

ESG主要プロGRESS

2022年10月

みずほフィナンシャルグループ

MIZUHO

グループCSuO (Chief Sustainability Officer) メッセージ



牛窪 恭彦

グループCSuO (サステナビリティ推進担当)
リサーチ&コンサルティングユニット長 執行役

2022年9月にグループCSuOに就任しました牛窪です。

私は、サステナブルな社会の実現、特に脱炭素社会の実現は、日本の歴史に例えるのであれば明治維新や戦後の産業復興と同じくらいの構造変化をやり遂げる必要がある、それくらいチャレンジングで未曾有の変革だととらえています。

この変革の中で、サステナビリティ・トランスフォーメーション(SX)を通じて持続可能な未来を共創し、お客さまと社会にとって〈豊かな実り〉を提供し続けていくことが、〈みずほ〉として果たすべき重要な役割であり使命です。

金融機能を通じてお客さまの課題をサポートするのみならず、培ってきた産業・経済・環境等に関する深い知見をもとに知恵を出し、伴走して一緒に汗をかくこと。

これが、〈みずほ〉の強みであり、SXは、まさに〈みずほ〉の持ち味を発揮できる大いなるチャンスです。サステナビリティに真剣に取り組まれているお客さまをしっかりと支え、中長期的なパートナーとして、お客さまの課題に対して、正面から取り組んでいきます。

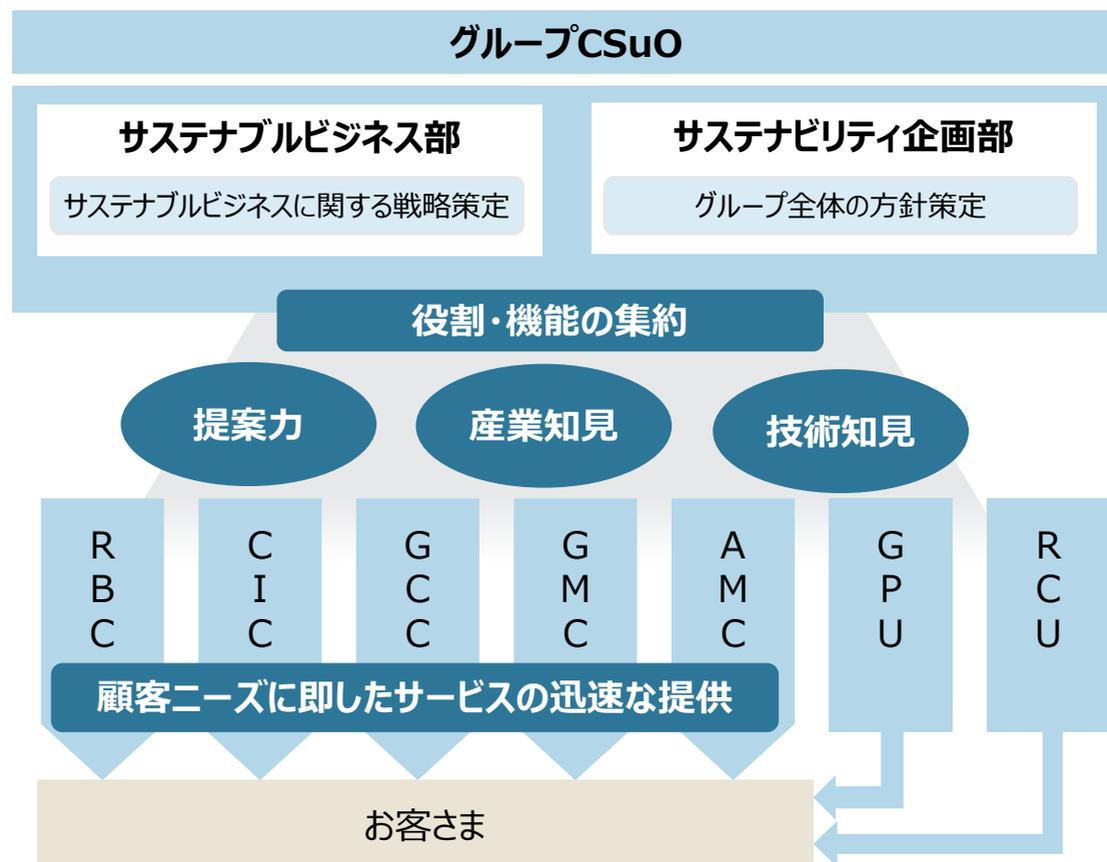
また、様々な社会課題を解決し、サステナブルな社会を実現するには、いままでの取組みに加えて、新しい技術やアイデア、幅広い様々な知見が必要になります。〈みずほ〉は、産官学にまたがる多様な当事者の英知を結集する結節点となり、先見性をもってサステナビリティ実現をリードできる存在になっていきたいと考えています。

同時に、こうした役割をしっかりと果たしていくために、〈みずほ〉自身が環境・社会に配慮したサステナブルな存在であることも重要です。〈みずほ〉はこれまで気候変動対応、人権尊重、責任ある投融資など、環境・社会面から積極的な取組みと開示を行ってきました。今後、こうした取組みをさらに深化させていくには、社員一人一人の意識と果敢な取組みが重要だと思っています。CSuOとして、社員全員が自分事としてサステナビリティを意識し、知識を備え、日々の生活や業務の中で実践し、課題解決に向け新たにチャレンジする企業風土を醸成していきます。

そうした取組みを通じ、社会、お客さま、そして〈みずほ〉の持続的な発展に取り組んでいきます。

サステナビリティ推進に向けた新体制

グループ全体のサステナビリティ企画機能を集約・再編。各種知見の集約・強化を図り、グループ横断でお客様の課題解決に向けた先見性ある取組みをより活発化



- カンパニー制の強みである顧客セグメントの特性・ニーズに応じた営業推進体制と、高い専門性を有する各ユニットの知見を有機的に結合し、お客さま、経済・社会の持続的な成長・価値向上に貢献

TCFDガイダンス改定を踏まえた対応（サマリー）

TCFD提言における開示推奨項目の改定を踏まえ、先行的な開示に注力すると共に、リスク管理とScope3削減に向けた対応を強化

2021年11月 TCFD提言における開示推奨項目*の改定。推奨範囲が18セクターに拡大

2
2
年
度
強
化
ポ
イ
ン
ト

評
価
・
開
示

〈みずほ〉の評価・計測開示対象： TCFD提言開示推奨18セクターを包含した**19**セクター

リスク・機会の定性評価

- 移行リスク・物理的リスクの2軸でリスクの程度を評価し、お客さまのビジネス機会の大きさも含めマトリクスで評価

セクター別 信用エクスポージャー開示

Scope3（投融資を通じたGHG
排出量：Financed Emissions）
計測・開示 **邦銀初**

詳細  p.5-6

取
組
み

炭素関連セクターの対象範囲拡大・ 移行リスク対応状況の定量開示

- リスク・機会の定性評価結果を踏まえ、炭素関連セクターに鉄鋼・セメントを追加
- 取引先の移行リスク対応状況の進展を定量的に開示

詳細  p.7

Scope3 中間目標(2030年度目標)設定

- 電力セクター 設定済 (138-232 kgCO2/MWh)
- エネルギーセクター（石油・ガス、石炭） 設定予定
- 鉄鋼・自動車・海運セクター 検討開始

リスク管理強化

パリ協定整合ポートフォリオへの転換・2050年ネットゼロ

脱炭素社会の実現

* TCFD提言の補足ガイダンスにおいて、銀行業は“carbon-related assets”への信用エクスポージャーを開示すべきと規定されているもの

Scope3計測の取組み

グローバルピアの中でも広範なセクターのScope3（投融資を通じたGHG排出量：FE^{*1}）を計測・開示。ネットゼロ実現に向けた透明性の向上と積極的な開示を継続

Scope3（投融資）対応の進捗

2021年度

邦銀初

発電事業向けPF^{*2} GHG排出原単位の試算・開示

邦銀初

TCFD提言開示推奨18セクターを包含した
19セクターのFE開示（詳細次頁）

電力 ユーティリティ	石炭	石油・ガス	航空貨物	海運
鉄道運輸	自動車	金属・鉱業	鉄鋼	建材
セメント	化学品	建物等 資本財	不動産 管理・開発	飲料
農業	包装食品 と肉	紙・林産物	保険	

Scope3 中間目標(2030年度目標)の設定：

- ・ 電力セクター 設定済 (138-232 kgCO₂/MWh)
- ・ エネルギーセクター（石油・ガス、石炭） 設定予定
- ・ 鉄鋼・自動車・海運セクター 検討開始

2022年度

～2024年9月

2050年

優先度が高いセクターから順次目標を設定

ネットゼロ

FEの計測

PCAF Japan coalition議長として、
PCAFの手法に基づき先行的な計測、開示を実施

TCFD提言における開示推奨(carbon-related assets)を踏まえた
19セクターに対する、貸出(CF・PF^{*2})を対象に計測

留意点：取引先企業の算定・開示範囲の拡大、各種排出係数の精緻化等により、今後計測結果が大きく変化する可能性あり

PCAF・PCAF Japan coalitionでの取組み状況

PCAFはFEの計測手法を開発する国際イニシアティブ

- グローバルで300以上、日本では20の金融機関が加盟^{*3}

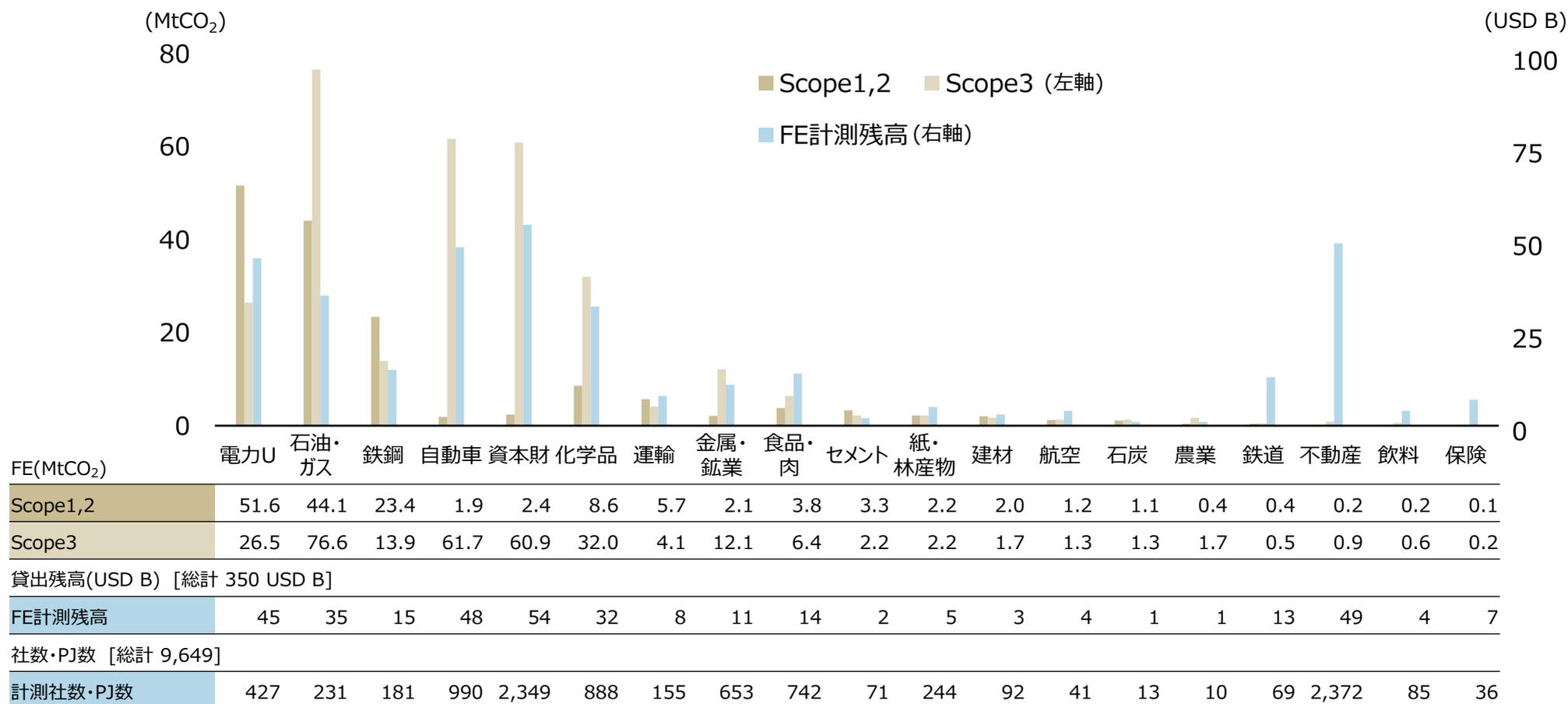
〈みずほ〉は2021年7月に日本の金融機関で初めて加盟、
11月にPCAF Japan coalition議長に就任

参画機関内での議論を経て、2022年度ワークプランを公表

- 参画機関で経験・知見・課題の共有・連携を促進
- FEの計測・開示の高度化を推進
- 共通課題の解決を展望しステークホルダーとの連携を強化

*1: FE=Financed Emissions *2: PF=プロジェクトファイナンス、CP=コーポレートファイナンス *3: 2022年9月現在

(参考) FE計測結果 (22年6月時点)



計測結果に関する補足

- 取引先の報告・開示排出量データには、Scope1,2,3ともに、算出範囲が一部の連結企業や取引に限定、また算出手法の高度化の途上にあるもの等が含まれる。取引先企業の排出量算出の拡大により、FE計測結果は今後大きく変化する可能性あり
- 排出量の推計における排出係数が今後精緻化等の過程で変更になる可能性、また計測結果が今後大きく変化する可能性あり
- PCAFスタンダードのメソドロジーの変更・高度化や、計測・目標設定上の実務的な基準の明確化等により、将来的に計測方法を変更する可能性あり。その場合、変更点を明らかにした上で計測結果を開示予定

(参考) 取引先の移行リスクへの対応状況

エンゲージメントを通じ、取引先の移行リスク対応の進展を支援。昨年度比、着実な進捗を確認

進捗の具体例：2050年ネットゼロ宣言・コミットメントと目標設定、事業構造転換を見据えた取組みの実行 等

グラフ
上：21年3月末
下：22年3月末

取引先の移行リスク対応状況の進捗*



社数ベース

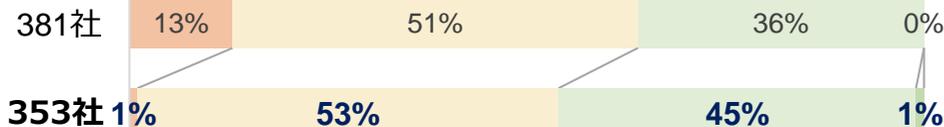
■ 合計



・ うち電力

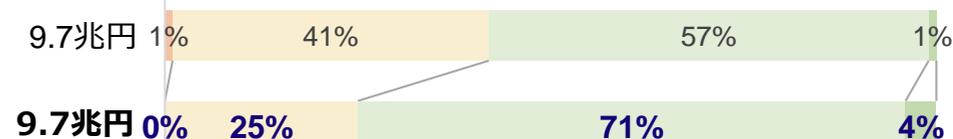


・ うち資源

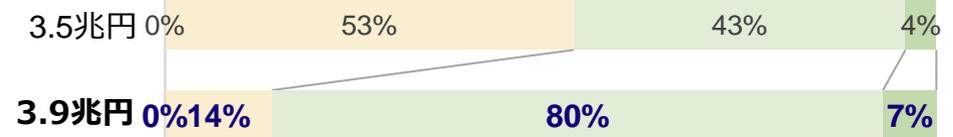


EXP金額ベース

■ 合計



・ うち電力



・ うち資源



* ① 移行リスクの対応方針や目標がない、② 移行リスクへの対応戦略や目標がある、③ バリ協定の目標と整合した目標を設定し、具体的な取組みを実施している、④ ③について第三者認証の取得がある先等の4つに「みずほ」が分類対象：炭素関連セクターのうち、昨年度から対象セクターであった 電力(石炭/石油/ガス火力発電)、資源(石炭、石油・ガス) 向けのコーポレート与信

人権尊重の取組み

人権尊重の一層の重要性の高まりや外部環境変化を踏まえ、〈みずほ〉にとって重要な人権課題を見直し、2022年5月に人権方針を改定。投融資や調達業務等における人権デューデリジェンスを強化。透明性の向上に向け、人権レポートを発行

人権への取組みプロセス

-
- 2016
- D&Iステートメント 公表
- 2018
- 人権方針 制定
 - 国連の指導原則^{*1}に従い、人権を尊重
 - 「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
 - 特定セクターに対する取組方針 制定^{*2}
- 2020
- 環境・社会に配慮した投融資の取組方針への改定^{*3}
- 2021
- 調達に関する取組方針 制定
- 2022
- **人権方針 改定**
 - D&Iコミットメント^{*4}への改定

詳細

重要な人権課題の見直し

人権課題マップを作成
〈みずほ〉の重要な人権課題の特定と評価を再実施、対応を強化すべき課題を明確化

人権方針の改定

人権方針を改定
人権デューデリジェンスの考え方を明確化
ガバナンス強化（取締役会に定期報告）

人権デューデリジェンス強化

「環境・社会に配慮した投融資の取組み方針」を改定
強制労働・児童労働・人身取引や紛争地域の人権課題への対応強化

調達に関する取組方針を改定
運用プロセスを高度化

スクリーニングを開始
データを活用した人権課題の検知

「〈みずほ〉のD&Iコミットメント」を表明
日本における重点施策を策定

ビジネス面の展開

エンゲージメントの一環としてサプライチェーン再編の支援を行うとともに、人権に関するコンサルティングをはじめとしたサービスを今後提供予定

2022年7月 人権レポートを発行 **本邦金融機関初**

- 「国連指導原則報告フレームワーク」に基づき、人権レポートを発行
- 包括的・積極的な開示を行うことで、ステークホルダーへの説明責任を果たし、透明性を向上

*1: 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」 *2: 現「環境・社会に配慮した投融資の取組方針」 *3: 旧「特定セクターへの取組方針」 *4: 旧「D&Iステートメント」

グループCPO (Chief People Officer) メッセージ



今春、みずほフィナンシャルグループに入社して5ヶ月が経ちました。

私と同じく様々な経験を有する人材が、外部から続々と〈みずほ〉の仲間に加わっています。それぞれの知見を持ち寄り、〈みずほ〉の目指すべき将来像について多様な視点から日々議論をし、社員一丸となって変革を推進しています。入社前は、外部から加わることに若干の不安もありましたが、そんな心配は杞憂でした。

社員の生の声をつぶさに聞いて理解すべく、支店をはじめ現場に足繁く通っています。現在、働きやすさを高めるため、現場社員によるボトムアップ型組織開発アプローチを始めとした取組みを推進していますが、関係各所より率直なフィードバックを貰い、それにより活動を深化させています。役員や社員と車座になって意見交換をしていますが、議論が盛り上がり、予定時間を超過することもしばしばです。

対話の中で感じるのは、トップから現場の社員に至るまで変革への強烈なパッションを持っていること、未来に向けて想いをひとつに前進しようと言う情熱を一人ひとりが抱いていることです。多様なコミュニケーションを通じて、〈みずほ〉の仲間たちと変革に取り組む毎日に大いにやりがいを感じています。

CPOとして、こうした対話の中で見つけた変革の種を大きく芽吹かせていくことが求められていると考えます。社員を起点に、これからの〈みずほ〉を形作っていく所存です。人が組織を変え、会社を変えていく、それによってお客さまや社会に新たな価値を提供し続けられるよう、鋭意取り組んでまいります。

秋田 夏実 グループCPO

人事グループ副グループ長 グループ執行役員

専門性：マーケティング、コミュニケーション

経歴：

アドビ株式会社 マーケティング担当副社長

マスターカード 日本地区副社長

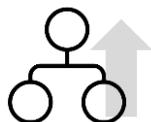
シティバンク銀行 デジタルソリューション部長

情報経営イノベーション専門職大学 客員教授（在職中）

企業風土改革に向けたCPOの取組み

2022年5月に就任以降、組織開発、従業員エンゲージメント向上、D&I推進等の各種取組みを通じ、企業風土改革を促進

集団としての力を発揮する「組織開発アプローチ」の推進



- 本部・営業部店との意見交換会：上期 計8回
- 人と人との関係性に働きかけ、社員間の連携やチームワークを向上し、社員エンゲージメントと組織力の強化を企図
- 下期から全社的な取組拡大を予定

働き方見直しに向けた経営層の意識・行動変革の推進



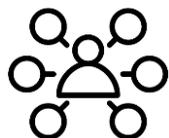
- CPOによるCUG長セッション：上期 計5回
- CUG長への外部研修を実施
- 各CUG長の働き方のコミットメント、およびCPOセッションの様子を社員向けに開示

女性経営リーダー育成への関与



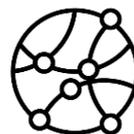
- 9月より開始した役員メンタリングに、オブザーバーとして参加
- 女性登用促進のための様々な研修やイベントに登壇

ERG活動支援



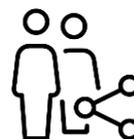
- 6月と8月に、〈みずほ〉で働く女性の職場・社会でのさらなる活躍を目指し、互いに研鑽・支援するERG「M-WIN」のイベントに登壇

社員のグローバルマインドの醸成



- 6月にみずほFG執行理事・米州バンキングヘッド Michal Katz氏と社内イベント実施
- 理想的なチームの在り方・キャリアの作り方などを、自身の経験も交えKatz氏をインタビュー

アルムナイ（退職者）ネットワークの活性化



- 9月にBCG日本支社長佐々木氏を招いたイベントを開催
- 現役社員のリテンション対策、再雇用に向けネットワーキングを強化
- 社内外へのアルムナイネットワークの取組み開示促進



イベントの様子

組織の略称

FG : みずほフィナンシャルグループ
BK : みずほ銀行
TB : みずほ信託銀行
SC : みずほ証券
AM-One : アセットマネジメントOne
RT : みずほリサーチ&テクノロジーズ
LS : みずほリース

RBC : リテール・事業法人カンパニー
CIC : 大企業・金融・公共法人カンパニー
GCC : グローバルコーポレートカンパニー
GMC : グローバルマーケットカンパニー
AMC : アセットマネジメントカンパニー
GPU : グローバルプロダクツユニット
RCU : リサーチ&コンサルティングユニット

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。