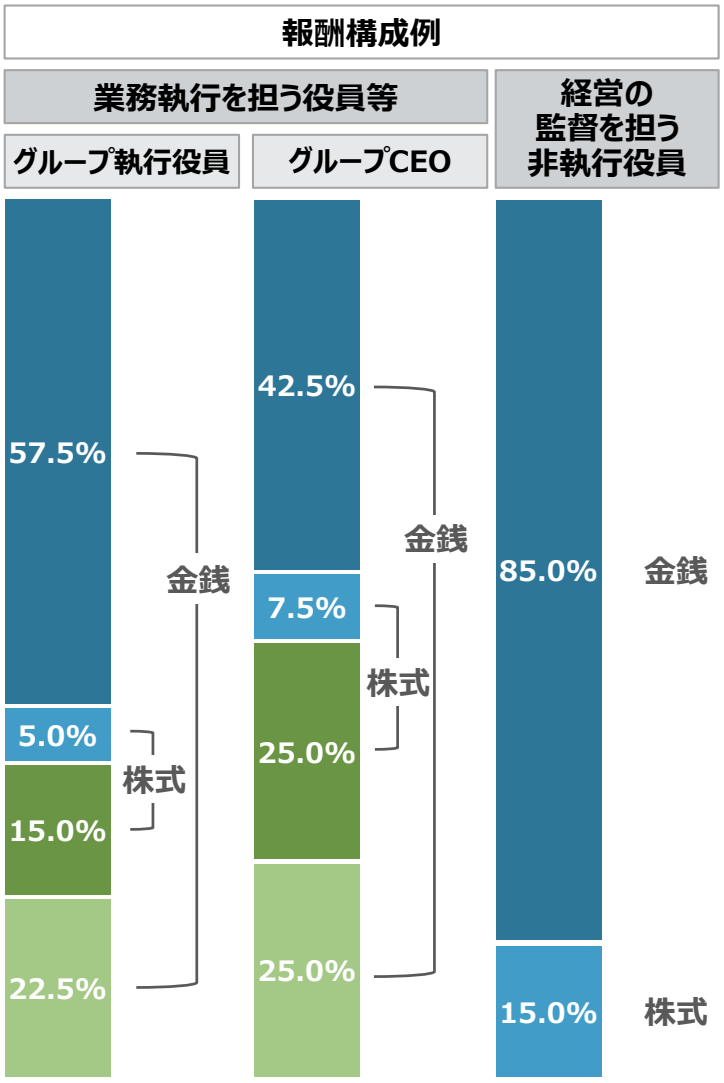
役員報酬体系

	報酬種類	報酬の内容
固定報酬	基本給（毎月支給）	各役員の役割や職責等に応じて決定
固定報酬	株式報酬 I（退任時に支給）	各役員の役割や職責等に応じて決定
業績連動報酬等*1	株式報酬 II（3年間にわたり繰延支給） 業績給（一定額以上は3年間の繰延支給）	「基準額」×「業績連動係数」

「業績連動係数」		
定量 70%	連結業務純益+ETF関係損益等	40%
	親会社株主に帰属する当期純利益	10%
	連結ROE	10%
	経費率	10%
定性 30%	当社グループの持続的且つ安定的な成長による企業価値向上の観点から評価 財務 業粗RORA、CET1比率、政策保有株式の削減、TSR、利益の質 非財務 サステナビリティへの取組み、お客さま満足度、従業員エンゲージメント 等	30%

グループCEO以外の役員等は管掌する組織の業績等も反映

マルス・クローバックの対象*2



*1: 報酬委員会が年度ごとに報酬額を決定　*2: 会社や本人の業績等次第で、報酬委員会の決議等により繰延部分の減額や没収が可能な仕組みを導入
※海外で採用した役員等については、現地における報酬規制および慣行ならびに同業他社の報酬水準を踏まえ、個別に基準額、役員報酬の構成および内容を決定する場合あり

税務に対する取組み

税務ポリシー

法令遵守

国内外各国・地域の税法を含む関連法令等の遵守を徹底
租税回避や所得移転のみを目的とした事業活動は行わない

移転価格税制

OECD移転価格ガイドラインに基づき取引を実施

タックス・プランニング

租税条約の利用等に基づく二重課税の排除や優遇税制の適切な活用等により税金費用を適切に管理

透明性のある開示

公平かつ適時・適切な開示に努める

税務当局との関係

当局との建設的な対話を通じ、良好な関係を構築・維持

お客さまに対する姿勢

税法等の趣旨に反した租税回避や所得移転のみを目的とした商品等は提供しない

具体的な取組み

- 税務マインドの向上
  社員向け研修を通じた税務ポリシーの周知徹底
- 税金費用の適切な管理
  本邦における連結納税制度の適用
  （2022年度よりグループ通算制度へ移行）
  優遇税制等の活用

実績（2021年3月期）

（億円）	経常収益 *1		法人税・住民税等 *2	
日本	22,045	69%	1,461	66%
米州	4,559	14%	302	14%
アジア・オセアニア	3,656	11%	300	14%
欧州	1,921	6%	136	6%

*1: 有価証券報告書に基づく記載 *2: 税務当局に提出している国別報告書に基づく記載

コンプライアンス

コンプライアンス徹底に向けた研修制度

- 経営層から従業員まで実効性のある研修を実施し、グループのコンプライアンス徹底を推進
- 主なテーマ：
  - フィデューシャリー・デューティーに関する取組み
  - お客さま情報の管理（ファイアーウォール規制等）
  - 反社会的勢力との関係遮断
  - インサイダー取引規制
  - マネー・ローンダリング等防止
  - 接待・贈答
  - コンプライアンス・ホットライン

研修実施状況

役員研修（年次）
管理者向け研修（年次）
全社員向け研修（月次）

マネー・ローンダリング等防止に向けた取組み

- 国内外の法令諸規則を遵守する態勢を整備
- マネロン対策の更なる強化を継続的に実施

反社会的勢力との関係遮断

- 企業行動規範で反社会的勢力との一切の関係の遮断を基本方針に定める

通報制度（ホットライン）

内部通報制度

- グループ各社社内窓口に加え、グループ共通社外窓口を設置（外国語にも対応）
- 通報者の保護を徹底
- 対応状況等を監査委員に報告

会計・監査ホットライン

- 社内外から会計・財務に関する通報を受け付けるホットラインを外部の法律事務所に設置

お客さま保護等管理

1. 取引または商品等の説明および情報提供の適切性および十分性の確保
2. 相談・苦情等の対応の適切性および十分性の確保
3. 情報の管理の適切性の確保
4. 〈みずほ〉の業務を外部委託する場合におけるお客さま情報やお客さまへの対応管理の適切性の確保
5. 取引に係る利益相反の状況に応じた対応を実施するために必要となる管理の適切性の確保

フィデューシャリー・デューティー（FD）

- **「〈みずほ〉のフィデューシャリー・デューティーに関する取組方針」**をグループ全体で策定・公表
- 本取組方針に基づき、**「アクションプランと取組状況」**を年度毎に策定・公表

⇒ （詳細）
「〈みずほ〉のフィデューシャリー・デューティーに関する取り組み」

目指す姿 ～お客さまと〈みずほ〉の共通価値創造～

FDの実践

支持・評価

お客さま

中長期的な
金融資産の増大

高い満足と
信頼向上

共通価値の創造

成果

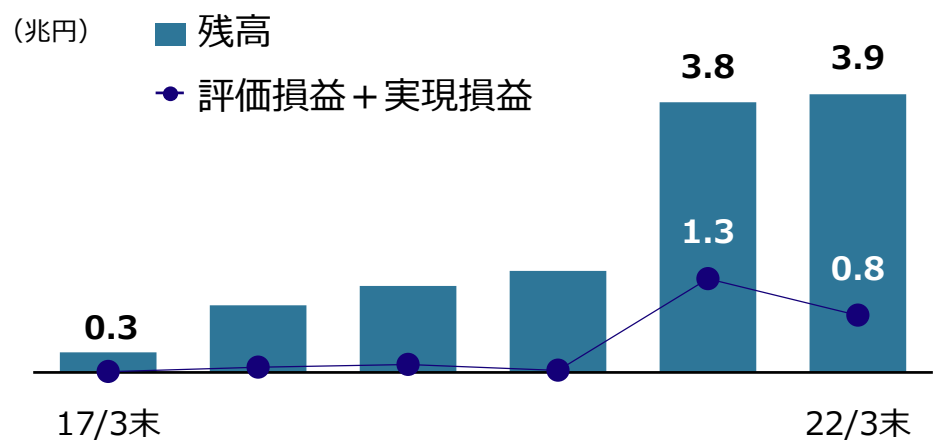
MIZUHO

中長期的な成長

顧客基盤拡大
ブランド構築

21年度のFD実践に伴う成果

グローバル・エクイティ戦略ファンド残高 *1



投資信託の損益がプラスのお客さま比率 *2

20/3末	22/3末
36.5%	74.5%

投資信託 平均保有期間 *3

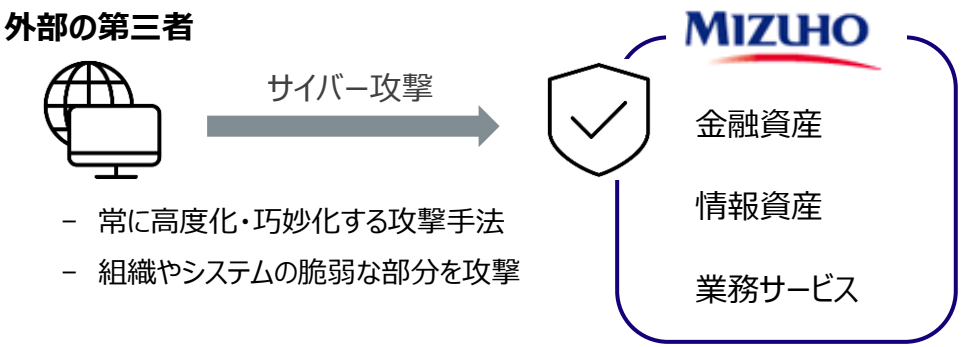
17/3末	22/3末
2.9年	4.9年
(2.8年)	(3.9年)

( ) 内は業界全体

*1: グローバル・エクイティ戦略に基づき当社が選定している16ファンドを対象 *2: 実現損益を含む投資信託の運用損益別お客さま比率 *3: 業界平均値は一般社団法人投資信託協会の公表データより作成

サイバーセキュリティ

サイバー攻撃のリスク

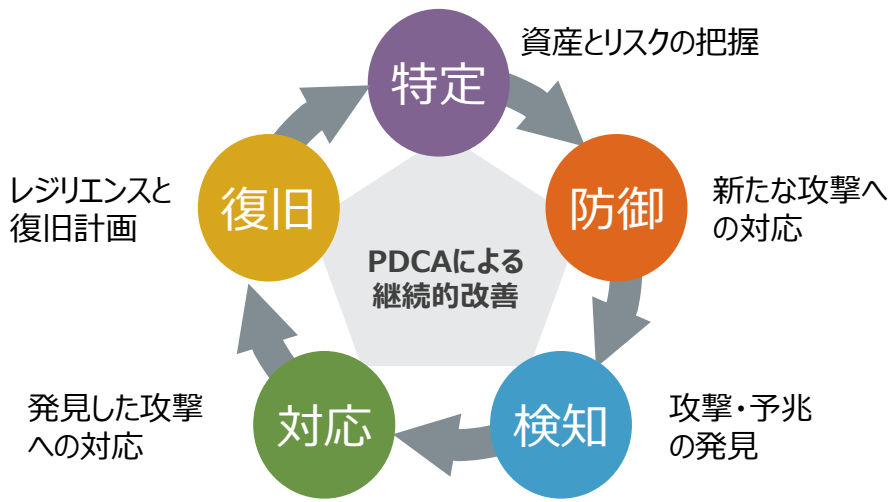


- 常に高度化・巧妙化する攻撃手法
- 組織やシステムの脆弱な部分を攻撃

サイバー攻撃に対する絶対的な防御策は存在せず

基本的な対策の考え方

サイバーセキュリティ活動のフレームワーク *



〈みずほ〉の基本的な考え方

- サイバー攻撃をトップリスクに位置付け
- 「サイバーセキュリティ経営宣言」を公表
- 外部機関との常時連携による、継続的な対策強化

グループ横断での施策のポイント

Process	： ルール化に基づくPDCA
Automation	： 自動化・システム化
Standard	： 標準化・共通化・集約
People	： 教育・訓練・演習

* 米国 National Institute of Standards and Technology のCyber Security Framework (CSF) に準拠

＜参考＞サイバーセキュリティ経営宣言

1. 経営課題としての認識

- 経営者自らが理解を深め、サイバーセキュリティを投資と位置づけて積極的な経営に取り組む
- 経営者自らがリスクと向き合い、自らの責任で対策に取り組む

2. 経営方針の策定と意思表明

- 特定・防御だけでなく、検知・対応・復旧も重視した上で、経営方針やBCP（**B**usiness **C**ontingency **P**lan）の策定を行う
- 経営者が率先して社内外のステークホルダーに意思表明を行うとともに、リスクと取組みの開示に努める

3. 社内外体制の構築・対策の実施

- リソースを十分に確保するとともに、社内体制を整え、必要な対策を講じる
- 経営・企画管理・技術者・従業員の各層における人材育成や教育を行う
- 取引先や委託先、海外も含めたサプライチェーン対策に努める

4. 対策を講じた製品・システムやサービスの社会への普及

- さまざまな事業活動において、サイバーセキュリティ対策に努める

5. 安心・安全なエコシステムの構築への貢献

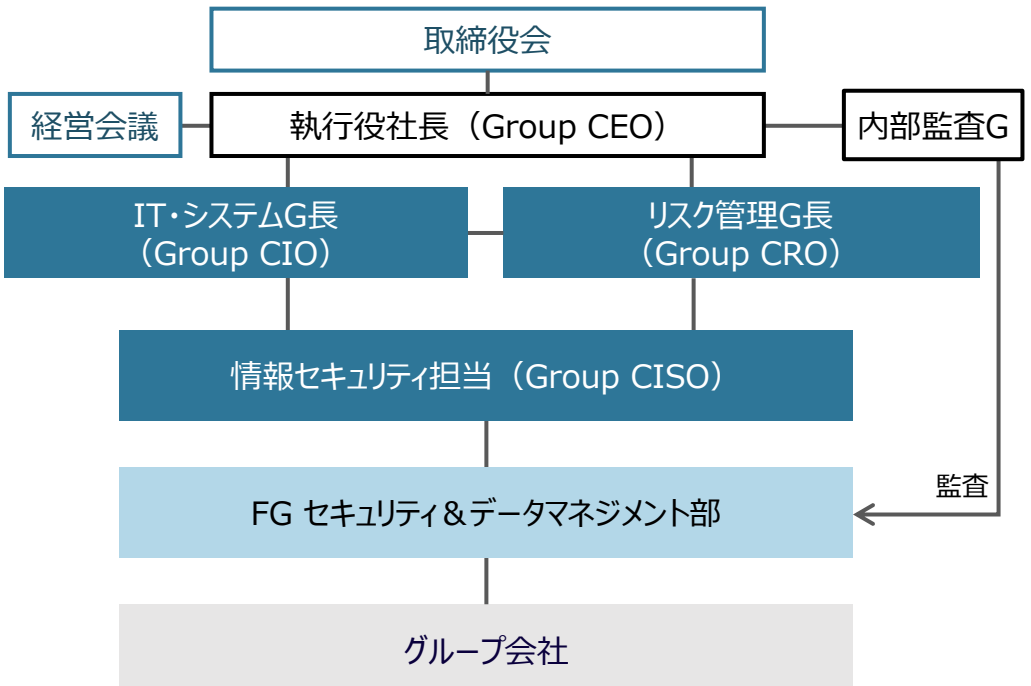
- 関係官庁・組織・団体等との連携のもと、情報共有や対話、人的ネットワーク構築を図る
- 各種情報を踏まえ注意喚起することにより、社会全体のサイバーセキュリティ強化に寄与する

⇒ （詳細）
サイバーセキュリティ宣言

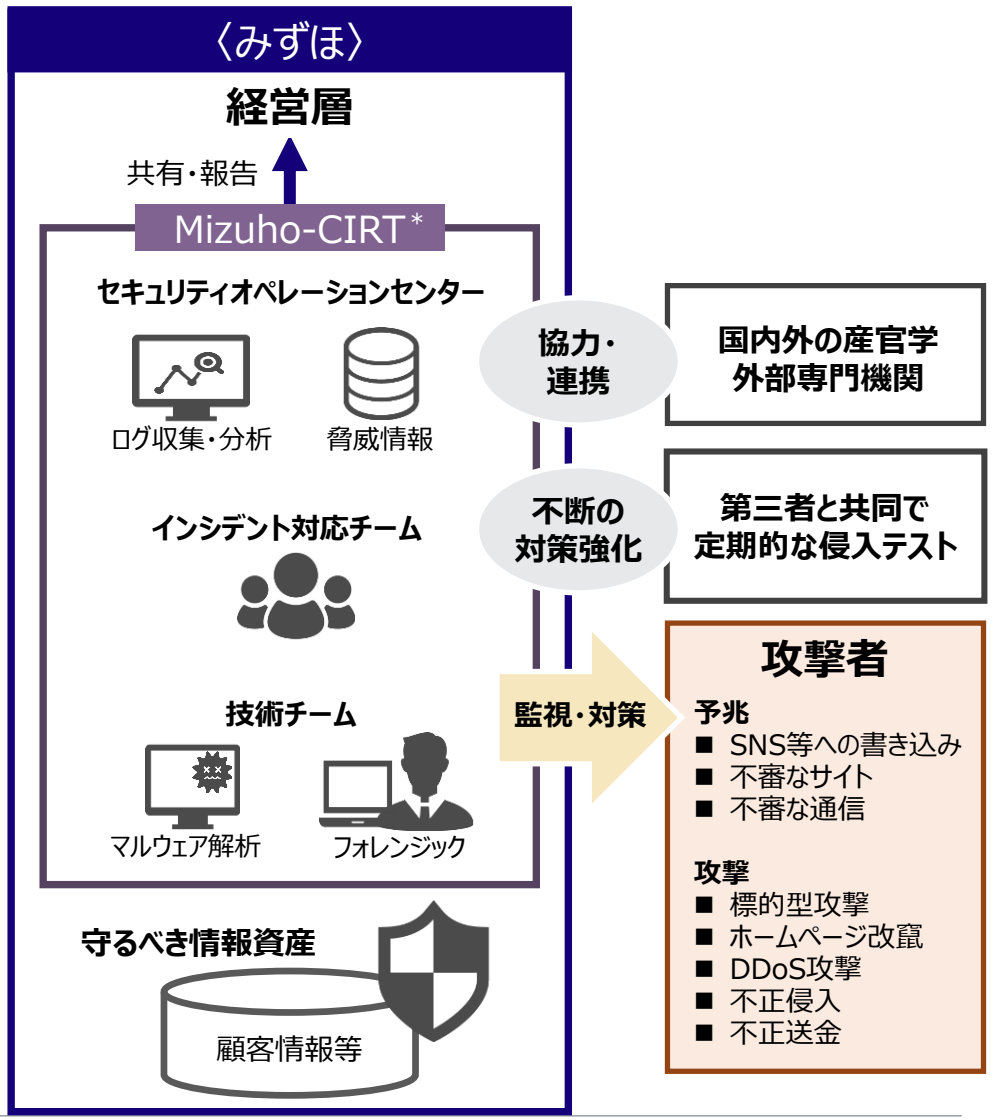
サイバーセキュリティガバナンス

ガバナンス体制

- 〈みずほ〉では、取締役会監督のもと、当社グループ・グローバルのサイバーセキュリティ管理業務全体を統括するグループCISOの設置に加え、主要な子会社にもCISOを設置
- Group CISO は、Group CIOに加え、Group CROへレポート



サイバーインシデントレスポンス体制



＊ Mizuho Cyber Incident Response Team

＜参考＞業務改善計画の進捗

2022年6月末時点

	主な実施事項	進捗状況*	うち、4-6月の主な進捗
システム障害防止	✓ 障害箇所・類似箇所にかかる再発防止	完了	
	✓ 重要なインフラ基盤にかかる保守期限・予兆管理・冗長構成等	重要度に応じ、順次点検	
	✓ アプリケーション（MINORI未稼働サービス再精査等）	決済業務等の点検完了	継続的に取組み
障害対応力向上	✓ BCP・SCPが連動したお客さま対応	対象業務の訓練完了	継続的に取組み
	✓ ATM改善（カード・通帳の取込防止、スピーカー付カメラ設置等）	取込仕様変更済、更なる利便向上に取組み	
ガバナンス	✓ 現場の声を踏まえた経営資源配分・要員配置等	構築した枠組の運用開始	継続的に取組み
	✓ 外為関係法令を中心とした法令遵守	研修やモニタリングによる遵守態勢強化を継続	
人と組織（企業風土の変革）	✓ 各レイヤーにおける双方向コミュニケーションを強化	GCEO意見交換会等	
	✓ 役職員一丸となった業務運営の改善	公募意見を踏まえた業務廃止・改善の決定等	

* 2022年7月15日公表時点。詳細は同日リリースの「業務改善計画の進捗状況について」をご参照

Appendix

2050年ネットゼロに向けたロードマップ

2019年度 … 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 2024年度 | 2030 2040 2050

5ヵ年経営計画

脱炭素社会の実現

自社削減

Scope1・2

カーボンニュートラル ● 目標前倒し

Scope3 (投融資)

新規 電力セクター中間目標設定 ☞ p.17

～24年9月 その他セクター

中間目標年 ● ネットゼロ ●

Financed Emissions計測・開示高度化

取引先の脱炭素化推進

イニシアティブ加盟

PCAF Partnership for Carbon Accounting Financials — 本邦金融機関初 / PCAF Japan coalition 議長就任

GFANZ Glasgow Financial Alliance for Net Zero
- ・Net-Zero Banking Alliance
- ・Net Zero Asset Managers Initiative

新規 22年度トピックス

- ●「2050年ネットゼロに向けた〈みずほ〉のアプローチ」策定
  - 気温上昇を1.5度に抑制するための努力を追求
- ●「ネットゼロ移行計画」の策定

サステナブルファイナンス

21年度累計 13.1兆円 *1*2 うち環境4.6兆円 → 25兆円（累計）*2 ●

石炭火力発電所向け与信残高

22/3末 2,486億円 (△17.0%*3) → △50% *3 ● → ゼロ ●

*1: 速報値 *2: 19年度からの累計 *3: 19年度末比

サステナビリティKPI・目標

ビジネス

産業発展とイノベーション、環境・社会、健全な経済成長

- サステナブルファイナンス/環境ファイナンス額
  19年度～30年度累計　25兆円
  （うち環境ファイナンス　12兆円）
- 「環境・社会に配慮した投融資の取組方針」に基づく
  石炭火力発電所向け与信残高
  30年度までに2019年度比50%に削減
  40年度までに残高ゼロ
- Scope3（投融資を通じた排出）2050年ネットゼロ
  電力セクター 2030年度　138-232kgCO2/MWh 新規
- 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

少子高齢化と健康・長寿

- 投資運用商品純増額（個人）
- 投資運用商品利用者数
- 公募株式投信　資金純増額

産業発展とイノベーション

- 事業承継コンサルティング先数
- イノベーション企業支援先数 新規

経営基盤

人材

項目		目標数値	達成時期
女性管理職比率 *1	部長相当職	10%	24年7月
	課長相当職以上	20%	24年7月

項目	継続して維持する水準
海外ナショナルスタッフ管理職比率 *2	65%
キャリア採用者管理職比率 *1 新規	15%
女性新卒採用者比率 *1	30%
有給休暇取得率 *1	70%
男性育児休業取得率 *1	100%

環境・社会

温室効果ガス排出量（グループ7社*3）	
Scope1・2　～2030年度カーボンニュートラル 目標前倒し	
国内の紙使用量	前年度比1%削減　（グループ6社*4）
紙のグリーン購入比率	85%以上を維持　（グループ6社*4）
金融教育受講者数	19～23年度　累計6万人以上

*1: 国内(FG・BK・TB・SC)合算 *2: 海外(BK・TB・SC)合算 *3: FG、BK、TB、SC、RT、AM-One、米州みずほ　*4: FG、BK、TB、SC、RT、AM-One

ESG評価

外部評価

PRIDE指標2021

work with Pride Gold 2021

work with Pride Best Practice 2021

ESGファイナンス・アワード・ジャパン

SC

AM-One

2社同時受賞

2022 ESG FINANCE AWARDS JAPAN BRONZE

サステナブルファイナンス大賞

環境金融研究機構(RIEF)主催

SC 優秀賞受賞 (2年連続)

インデックス組入状況 *1

2022 MSCI ESG Leaders Indexes Constituent *2

STOXX Member 2022/2023 ESG Leaders Indices

FTSE4Good

Bloomberg Gender-Equality Index 2022

本邦金融セクター首位*3

GPIF選定 ESGインデックス

【総合型】

FTSE Blossom Japan *2

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index *2

【テーマ型】

2021 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)

S&P/JPX カーボン エフィシェント 指数

ESGスコア	S&P Global*4	FTSE*5	Sustainalytics (ESG Risk Rating)*6	MSCI*7
	63	3.7	20.4	A

*1: 2022年3月末時点 *2: https://www.mizuhogroup.com/sustainability/mizuhocsr/evaluation *3: Gender-Equality Index スコア 70.32
*4: https://www.spglobal.com/esg/solutions/data-intelligence-esg-scores（2022年1月28日時点）*5: FTSE Overall ESG Score（2022年3月時点）、5点満点評価 *6: Sustainalytics ESG Risk RatingはESGリスクを同業他社と比較し算出。スコアが低いほど高評価。出典: Bloomberg（2022年5月12日時点）*7: CCC–AAAの7段階評価。出典: Bloomberg（2022年5月12日時点）

ESG課題

	主な項目 *
E	気候変動対応戦略
	自社の環境負荷低減
	環境報告・開示
	環境方針、マネジメントシステム
E&S	ビジネスを通じたポジティブインパクト
	環境/社会要因のビジネス組入（責任ある投融資）
S	人権
	人的資本開発、人材確保・維持、労働安全衛生
	労働慣行/条件、多様性
	社会貢献活動、コミュニティ開発
G	コーポレートガバナンス
	リスク・危機管理
	金融システムの安定性
	情報・サイバーセキュリティ
	コンプライアンス、企業倫理
	マネロン防止
	お客さま保護、CS
	税務戦略
	情報開示、建設的な対話

各セクション	
〈みずほ〉におけるサステナビリティ	p. 3
気候変動（TCFD提言）への対応	p. 10
バリューチェーンにおける環境・社会リスクへの対応強化	p. 19
サステナブルビジネス推進強化	p. 27
多様な社員の成長と活躍の支援、社会への取組み	p. 33
コーポレート・ガバナンス	p. 40

* 各種ESG評価会社の評価項目をもとにみずほで整理した項目

組織の略称

FG	みずほフィナンシャルグループ	**RBC**	リテール・事業法人カンパニー
BK	みずほ銀行	**CIC**	大企業・金融・公共法人カンパニー
TB	みずほ信託銀行	**GCC**	グローバルコーポレートカンパニー
SC	みずほ証券	**GMC**	グローバルマーケッツカンパニー
AM-One	アセットマネジメントOne	**AMC**	アセットマネジメントカンパニー
RT	みずほリサーチ＆テクノロジーズ	**GPU**	グローバルプロダクツユニット
FT	みずほ第一フィナンシャルテクノロジー	**RCU**	リサーチ&コンサルティングユニット
LS	みずほリース		

本資料における財務情報は、別途記載のない限り、日本会計基準ベースの数値（本邦の管理会計基準を含む）を使用しています。
本資料には、事業戦略及び数値目標等の将来の見通しに関する記述が含まれております。こうした記述は、本資料の作成時点において、入手可能な情報並びに将来の不確実な要因に係る仮定に基づく当社の認識を反映したものであり、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。
当社の財政状態及び経営成績や投資者の投資判断に重要な影響を及ぼす可能性がある事項については、決算短信、有価証券報告書、統合報告書、Form 20-F等、当社が公表いたしました各種資料のうち最新のものをご参照ください。
当社は、東京証券取引所の定める有価証券上場規程等により義務付けられている場合を除き、新たな情報や事象の発生その他理由の如何を問わず、事業戦略及び数値目標等の将来の見通しを常に更新又は改定する訳ではなく、またその責任も有しません。
本資料に記載されている当社グループ以外の企業等に係る情報は、公開情報等から引用したものであり、係る情報の正確性・適切性等について当社はこれを保証するものではありません。
本資料は、米国又は日本国内外を問わず、いかなる証券についての取得申込みの勧誘又は販売の申込みではありません。