

人権レポート 2022 の発行について

株式会社みずほフィナンシャルグループ（執行役社長：木原 正裕）は、本邦金融機関として初めて、「国連指導原則報告フレームワーク¹」に基づき、人権尊重に関する取り組み詳細をまとめた人権レポートを発行しました。

〈みずほ〉は、国際的に認められた人権を尊重し行動するため、2018 年に人権方針を定め、様々な人権課題への対応に積極的に取り組んできました。この度、近年の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、重要な人権課題の見直しを行い、2022 年 5 月に人権方針を改定しました。本方針に基づき、人権を尊重するバリューチェーンの構築に向けて、社員はもとより、お客さま・サプライヤーのみなさまとの対話（エンゲージメント）により相互理解を深め、協働・連携を軸として、人権デューデリジェンスを強化していきます。

今回初めて発行する人権レポートは、人権尊重への取り組みに関するステークホルダーへの説明責任を果たし、透明性を向上するため、人権尊重への〈みずほ〉の方針や取り組み強化の内容などを包括的に説明しています。今後、エンゲージメントにおいて、〈みずほ〉の方針や取組内容をご理解いただくためにも活用していきます。

〈みずほ〉は、引き続き透明性の向上と責任ある対応に努め、人権が尊重される持続可能な社会の実現に向けて取り組みを強化していきます。

【人権レポート 2022 URL】

<https://www.mizuho-fg.co.jp/csr/human/solution/pdf/report.pdf>

¹ 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に定められた企業の人権尊重責任に沿って、企業が人権課題に関する報告を行うための包括的な開示のガイダンス。RAFI（人権報告と保証（アシュアランス）のフレームワーク・イニシアチブ）により作成

■ 人権レポートの主な内容

項目		取り組み強化のポイント
〈みずほ〉の 方針	・人権尊重に関する方針・規程 ・人権方針 ・人権方針と国際規範の関係 ・人権方針制定・改定のプロセス	・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、人権方針を改定
重要な 人権課題	・人権課題の特定と評価 ・人権課題マップ	・〈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・発生可能性で再評価 ・人権課題マップを作成し優先課題への対応強化 －強制労働・児童労働・人身取引、紛争地域における事業活動
人権尊重の 推進態勢	・人権尊重の推進態勢 ・マテリアリティ(サステナビリティ重点項目)	・執行での議論を経て、取締役会に取組状況を定期的に報告することを明確化 ・サステナビリティ推進委員会で外部有識者の助言も踏まえ、今後の取り組み強化について議論
人権 デューデリ ジェンス	・人権デューデリジェンスの考え方 ・責任ある投融資 ・金融サービスの提供における対応 ・責任ある調達 ・社員の人権尊重への取り組み	・〈みずほ〉における人権デューデリジェンスの考え方を明確化 ・責任ある投融資の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方針」改定、初期スクリーニング導入、紛争地域における投融資への対応強化等 ・責任ある調達の人権デューデリジェンス強化 －「調達に関する取組方針」改定、スクリーニングの実施、外部委託先への対応強化等 ・「〈みずほ〉のD&Iコミットメント」表明
苦情処理 メカニズム・ ステークホル ダーコミュニ ケーション	・ご意見・苦情の受付と対応 ・社員の内部通報・相談制度 ・人権啓発推進態勢と啓発活動 ・ステークホルダーコミュニケーション	・人権に関するご意見・苦情を踏まえて改善策を検討・実施 ・役員および社員の人権啓発活動を強化
最後に	・2021～2022 年度対応強化の概要 ・今後に向けて	・今回の取り組み強化を踏まえて、今後の課題を明確化
付録	・国連指導原則報告フレームワークとの対照表	・「国連指導原則報告フレームワーク」に基づき、人権レポートを初発行

以 上



みずほフィナンシャルグループ
人権レポート
2022

MIZUHO



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

人権は、人間が人間らしく尊厳をもって幸せに生きるために、全ての人に与えられた権利です。〈みずほ〉は、グローバルに事業を展開しており、様々な多くの人々との関わりが〈みずほ〉の経営の基盤になっています。社員はもちろんのこと、事業活動を通じて直接的・間接的に関わる人々の人権を尊重するため、〈みずほ〉は2018年4月に人権方針を制定し、投融資や調達を通じて影響を及ぼす可能性のある人々の人権尊重にお客さま・サプライヤーのみなさまと一緒に取り組んできました。

人権尊重の重要性は普遍的なものです。一方で、〈みずほ〉を取り巻く事業環境は変化しています。例えば、コロナ禍や気候変動、世界情勢の不安定化は、社会において脆弱な立場に置かれている人々により大きな影響を与えています。

こうした事業環境変化もふまえ、〈みずほ〉は、事業活動を通じて人権に及ぼす潜在的リスクを再度分析・評価し、重点的に対応が必要な人権課題を見直しました。そのうえで、人権方針とともに、投融資や調達の方針でより対応策を具体化しました。

深刻度が高い人権課題である強制労働・児童労働・人身取引や、紛争地域における事業活動については、人権デューデリジェンスを強化します。また、適切に運用がなされているかを経営がモニタリングしていくため、人権方針の中で、ガバナンスを明確化しました。

〈みずほ〉の基本理念である「お客さま、経済・社会に対し、〈豊かな実り〉を提供する、かけがえのない存在であり続ける」ために、人権尊重はその土台となるものです。バリューチェーンを通じた人権尊重の実現は、〈みずほ〉の社員一人ひとりがしっかりと人権尊重の重要性を理解し、お客さま・サプライヤーなど、ステークホルダーのみなさまとの対話（エンゲージメント）と協働が不可欠です。これまでも、ステークホルダーのみなさまから頂いたさまざまなご意見は、〈みずほ〉の取り組みが十分かを考え直し、改善に向けた重要な端緒となってきました。今回の人権レポート発行を機に、人権尊重についての考えをしっかりとお伝えし、ステークホルダーのみなさまと対話と協働を重ねながら、人権が尊重される持続可能な社会の実現に向けて取り組んでまいります。

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

〈みずほ〉の方針

人権尊重に関する方針・規程	P.6
人権方針	P.7
人権方針と国際規範の関係	P.11
人権方針制定・改定のプロセス	P.12

重要な人権課題

人権課題の特定と評価	P.13
人権課題マップ	P.14

人権尊重の推進態勢

人権尊重の推進態勢	P.15
マテリアリティ（サステナビリティ重点項目）	P.17

人権デューデリジェンス

人権デューデリジェンスの考え方	P.18
責任ある投融資	P.19
金融サービスの提供における対応	P.24
責任ある調達	P.27
社員の人権尊重への取り組み	P.28

苦情処理メカニズム・ステークホルダーコミュニケーション

ご意見・苦情の受付と対応	P.30
社員の内部通報・相談制度	P.31
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

最後に

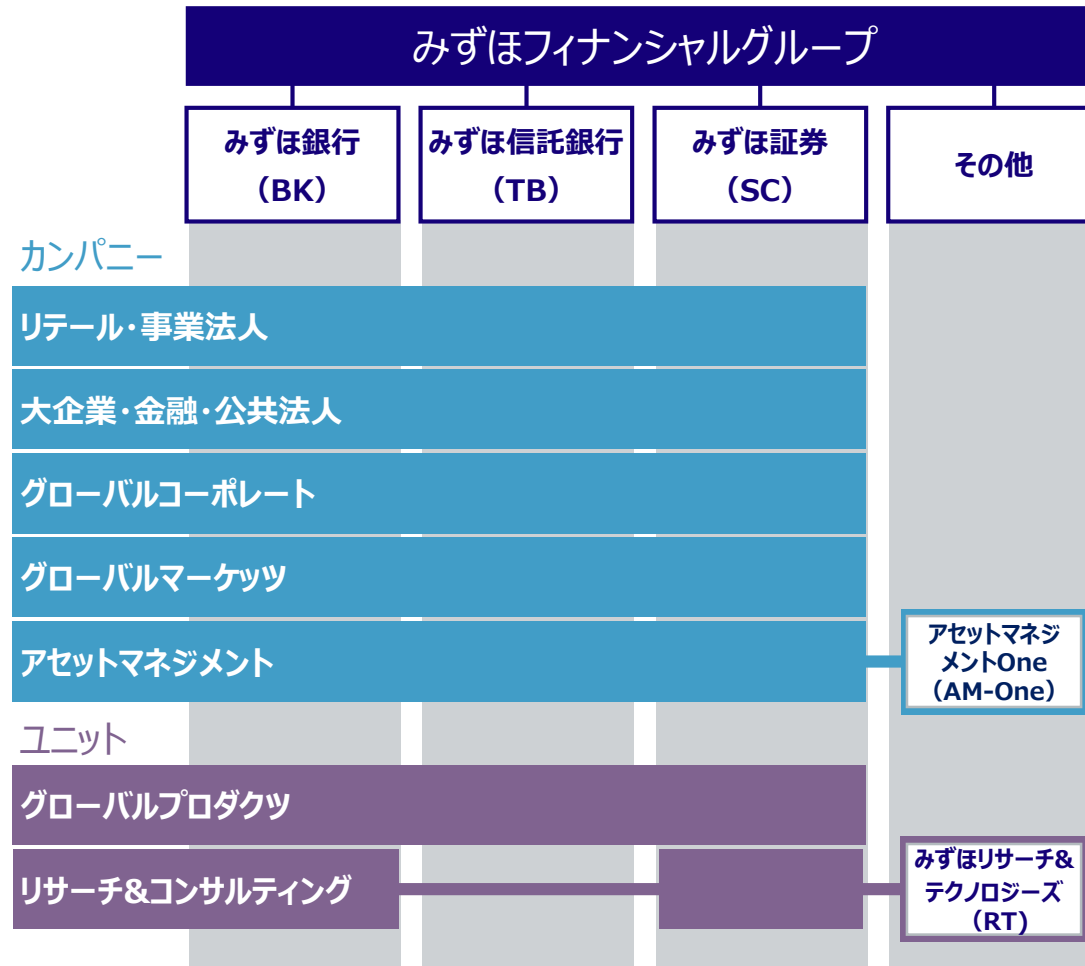
2021～2022年度対応強化の概要	P.34
今後に向けて	P.35

付録

国連指導原則フレームワークとの対照表	P.37
環境・社会に配慮した投融資の取組方針	P.38
調達に関する取組方針	P.41
現代奴隷法への対応	P.42

〈みずほ〉の事業内容

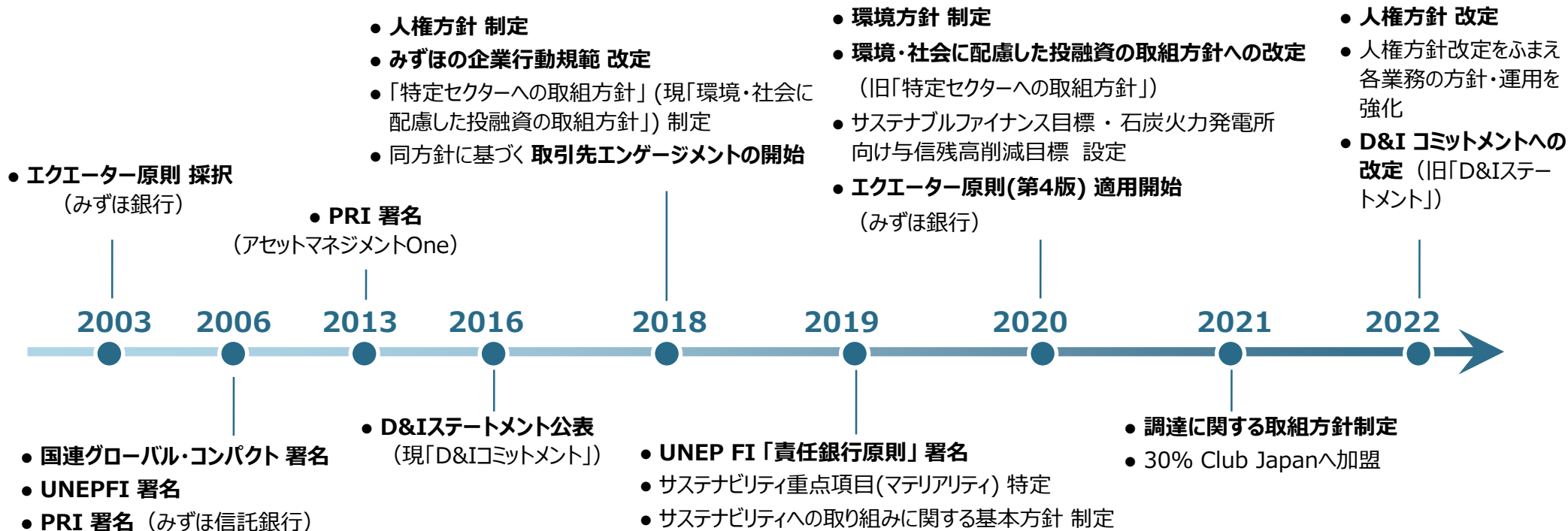
みずほフィナンシャルグループは、銀行、信託、証券、その他の金融サービスに係る業務を行っています。持株会社のもとで各業務を一体的に運営する〈みずほ〉の特長をいかし、お客さまのニーズに即したサービスを迅速に提供していくため、2016年4月から、顧客セグメント別の5つのカンパニーと2つのユニットを設置しています。



個人顧客	2,300万
証券総合口座	180万
中堅・中小企業等 融資先	10万先
本邦上場企業 カバレッジ	70%
Forbes Global 200 カバレッジ (非日系先) *1	80%
拠点数	国内：751 海外：111 (37カ国/地域)
従業員数	6.6万人

(2022年3月末時点 概数)

〈みずほ〉のこれまでの取り組み



人権方針の制改定

■ 人権方針の制定 (2018年4月)

〈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、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」(以降、「指導原則」という)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。

■ 各業務分野における人権デューデリジェンス強化

人権デューデリジェンス結果や、外部環境変化、ステークホルダー要請を踏まえて、業務分野毎に継続的に対応を強化しました。

[主要な対応]

投融資：セクター横断的な禁止・留意事項 制定
 調達：調達に関する取組方針 制定・運用開始
 雇用：ダイバーシティ&インクルージョン 取組強化

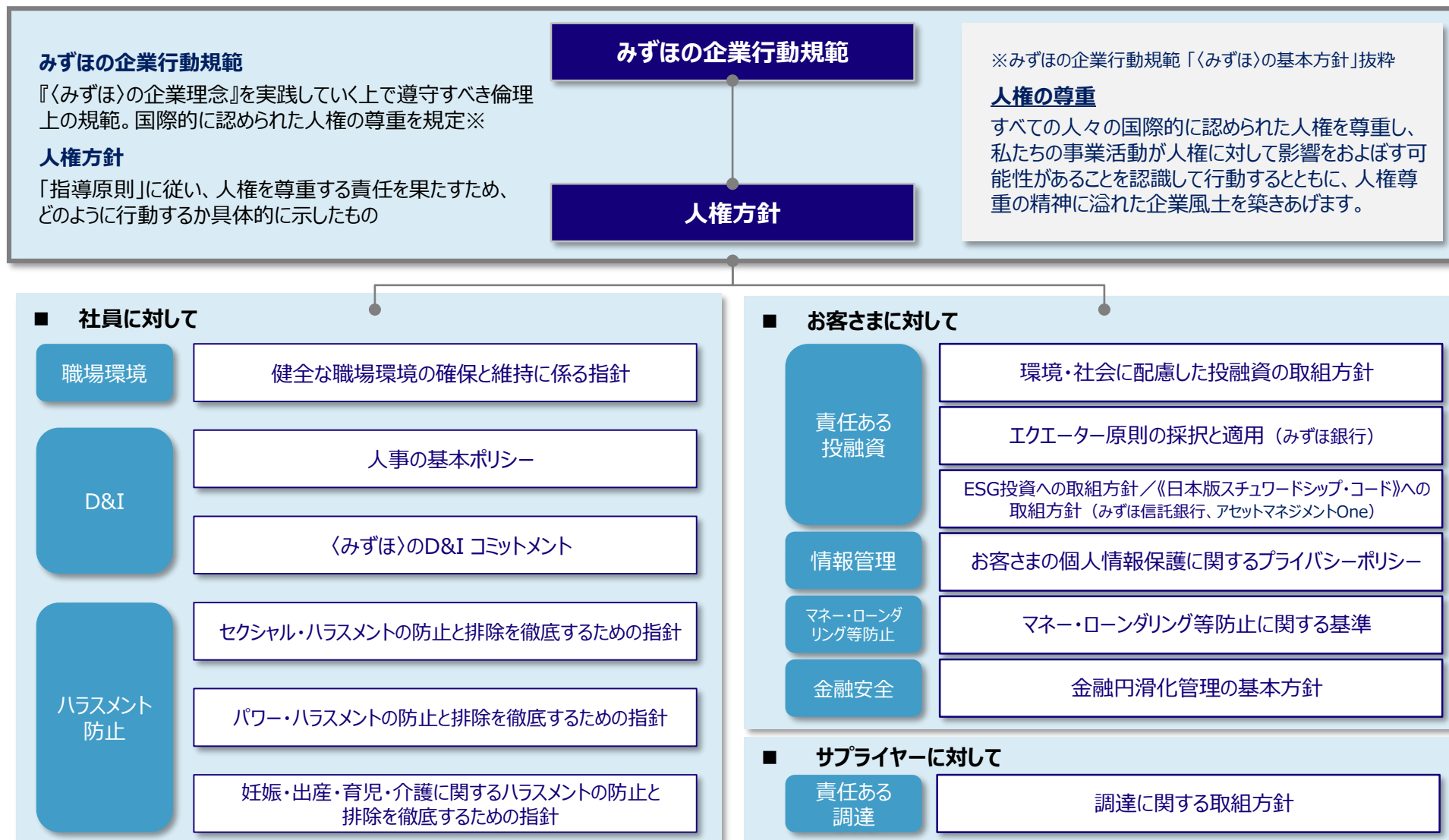
■ 人権方針改定 (2022年5月)

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、〈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。

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）（2018年4月制定、2022年5月改定）

■ 2022年5月主要な改定事項

〈みずほ〉は、2018年4月に国連「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとする国際的な規範を踏まえて人権方針を制定しました。また、近年の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、2022年5月に人権方針を改定しました。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の特定・評価を実施しました。

➤ 参照：2022年5月人権方針改定のポイント p.10、国際規範と人権方針の関係 p.11、人権方針制定・改定のプロセス p.12、人権課題の特定・評価 p.13-14

1. 序章

人権方針の位置づけ

〈みずほ〉は、『日本を代表する、グローバルで開かれた総合金融グループ』として、幅広いお客さまとともに持続的かつ安定的に成長し、内外の経済・社会の健全な発展にグループ一体となって貢献してまいります。

〈みずほ〉が、「いかなる時代にあっても変わることのない価値を創造し、お客さま、経済・社会に「豊かな実り」を提供する、かけがえのない存在であり続ける」ためには、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・その他の金融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

新設

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。

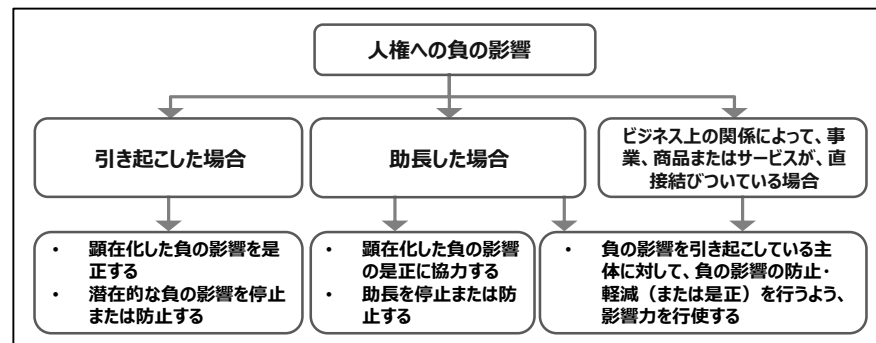
人権方針（2/4）

4. 人権デューデリジェンス

新設

〈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

改定

〈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＆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. お客さまに対して

〈みずほ〉は、金融サービスを提供する企業として、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

新設

〈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、お客さまの情報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、お客さま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

新設

〈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〉自身やお客さま、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さまの安全性・健全性確保

新設

〈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めます。

責任ある投資

改定

〈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、お客さま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・回避に向けお客さま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さまに対しては、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、お客さまと協力して、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さまに対し、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う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）・2022年5月改定のポイント

7. サプライヤーに対して

改定

〈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きます。

■ 2022年5月 人権方針改定のポイント

章	改定のポイント
ガバナンス	執行での議論を経て、取締役会に取組状況を定期的に報告することを明記
人権デューデリジェンス	- 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」や、「責任ある企業行動のためのOECDデュー・デューデリジェンス・ガイダンス」を踏まえて、人権デューデリジェンスにおける考え方を明確化 強制労働、児童労働、人身取引は、その深刻性を踏まえて、事業及びサプライ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していくことを追加
社員に対して	〈みずほ〉の重要な人権課題の見直しに伴い、以下を追加 - 社員のウェルビーイング - 能力開発における差別防止
お客さまに対して	〈みずほ〉の重要な人権課題の見直しに伴い、以下を追加 - 情報管理態勢強化によるプライバシー保護 - マネー・ローンダリング等防止 - 金融円滑化への取り組み、金融経済教育の推進 責任ある投融資の運用強化をふまえて、改定 - 「環境・社会に配慮した投融資の取組方針」の制定と運用 - 「エクイーター原則（第4版）」の適用開始
サプライヤーに対して	責任ある調達の強化をふまえて、改定 - 「調達に関する取組方針」の制定と運用

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」をふまえて、これらをもとに、2018年4月に人権方針を制定しました。また、2022年5月の人権方針改定においては、指導原則および「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」を踏まえ、人権デューデリジェンスの考え方を明確化しました。

国際人権章典

- 「国際人権章典」は、「世界人権宣言」と、二つの国際人権規約（「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」、「市民的及び政治的権利に関する国際規約」）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

- OECD多国籍企業行動指針は、事業者の活動が労働者、人権、環境、贈賄、消費者およびコーポレート・ガバナンスに負の影響をもたらす可能性があることも認識した上で、企業が自らの事業、サプライチェーンおよびその他のビジネス上の関係に関連する負の影響を回避し、それらに対処するため、リスクベースのデュー・デリジェンスを実施するよう勧告しています。
- 同指針を実施するための実務的方法を提示するものとして、「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」が策定されており、〈みずほ〉は人権デューデリジェンスの実践にあたっては、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原則をふまえています。

ISO26000

- ISO26000とは、ISO（国際標準化機構）社会的責任に関する国際規格です。組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティへの参加及びコミュニティの発展が、組織が取り組むべき社会的責任の7つの中核主題とされ、〈みずほ〉も人権尊重における手引きの一つとして尊重しています。

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組みとのギャップ分析を行い、取組みを強化すべき主要な課題を特定

人権課題の特定と評価（詳細p.13-14）

- ・ 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

- ・ 人権への取組強化に向けて、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（p.35-36「今後に向けて」）

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.14 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

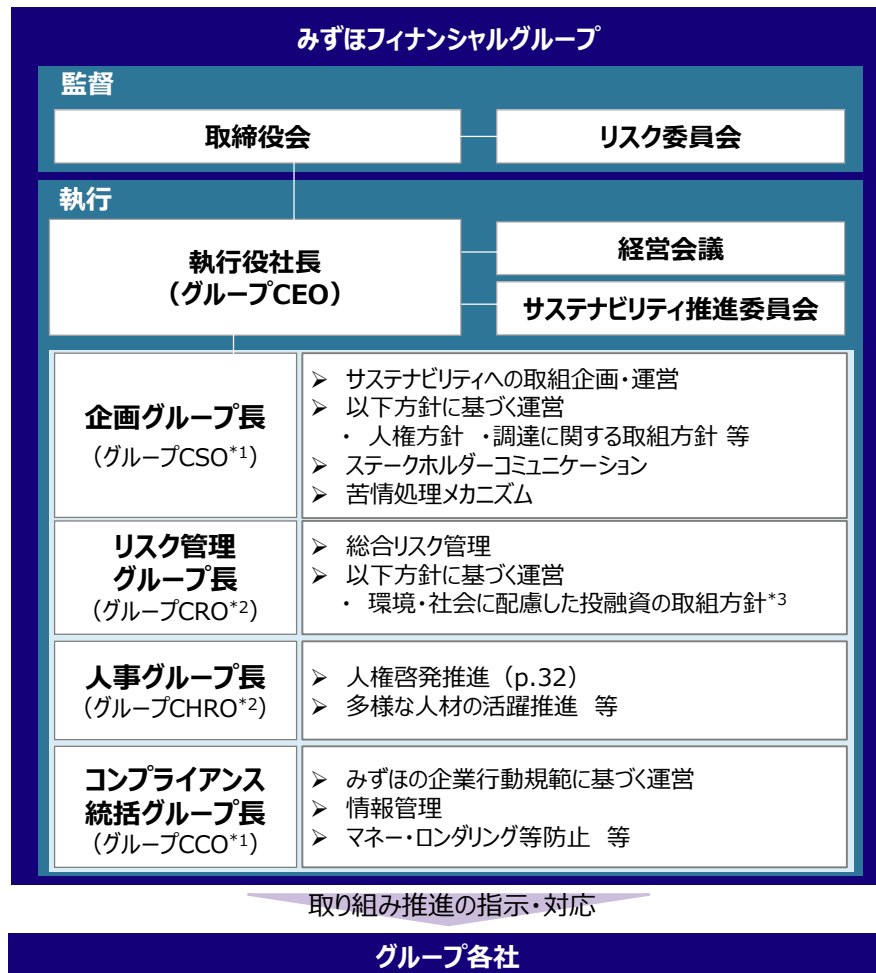
また、深刻度を見直し、対応を強化する人権課題として、以下を特定しました。

- 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	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 6名 - 社内非執行取締役 3名 - 執行役を兼務する取締役 3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
	リスク委員会	- 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 <2021年度における主な意見> - 金融機関は投融資先における人権問題への着意とファイナンスを通じた社会へのポジティブインパクトが期待されている。 - 人権を巡る投融資の管理方法はプロジェクト単位に加え、サプライチェーンを含めた企業単位での管理が望ましい。 - 人権への取り組みは、法規制対応だけでなく、自律的に判断軸/行動軸を定めることが重要。 - 研修等を通じ、社員の人権意識を高めることも重要。
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 *4 - 重要な人権課題の特定・評価
	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 (必要に応じ都度招集) - 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 - 2022年6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 (p.16)

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（2022年6月）

2022年6月、サステナビリティ推進委員会で、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しました。改定した方針に基づく実効的な運用と、お客さまやサプライヤーへのエンゲージメント（建設的な対話）を通じた人権尊重の取り組み促進の重要性を確認しました。

■ 第4回サステナビリティ推進委員会の概要

2021～2022年度の取り組み強化の内容を踏まえ、外部有識者を招聘し、以下について報告・議論

- ・ 2021-22年度人権尊重の取り組み強化の総括
- ・ 今後の課題・対応を強化すべきポイント
- ・ 「人権レポート2022」発行

■ 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

■ 参加役員（抜粋）

<みずほフィナンシャルグループ>

- ・ グループCEO ・ グループCFO ・ グループCSO
- ・ グループCRO ・ グループCHRO ・ グループCCO
- ・ リテール・事業法人カンパニー長
- ・ リサーチ&コンサルティングユニット長
- ・ 内部監査グループ長（グループCA）
- ・ グローバルコーポレートカンパニー執行役員 など

<主要グループ会社>

- ・ みずほ銀行頭取 ・ みずほ信託銀行副社長
- ・ みずほ証券社長

■ 今回の取り組み強化の内容への評価と今後の対応強化に向けた外部有識者からの助言

- ・ 人権尊重への取り組みを優先課題としてとらえ、方針や運用を強化し、指導原則に沿った人権リスクの管理を目指し努力している点が評価できる。
- ・ 方針の実行においては、ポートフォリオのうちリスクの高い領域を特定し、レバレッジ（影響力）を発揮して顧客の人権尊重の取り組みを促し、サポートすることが重要。
- ・ 顧客の対応を確認していく上では、人権尊重へのコミットメントと問題解決能力を見ていくことがポイント。ステークホルダーから指摘があった場合は、当該事象に対する反論の根拠やデューデリジェンス方法、ステークホルダーとの対話の有無など、顧客に対し具体的な対話・問いかけが望まれる。
- ・ 苦情処理メカニズムも金融機関にとって、関心が高い課題。苦情処理メカニズムは、人権デューデリジェンスにおける貴重な情報源であり、早期に対処することで問題の深刻化を回避できる。
- ・ 一部の地域では、人権尊重がその地域の考え方と反するようにとらえられることがあり、国際基準に基づく人権尊重に困難さを伴う局面があるが、人権の核心は、地域や宗教等の違いにかかわらず、人々が尊厳ある生活を送ることができるようにすること。
- ・ 他社事例からの学びにおいて、〈みずほ〉が焦点を当てるべき重要なテーマの一つは、顧客と接点を持つ営業担当者のキャパシティビルディング。担当者が、人権尊重に対する期待を伝え、顧客の対応状況を確認し、改善に向けて出来るサポートを共に検討できるようになることが重要。

■ 外部有識者からの評価・助言をふまえ、今後の取り組み強化について議論

- ・ 人権尊重の取り組みにおいては、取引先への期待事項を伝えるとともに、取組姿勢や態勢を確認し、取引先とともに改善していくことが重要。
- ・ 取引先とのエンゲージメントが重要。人権侵害の可能性のある事実が発覚した場合、直ちに取引を終了するということではなく、まずは状況をしっかり把握しながら改善を促し、その状況をモニタリングするのが基本的なスタンス。
- ・ アジアの金融機関として、アジアでどのような役割を果たせるのか、顧客の状況を踏まえてよく検討しながら取り組みを進めていくことが必要。
- ・ ダイバーシティ&インクルージョンは、更なる取り組み強化策を考えていく必要がある。
- ・ 〈みずほ〉の人権尊重の取り組みについて、社内外でしっかりとコミュニケーションを図っていくことも重要。

マテリアリティ（サステナビリティ重点項目）

〈みずほ〉は、「〈みずほ〉、お客さま、社員、経済・社会をはじめとするステークホルダーの持続的な成長・発展にとっての中長期的にわたる優先課題」として、マテリアリティ（サステナビリティ重点項目）を特定しています。マテリアリティに基づき、グループ内で、人権尊重の取り組みを含めた「サステナビリティ」への取り組みを推進しています。

マテリアリティ		主な取り組み	関連する人権課題
ビジネス 経営基盤	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	> 〈みずほ〉の人権課題マップp.14 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	■ 業種・業種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	a c i j l n q
	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・社会に確りと向き合う、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	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	■ 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	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

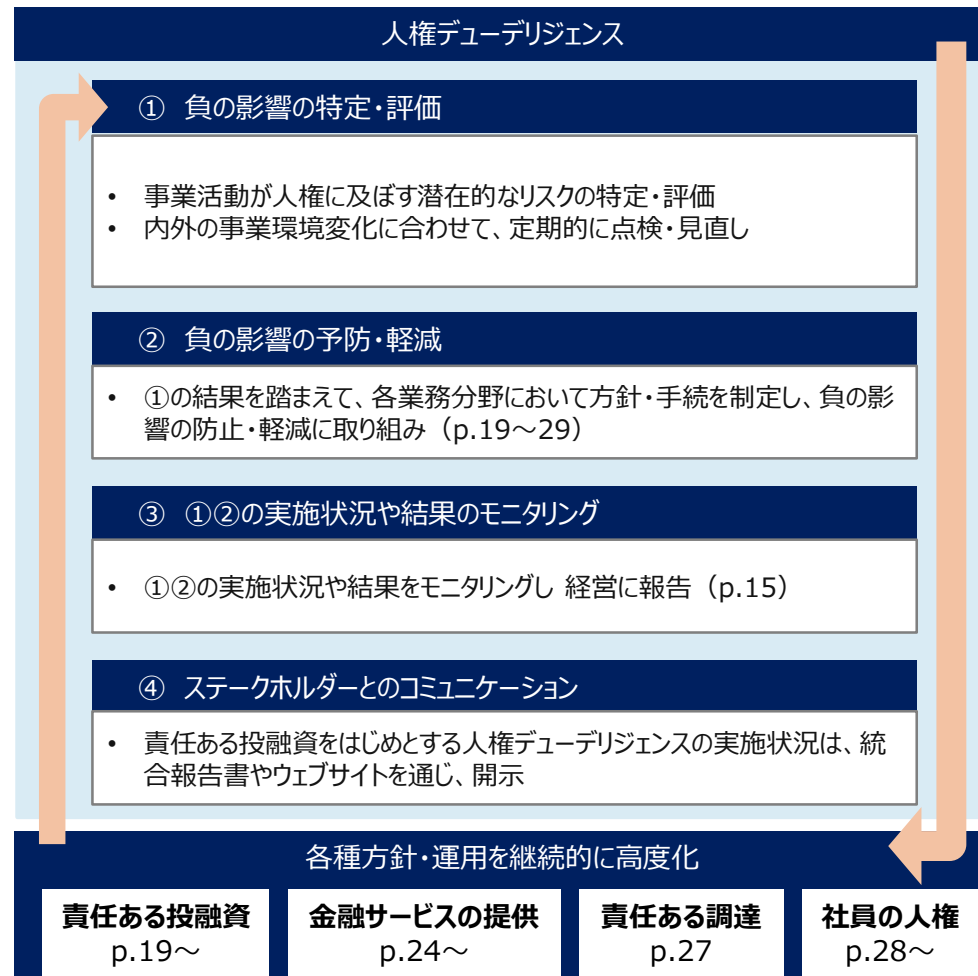
o

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。

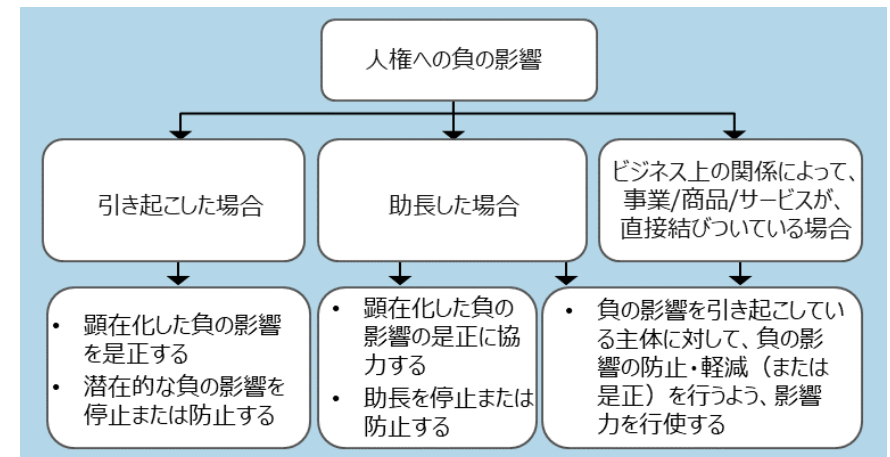
■ 人権デューデリジェンスの推進

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.14）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}もふまえて、〈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。

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）

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の概要

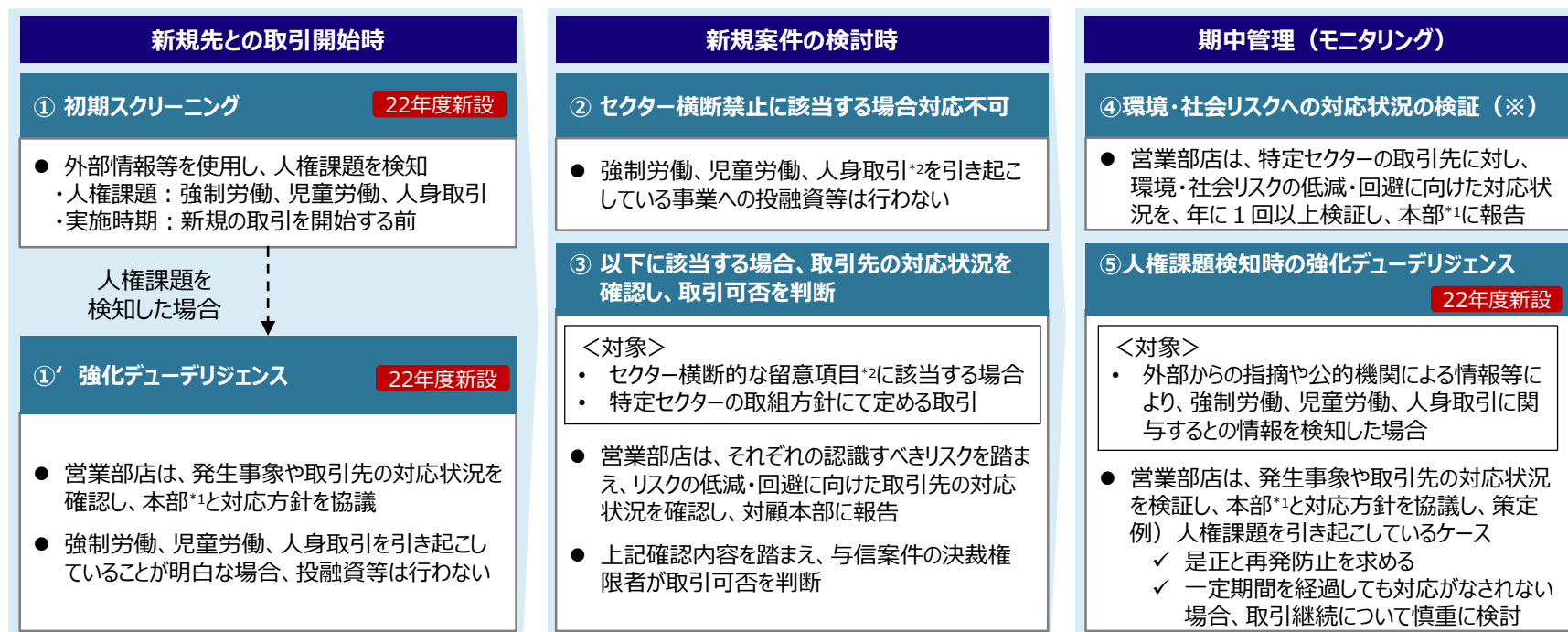
※下線部分は2022年3月に改定

セクター 横断	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 22年度改定			
	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、または助長する事業、あるいは人権侵害と直接的に結びついている事業（p.21） 22年度追加			
強制労働・児童労働・人身取引	22年度新設	■ <u>〈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</u> ■ <u>現在〈みずほ〉と取引がない企業について、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、投融資等を行わない。</u> ■ <u>既に取引がある企業が強制労働、児童労働、人身取引を引き起こしていることを確認した場合、是正と再発防止を求める。一定期間経過後も対応がなされない場合、取引継続について慎重に検討する。</u> ■ <u>取引先が強制労働、児童労働、人身取引を助長するまたはそれらと直接的に結びつく場合、当該事象への対応状況についての報告、および必要に応じ追加的な対応を求める。</u>			
移行リスクセクター		■ 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		■ セクター毎の認識すべきリスクをふまえ、リスク検証を実施した上で取引判断			
		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.38～p.40

環境・社会に配慮した投融資の取組方針の運用

新規先との取引開始時や新規案件の検討時に、必要な確認を行い取引判断を行った上で、定期的に検証を行います。当該運用結果をふまえ、方針の見直しと高度化を行います。



運用結果を踏まえ 方針の見直しと高度化を実施

（※）環境・社会リスクへの対応状況の検証について

特定セクターの取引先については、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。

<2021年度 検証の実施状況>

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。ただし、取引先に対するモニタリング方法等にはさらに高度化を図る余地があり、引き続きモニタリング態勢の充実に努めていきます。

抽出基準	● 特定セクターに該当する取引先（2021年6月時点で与信がある先）	セクター別 検証実施社数 ^{*3}					
		業種	石炭 火力発電	石炭 採掘	石油・ ガス	大規模 水力発電	大規模農園、 木材・紙パルプ パームオイル
実施内容	● 環境・社会リスクの低減・回避に向けた対応状況を検証 ● 本方針に抵触する事象が確認された場合には早急に改善を促す ● 社会的課題に対して適切な対応がなされていない場合には、改善に向けてエンゲージメントを実施し、改善策が不十分である場合は新規の投融資等は実施しない ^{*4}	社数	187社	53社	349社	108社	50社

^{*1} 本部：対顧本部、与信企画部、戦略企画部 サステナビリティ推進室等 ^{*2} 2022年に①人身取引を引き起こしている事業をセクター横断的に禁止する項目、

②紛争地域における人権侵害を引き起こす、または助長する事業、あるいは人権侵害と直接的に結びついている事業をセクター横断的に留意する項目に追加

^{*3} 取引先が複数のセクターに跨って事業を行っている場合、セクター毎に検証実施 ^{*4} 対象セクター：パームオイル、木材・紙パルプ

その他（紛争地域における投融資への対応、社内浸透の取り組み等）

■ 紛争地域における投融資への対応 （環境・社会に配慮した投融資の取組方針）

22年度に開始

外部環境の変化やステークホルダーからの要請も踏まえて、紛争地域においては、〈みずほ〉が、投融資を通じて、人権への負の影響に関与するリスクが高まるとの課題を認識し、「紛争地域における事業活動」に対する人権リスクの低減・回避に向けた対応を強化しました。

<紛争地域における人権への負の影響が生じるリスク>

- 深刻な人権侵害を引き起こす主体が存在
- 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

そのため、紛争地域において行われる事業への投融資を行う際は、人権への負の影響の有無を確認し、慎重な案件検討を行います。

紛争地域について

〈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ました。

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。

紛争地域として、人権への負の影響の確認と低減・回避を強化する国は、2022年7月時点で、16か国となります。

なお、紛争地域は、年に1回以上、見直しを行います。

■ 環境・社会に配慮した投融資の取組方針の社内浸透

与信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・社会リスクへの対応状況の検証にあたって、検証が必要なポイントについて独自のマニュアルを策定し、取引先と実効的なエンゲージメントが行えるよう努めています。

■ エンゲージメントに基づく環境・社会リスクの検証内容

セクター例

環境・社会リスクの検証内容

環境・社会に配慮した投融資の取組方針の期中モニタリングにおいて、セクター毎に項目を定め環境・社会リスクへの対応状況を取引先に確認・対話しています。2021年度における人権の観点での主要な確認事項は以下の通りです。

（例：パームオイルセクター）

- 農園の開発にあたり、原生林や高い生物多様性保護価値を有する地域、地域コミュニティの伝統的・文化的アイデンティティにとって重要な地域に新規植栽していないか
- 児童労働・強制労働がないことを確認する態勢があるか
- 労働者の健康と安全を確保しており、労働者の団結権・団体交渉権が尊重または確保されているか
- 地域住民への影響を確認しているか。影響がある場合、どのように対応しているか。FPIC^{*3}を尊重しているか
- 社内の人権尊重を定める方針・ルールがあるか
- 人権デューデリジェンスを行っているか
- 人権課題が生じた際の相談体制（救済メカニズム）があるか など

（例：石油・ガスセクター）

- 開発や操業にあたり、どのようなHSEマネジメント^{*2}や環境社会影響評価を行っているか
- 地域住民への影響を確認しているか。影響がある場合、どのように対応しているか。FPICを尊重しているか
- 社内の人権尊重を定める方針・ルールがあるか
- 人権デューデリジェンスを行っているか
- 人権課題が生じた際の相談体制（救済メカニズム）があるか など

^{*1} Heidelberg Conflict Barometer, Global Peace Index, Fragile States Index 等

^{*2} Health（健康）・Safety（安全）・Environment（環境）の略称で、事業活動における労働衛生・安全・環境に係る事故などの発生リスクを適切に管理する体制のこと

^{*3} 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）

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。エクエーター原則（第四版）を2019年11月に採択し2020年7月から適用しています。

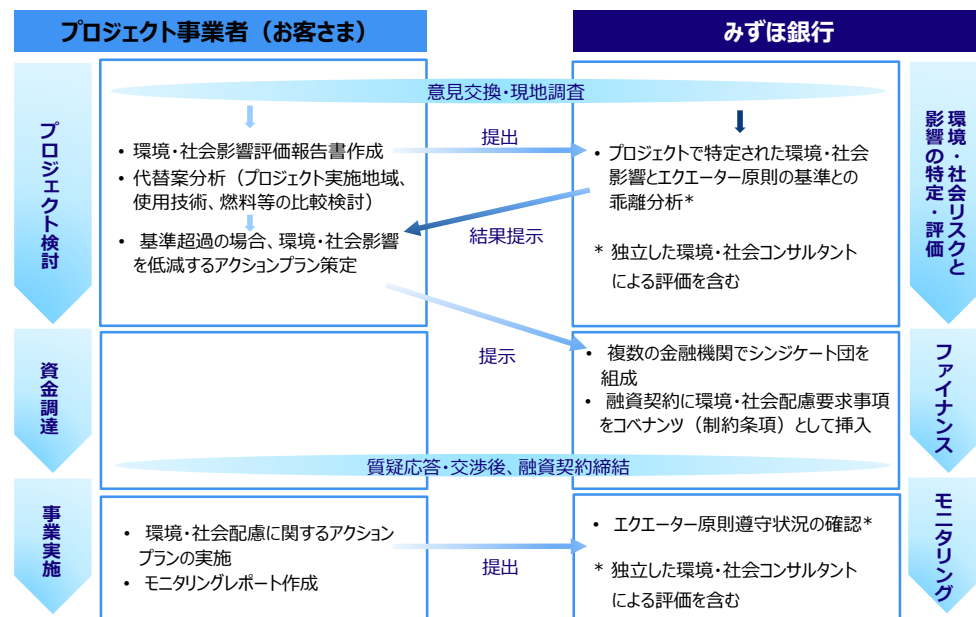
■ エクエーター原則の実施体制

みずほ銀行は、プロジェクトファイナンス営業部内に「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

アジア地域での洋上風力発電プロジェクトにおける人権デューデリジェンス事例

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」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。みずほ銀行がファイナンスを行ったアジア地域での洋上風力発電プロジェクトでは、同指導原則をベンチマークとして、人権デューデリジェンスを行いました。以下表の通り、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。

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（詳細p.25）。

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。

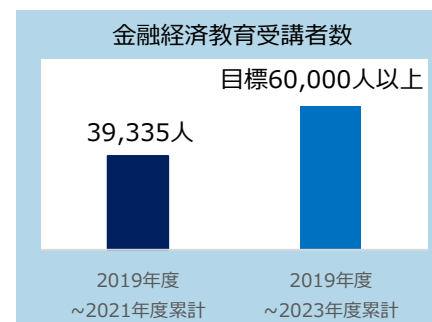
新規融資や貸付条件の変更等の適切な取り組みを更に強化していくとともに、〈みずほ〉が持つ情報機能やネットワーク、ソリューション支援専門スタッフ等を活用したお客さまへのコンサルティング機能（経営相談・経営支援・営業支援等）を積極的に発揮しています。

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。

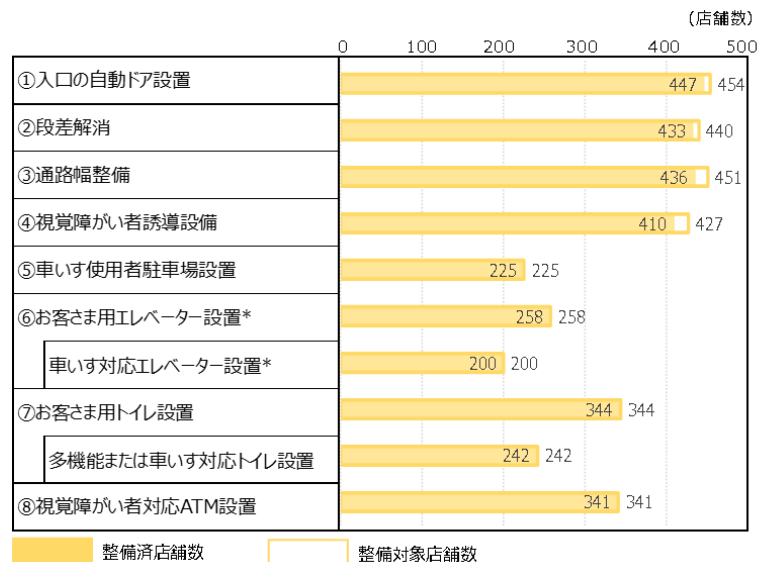
バリアフリー化・ユニバーサルデザイン化への取り組み

■ ハード面における取り組み

みずほ銀行は、東京都の「建築物バリアフリー条例」等を参考に、みずほ銀行独自の「店舗改修基準」を策定し、この基準をもとに店舗設備のユニバーサルデザイン化を進めています。この基準では、重点的に取り組むべき「8つの基本スペック」を設定し、4つのスペックについては対象となる全店舗で整備を完了しています。

多面的なバリアフリー化・ユニバーサルデザイン化への取り組みが評価され、これまでに、みずほ銀行は、第4回国土交通省バリアフリー化推進功労者大臣表彰をはじめ、各自治体・団体より表彰を受けています。

＜8つの基本スペックの導入率＞ ※2022年3月末時点



*一階のみにお客さま窓口があるなど設置不要な店舗は含みません。

みずほ信託銀行は、みずほ銀行店舗改修基準をベースに「みずほ信託銀行ハートフル店舗改装基準」を策定し、この基準をもとに店舗形態等に応じた取り組みを推進しています。また、みずほ証券においても店舗形態等に応じた取り組みを推進しています。

■ ソフト面の取り組み

人にやさしいツールの導入

テレホンバンキングや音声読み上げソフトに配慮した作りのインターネットバンキングなど、多様なサービス利用手段を用意するとともに、目や耳の不自由なお客さまや外国人のお客さまを含め、お客さまとのコミュニケーションを円滑化するツール・サービスをご用意しています。

ユニバーサルデザインに配慮したATM画面

みずほ銀行では、ATM画面のリニューアルに際し、お客さまからのご意見を踏まえるとともに、レイアウトや配色等にユニバーサルデザインの要素を取り入れ、金融業界初となる実利用者研究機構の「使いやすさ検証済認証」を取得しました。

障がいのあるお客さまなどに配慮した手続きを徹底

みずほ銀行、みずほ信託銀行では、目の不自由なお客さまなどへのご来店時の対応として、窓口における代筆・代読の手続きを明確に規定しています。

ATMでのお振り込みが困難な目の不自由なお客さまや車いすをご利用のお客さまがご来店された際には、ご意向を確認の上、窓口でATM利用時と同様の振込手数料で受付をさせていただきますよう徹底しています。

みずほ銀行手話通訳サービス

21年度 提供開始

手話通訳サービスは、耳や言葉が不自由なお客さまが、ビデオ通話を使って、手話または筆談で話すことができるサービスです*1。キャッシュカード等の紛失・盗難のご連絡および商品・お手続きに関するお問い合わせを行うことができます。

■ ハート面の取り組み

社員一人ひとりの意識向上に向けて、自発的に考える研修を実施

幅広いお客さまにご満足いただけるよう、社員一人ひとりの意識を高めるため、日々の接客に工夫や心配りを取り入れ、接遇対応のレベルアップに向けて取り組んでいます。

- 障がいのあるお客さまや高齢のお客さま、妊娠中のお客さまなどへの対応マニュアルを独自策定
- ロビー担当者・窓口担当者向けに、ロールプレイを含む実践的な内容を組入れた認知症サポーター養成講座を実施
- 本部のお客さま相談窓口の相談員や店舗のロビー担当者は、原則「サービス介助士」の資格取得者を配置 など

サステナブルビジネス推進 - 人権尊重の観点から -

■ アジアにおける金融包摂への貢献

アジア、特にASEAN地域においては、人口増加を背景とした経済成長が見込まれる反面、金融インフラが発展段階にあり、金融包摂（Financial Inclusion）が社会課題となっています。人口における銀行口座の保有率が低い一方、スマートフォンの普及は進んでおり、モバイル決済などのデジタル金融サービスが銀行未利用層にも急速に浸透しつつあることから、デジタルを通じた銀行サービスの提供は、金融インフラの発展を促す突破口の一つとなりえます。

〈みずほ〉は、ASEAN地域において、「デジタル」を軸とした新たな金融サービスを提供することによる金融包摂への貢献と、事業ポートフォリオの拡充を目指し、同地域の事業者への戦略的な出資を行いました。

フィリピン・ベトナムを起点に、アジアにおける金融包摂とリテール金融業界のさらなる発展に貢献していきます。

事例

フィリピン：デジタルバンク「Tonik」への出資

2021年度、みずほフィナンシャルグループは、みずほ銀行を通じて、フィリピンにおいて、同国民間企業で初めてライセンスを取得し「Tonik」ブランドで無店舗のデジタルバンクを展開するTonik Digital Bank, Inc. の持株会社Tonik Financial Pte. Ltd.に出資しました。[詳細](#)

事例

ベトナム：デジタル決済事業会社「Mサービス」への出資

2021年度、みずほ銀行は、ベトナムのモバイル決済市場においてシェア5割超を有する最大手デジタル決済事業会社「Online Mobile Services Joint Stock Company」（「MoMo」ブランドを展開）に出資しました。[詳細](#)

■ サステナビリティ・リンク・ローン PRO

みずほ銀行は、サステナビリティ・リンク・ローンPROなどのソリューション提供を通じ、取引先の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	- サステナビリティ・リンク・ローン PROとは、国際的な原則である「サステナビリティ・リンク・ローン原則（SLLP）」に基づき、みずほ銀行が独自に開発したフレームワークにより組成する「サステナビリティ・リンク・ローン」 - フレームワークに対し、株式会社格付投資情報センター（R&I）からSLLPへの適合性について第三者意見を取得
対象先	SDGsに代表される社会課題（下記「取扱テーマ」に該当する課題）に取り組んでいる、または今後取り組む高い意欲がある先
取扱テーマ	① 気候変動 ② 環境 ③ サプライチェーン（持続可能な原材料調達等） ④ ダイバーシティ&インクルージョン（女性活躍等） ⑤ 人権・労働安全性等

事例

女性活躍推進を支援するファイナンス

女性物アパレル事業を営む企業A社は、従業員の9割超が女性、メイン顧客も女性であり、女性活躍推進の取組みが課題でした。

みずほ銀行は、A社に対し、「プラチナえるぼし認定^{*1}の取得」を中長期的なサステナビリティ目標として設定し、目標達成への段階的な取り組みとして「えるぼし認定」の取得を計画する「サステナビリティ・リンク・ローンPRO」を組成しました。

融資期間中は「えるぼし認定の取得」の進捗に応じて金利条件が変動するインセンティブを付与しています。

^{*1} プラチナえるぼし認定とは、えるぼし認定（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、一定基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況などが優良な企業を厚生労働省が認定する制度）企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に取得できる認定です。

責任ある調達

■ 調達に関する取組方針について

21年度制定/22年度改定

〈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.41）

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

21年度開始

〈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。2021年7月～2022年3月に、約1,200社^{*2}に対し、調達方針を周知しました。

サプライヤーの行動指針の遵守に向けて

22年度開始

〈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へ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

21年度開始

主要サプライヤー約1,200社^{*4}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ました。今回の試行では、重大なリスク事象は検知されませんでした。

ただし、スクリーニングの体制は、対象先の網羅性やリスク確認の深度、継続的な実施体制の観点から、引き続き強化を検討していきます。

■ 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）

22年度改定

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 ^{*5}	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

④ ネガティブ情報のモニタリング

本部^{*6}

- ・ 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	対応方針検討 本部 ^{*6}	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

取引期間中

社員の人権尊重の取り組み

〈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。

■ 社員が活き活きと働ける環境の構築

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。



■ 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。

人的リスクの管理（モニタリング）

〈みずほ〉では、人材の流出や社員の士気低下、不適切な就労状況・職場・安全環境等により生じる人的リスクに対し、管理手法を策定のうえ、社員意識調査などのモニタリングを行うことで、継続的な取り組みの改善に努めています。

主な管理手法

- ・ 職場意識実態調査の実施
- ・ 勤務時間に関する状況の把握
- ・ 休暇取得状況の把握
- ・ 自己都合退職状況の把握
- ・ ストレスチェック制度の運営状況の把握

ダイバーシティ&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D&I 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&インクルージョンの取り組み

〈みずほ〉のD&Iコミットメント（旧：D&Iステートメント）

22年度制定

D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）に取り組む理由

〈みずほ〉が、基本理念に掲げる「いかなる時代にあっても変わることのない価値を創造し、お客さま、経済・社会に〈豊かな実り〉を提供し続ける」ためには、強く柔軟に、そして将来にわたり持続的に成長し続ける組織である必要があります。あらゆる多様性の尊重と、機会の公平性確保、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インクルーシブな企業文化の醸成が不可欠であると確信しています。

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

22年度策定

D&Iコミットメントをもとに、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

- 中核人材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

21年度加盟

〈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。



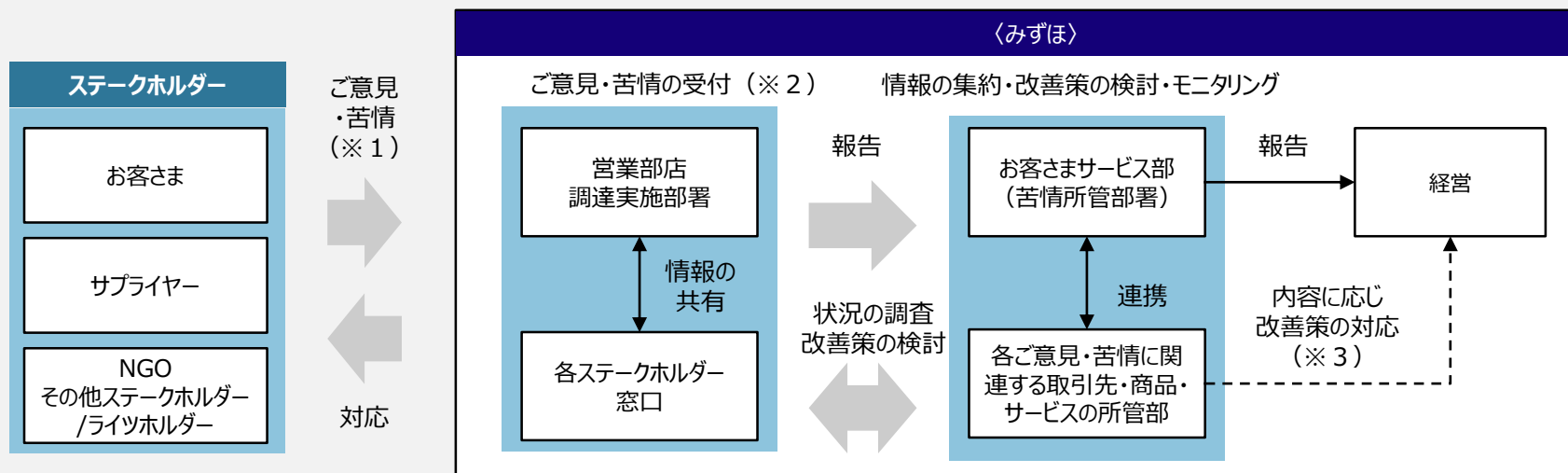
ダイバーシティ&インクルージョンにおける目標・実績（22年3月末時点）

項目		目標	達成時期	実績
女性管理職比率 ^{*1 *2}	部長相当職	10%	24年7月	8%
	部長・課長相当職合算	20%	24年7月	19%
		継続して維持する水準		実績
外国人ナショナルスタッフ管理職比率 ^{*3}		65%		66%
キャリア採用者管理職比率 ^{*1 *4}		15%		16%
女性新卒採用比率 ^{*1 *4}		30%		35%
有給休暇取得率 ^{*1}		70%		76%
男性育児休業取得率 ^{*1}		100%		97%

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。

＜苦情処理メカニズム^{*1}＞



（※1）人権に関連した主なご意見・苦情 （2020-2021年度）

- ・ 米州におけるパイプライン開発に対し、先住民の FPIC^{*2}の尊重が不十分
- ・ ミャンマーにおける事業へのファイナンスを通じて、ミャンマーにおける人権への負の影響を助長している
- ・ 外国人の口座開設における手続きや対応が不適切
- ・ パームオイルセクターにおいて、労働者に関する人権課題が発生している
- ・ 〈みずほ〉の取引先において、従業員の差別やヘイトスピーチ等の人権への負の影響が生じており、影響力を行使すべき

（※2）ご意見・苦情の受付窓口

- 店頭や営業担当者を通じた対話
- ご意見・苦情専用窓口（電話）
平日9時00分～17時00分
（祝日・振替休日、12月31日～1月3日除く）
- ご意見・苦情専用窓口（ウェブサイト）
24時間365日、日本語・英語可
耳や言葉の不自由なお客さまには専用の
フォームを設定

など

（※3）ご意見・苦情をふまえた改善策（例）

区分	対応事例（2020-2021年度）
外国人口座開設手続きの見直し	・ 口座開設時の本人確認手続きを改定 ・ 上記と合わせて、適切な対応を社員に徹底
責任ある投融資の取り組み強化	・ 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する旨を追加 ・ 紛争地域における人権侵害を引き起こす、または助長する事業、あるいは人権侵害と直接的に結びついている事業をセクター横断的な留意項目に追加 ・ パームオイルセクターの取組方針の強化（すべての農園におけるRSPO^{*3}認証取得を要請等）

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

- ・ 〈みずほ〉は、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）に登録されています。

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。

相談実績

- ・ 当社グループにおける社内外の通報窓口にて2020年度211件、2021年度216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。
- ・ 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

相談への対応

- ・ 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

- ・ 2020年度172件、2021年度163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、頻繁に食事に誘われる）
 - パワー・ハラスメント（例：同僚たちの面前で、大声で叱責される）
 - 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）

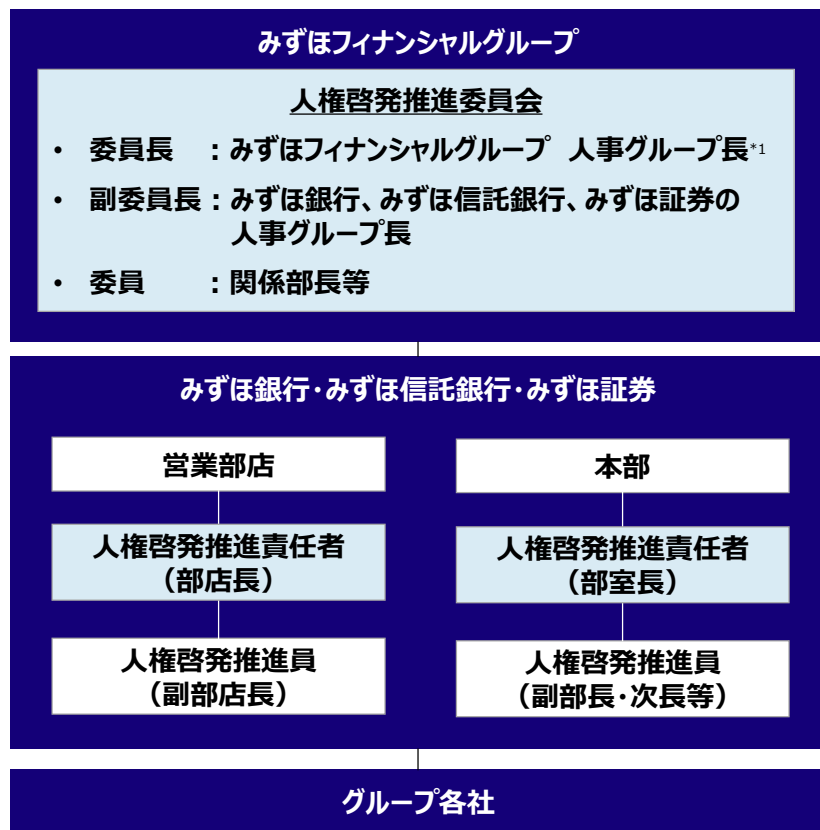
相談への対応

- ・ 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）

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人事グループ長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（2021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）	56,569人 ^{*2}
	役員研修	全役員	74人 ^{*3}
	役員・部店長研修	全役員および全部店長	677人 ^{*4}
	人権啓発推進員研修	全部室店の人権啓発推進員	1,005人 ^{*2}
	新入社員研修	全新入社員	539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	9,212人 ^{*5}

人権基礎研修

21年度新設

人権に関する基礎知識の再確認と、特に留意すべき事項を年1回繰り返し学習しています。

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。

2019年度	差別・ハラスメント防止
2020年度	多文化共生
2021年度	同和問題

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。

役員・部店長研修

毎年、テーマを定め、研修を実施しており、2021年度のテーマは以下の通りです。

役員研修	ビジネスと人権 ～グローバルトレンドと金融機関の役割と責任～
役員・部店長研修	激変する社会と経営層に求められる人権認識 ～近年の国際的動向と同和問題の現状をふまえて～

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。

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

2021～2022年度対応強化の概要

		2021～2022年度 対応強化のポイント
〈みずほ〉の方針		■ 2022年5月、人権方針を改定（p.7-10）
重要な人権課題		■ 2021年度に、〈みずほ〉の重要な人権課題の特定・評価の再実施（p.13） ■ 人権課題マップを見直し（p.14）
人権尊重の推進態勢		■ 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することを明確化（p.15） ■ サステナビリティ推進委員会で、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.16）
人権デューデリジェンス		■ 人権方針で人権デューデリジェンスの考え方を明確化（p.18）
分野別	責任ある投融資	■ 「環境・社会に配慮した投融資の取組方針」を改定し、人権の観点で以下の対応を強化（p.19～21） - 強制労働・児童労働・人身取引に対する人権デューデリジェンス - 外部データによる初期スクリーニング等の運用プロセス - 紛争地域における事業活動への対応 - 特定セクターに対する取組方針
	責任ある調達	■ 2021年度に「調達に関する取組方針」の運用を開始し、2022年4月に改定（p.27） - 主要サプライヤー約1,200社に対し、「調達に関する取組方針」を周知 - 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（国内外の主要サプライヤー 約1,200社） - 外部委託先において、契約の中で「調達に関する取組方針」の遵守を義務付け
	社員	■ ダイバーシティ&インクルージョンの推進に向け、「〈みずほ〉のD&Iコミットメント」を表明し、日本における重点施策を策定（p.29）
苦情処理メカニズム ステークホルダーエンゲージメント		■ 人権尊重への取組の開示を強化するため、「国連指導原則報告フレームワーク」に基づき、初めて、人権レポートを発行（p.37） ■ 人権に関するご意見・苦情をふまえて改善策を検討・実施（p.30） ■ 社員の人権意識向上に向けた人権啓発を活動を強化（p.32）

今後に向けて

■ 改定した方針の実効的な運用に向けて

2022年5月、〈みずほ〉は、事業活動が人権に及ぼす潜在的なリスクを特定・評価し、重要な人権課題を追加するとともに、人権方針を改定し、深刻度の高い人権課題である強制労働・児童労働・人身取引を事業活動・バリューチェーンから排除することを目指し、取り組みを強化していくことを明確化しました。

また、外部環境の変化とステークホルダーからの要請をふまえて、紛争地域においては、〈みずほ〉は、投融資を通じて人権への負の影響に関与するリスクが高まるとの課題を認識し、責任ある投融資を強化することとしました。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進に向けては、新たに「〈みずほ〉のD&Iコミットメント」を制定しました。

今回改定した人権方針や各種手続は、2022年5月以降、順次運用を開始しており、実効的な運用が何より重要です。そのための課題は以下になります。

● 改定した方針・運用の社員への浸透・啓発

改定した方針・運用を実行していくのは社員ひとり一人です。すべての社員が新たな人権方針を背景を含めて理解し、手続きを着実に実行していくことが重要です。そのため、社員の人権啓発に取り組みます。

● 実効的な運用を支える経験とノウハウの蓄積

今回、人権方針の中で、人権デューデリジェンスの考え方を明確化しました。また、責任ある投融資や責任ある調達強化のため、外部データを活用した人権リスクのスクリーニングを開始しました。

ただし、人権課題への対応に、絶対的な正解、画一的な答えはなく、実効的な運用は容易ではないことを、〈みずほ〉は認識しています。今回改定した手続きに基づき、〈みずほ〉は、個々の人権課題に対し、どのように対応するのか、真摯に検討し、経験と実績を積み上げていきます。

人権の外部有識者から助言をもらう体制を整えるとともに、人権の専門知見を有する内部人材の育成も図っていきます。

取り組み状況をモニタリングし、人権デューデリジェンスを継続的に行うことで、方針・運用の高度化につなげていきます。

■ 人権への負の影響に対処するためのステークホルダーとの対話・協働、苦情処理メカニズム高度化に向けて

● ステークホルダーとの協働について

〈みずほ〉は、今回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、負の影響への対処に取り組みますが、金融機関としての影響力の行使は、一方的になされるべきものではなく、お客さまやサプライヤーとの継続的かつ実効的なエンゲージメントによって人権の重要性を相互に共有し協働することで、人権が尊重されるバリューチェーンを構築していくことが非常に重要です。

〈みずほ〉は、今回改定した方針をステークホルダーと共有し、継続的に人権尊重への理解を深めるとともに、人権への負の影響が顕在化した際は、ステークホルダーと協働し、対応を行っていきます。

● 苦情処理メカニズムの高度化について

〈みずほ〉は、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、改善に取り組んでいます。現時点では、「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）に照らすと、未だ改善すべき点があり、ステークホルダーからご意見・ご相談をいただきやすい体制作り、継続的に取り組んでいます。

■ 人権に対する取組状況の開示について

〈みずほ〉は、人権尊重への取り組みにおけるステークホルダーコミュニケーションの重要性を認識しています。守秘義務や、関連するステークホルダーにも配慮しながら、〈みずほ〉の人権尊重の対応状況について十分な対外開示を行うことは、〈みずほ〉にとって継続的な課題です。

ステークホルダーへの説明を強化し透明性を高めるため、〈みずほ〉の方針や取り組み状況をまとめた包括的なレポートとして、今回の人権レポートを作成しました。今後も、〈みずほ〉は積極的な開示に取り組んでいきます。

今後に向けて

■ 事業環境変化に応じた対応

〈みずほ〉を取り巻く事業環境は変化していきます。今後も、〈みずほ〉自身の事業変化や、ステークホルダーからの要請、外部環境変化、国内外の規制や考え方の変化などを踏まえて、定期的に取り組み課題を見直し、対応を強化していきます。

以上

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.12
		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.7-10
		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.12,27,32
	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.15,20,27,32
		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.15,19
		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.7-10,19,22,27
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.14
	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.13
	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.21
	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。	-
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.19-21,27,32
		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.12,30-31,33
	ステークホルダー・エンゲージメント	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.13,16,19-33
		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.30-31
	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.12-14,30-31
		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.14,20,27,30-31
	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.15,20,22,27,30-31
		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.20,22,24,27
		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.18-31
	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.20,21,23,25,29-31
		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.30-31
	是正	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.30-31
		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.30-31
		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.30-31
		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.30-31

環境・社会に配慮した投融資の取組方針の概要（全文） <1/3>

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

- 企業には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社会および環境に及ぼす影響に対し、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かつ倫理的な行動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おり、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を踏まえて、活動基盤である社会との関わりにおいて責任を充分に果たす企業行動を実践し、社会・経済の持続的な発展と社会的課題の解決に貢献していきます。
- 気候変動や生物多様性保全を含む環境問題に対しても、金融仲介機能やコンサルティング機能を発揮し、環境へのポジティブな影響の拡大とネガティブな影響の回避・低減に努めていきます。
- 環境・社会的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等（以下「投融資等」）の金融サービスの提供を行うことは、〈みずほ〉の社会的責任と公共的使命を果たすことに繋がる一方で、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・社会的課題を抱え、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. 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（例：融資業務^{*1}、個別株への自己勘定投資）、取引先の資金調達の支援を行う業務（例：引受業務）、または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（例：信託受託業務^{*2}）
- （2）運営方法
 - 「セクター横断的に投融資等を禁止する対象」については、投融資等を禁止します。
 - 「セクター横断的に投融資等に留意が必要な対象」「強制労働・児童労働・人身取引に対する取組方針」「移行リスクセクターに対する取組方針」「特定セクターに対する取組方針」については、それぞれの「認識すべきリスク」を踏まえ、リスクの低減・回避に向け取引先の対応状況を確認するなど、各々の業務特性を踏まえた対応を実施の上、取引を判断します。
 - また本方針に基づき、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も実施します。

III. 本方針に関する具体的な対応

1. セクター横断的に投融資等を禁止する対象

- 以下に該当する事業は、環境・社会に対する重大なリスクまたは負の影響を内包していることから、〈みずほ〉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（当該国政府およびUNESCOから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）
 - 強制労働、児童労働、人身取引を引き起こしている事業

2. セクター横断的に投融資等に留意が必要な対象

- 以下に該当する事業は、環境・社会に対する重大なリスクまたは負の影響を内包していることから、〈みずほ〉は、投融資等を検討する際には、リスク低減・回避に向け取引先の対応状況を確認し、慎重に取引判断を行います。
 - 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、または助長する事業、あるいは人権侵害と直接的に結びついている事業

3. 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おり、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。
- また、〈みずほ〉は、取引先に対し、〈みずほ〉の人権方針への理解と、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に取り組むことを期待しています。
- 上記を踏まえて、〈みずほ〉は、強制労働、児童労働、人身取引のリスクを伴う企業に対する取組方針を定めます。

（認識すべきリスクの概要）

- 企業は、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すリスクや助長するリスクや、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。

（方針）

- 〈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します。
- 現在〈みずほ〉と与信取引がない企業と新たに与信取引を開始する時、または既に与信取引がある企業について強制労働、児童労働、人身取引に関わっている可能性があるとの情報を把握した場合は、強制労働、児童労働、人身取引のリスクを確認します。
- 上記の確認結果を踏まえて、以下の対応を行います。

- ① 〈みずほ〉と与信取引がない企業について、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は、投融資等を行いません。
- ② 既に与信取引がある企業が強制労働、児童労働、人身取引を引き起こしていることを確認した場合には、当該事象への是正と再発防止を求めます。一定期間が経過しても当該求めに対して対応がなされない場合、取引継続について慎重に検討を行います。
- ③ 取引先が強制労働、児童労働、人身取引を助長またはそれらと直接的に結びつく場合、当該事象への対応状況についての報告、および必要に応じ追加的な対応を求めます。

環境・社会に配慮した投融資の取組方針の概要（全文）＜2/3＞

4. 移行リスクセクターに対する取組方針

〈みずほ〉は、気候変動は、さまざまな経済・社会的課題とも密接に結びついており、中長期的な視点での対応が必要な重要課題であると認識しており、以下の気候変動に伴う移行リスクに晒される可能性が高いセクターの企業に対する取組方針を定めます。

（対象）

- 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

（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、評判リスク等）に晒される可能性が高く、移行リスクへの対応が適切になされなかった場合、気候変動や大気汚染への懸念が高まるリスクがあります。

（方針）

- 〈みずほ〉は、「環境方針」に基づき、パリ協定の目標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べく、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。そのために、取引先ごとの課題やニーズに応じ、中長期を見据えて、気候変動対応、脱炭素社会への移行を支援していくため、取引先とエンゲージメント（建設的な対話）を積極的に行います。
- 〈みずほ〉は移行リスクセクターの取引先に対し、以下の取り組みを段階的に強化するようエンゲージメントを行います。
 - 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
 - GHG 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
- 移行リスクセクターの取引先については、企業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。
- 〈みずほ〉は、エンゲージメントを通じて、以下の基準をもとに、移行リスクへの対応状況を年1回以上確認します。
 - 移行リスクへの対応意思
 - 移行戦略の策定有無、定量目標の策定有無
 - 目標の水準、達成手段・取組状況の具体性、実績・客観性など
- 〈みずほ〉が、取引先に対し、上記に基づくエンゲージメントを初めて行った時から、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が策定されない場合、取引継続について慎重に判断を行います。

5. 特定セクターに対する取組方針

〈みずほ〉では、環境・社会に対し負の影響を及ぼす可能性の高さという観点から、以下のようなセクター等との取引においては、気候変動への対応や生物多様性保全、人権尊重をはじめとする環境・社会的課題に対する取引先の対応状況を確認した上で取引判断を行います。

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します。また、クラスター弾、対人地雷、生物化学兵器についてはその非人道性を踏まえ、資金使途に関わらず、これらを製造する企業に対する投融資等はいりません。

② 石炭火力発電

（認識すべきリスクの概要）

- 石炭火力発電は、他の発電方式対比温室効果ガス排出量が多く、硫黄酸化物・窒素酸化物等の有害物質を放出する等、気候変動や大気汚染への懸念が高まるリスクがあります。

（方針）

- 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、投融資等はいりません。
- 石炭火力発電所の新規建設・既存発電所の拡張を資金使途とする投融資等はいりません。
- 但し、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り組みについては引き続き支援していきます。

③ 石炭採掘（一般炭）

（認識すべきリスクの概要）

- 石炭採掘（一般炭）は、適切に管理されない場合、炭鉱から排出される有害廃棄物による生態系への影響や炭鉱落盤事故による死傷者の発生等、環境・社会に負の影響を及ぼし得るリスクがあります。また、採掘された石炭は、将来の火力発電所等での燃焼を通じた温室効果ガス排出量増加をもたらす可能性があります。

（方針）

- 石炭採掘（一般炭）の事業を行う企業に投融資等を行う際には、上記のリスクへの対応状況に十分に注意を払い取引判断を行います。
- 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、投融資等はいりません。
- 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いりません。
- 既存炭鉱の権益取得（一般炭）を資金使途とする案件については、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、慎重に検討の上、対応する可能性があります。

④ 石油・ガス

（認識すべきリスクの概要）

- 石油・ガス採掘やパイプライン事業は、石油・ガス流出事故による海洋・河川の汚染ならびに先住民族の人権侵害等、環境・社会に負の影響を及ぼし得るリスクがあります。
- また、パイプライン事業は、敷設時だけでなく稼働後であってもオイル漏洩や森林伐採などによる環境負荷や先住民族の人権侵害等のリスクがあります。
- 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族の生活に配慮が必要な地域であり、また、オイルサンド、シェールオイル・ガスは、開発時の環境負荷が大きく、先住民族の人権侵害等のリスクがあります。

環境・社会に配慮した投融資の取組方針の概要（全文）＜3/3＞

（方針）

- ・ 投融資等を行う際には、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の有無等に十分に注意を払い、取引判断を行います。
- ・ 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は、適切な環境・社会リスク評価を実施します。

⑤ 大規模水力発電

（認識すべきリスクの概要）

- ・ 大規模水力発電所^{*3}は、建設に際し、河川流域における生態系への影響や生物多様性の毀損、先住民族・地域住民の移転等に伴う人権侵害等、環境・社会に負の影響を及ぼし得るリスクがあります。

（方針）

- ・ 投融資等を行う際には、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、取引判断を行います。
- ・ 大規模水力発電を資金使途とする投融資等については、取引先に対しHydropower Sustainability Assessment Protocolに基づく環境・社会アセスメントを推奨します。

⑥ 大規模農園

（認識すべきリスクの概要）

- ・ 大規模農園事業^{*4}は、開発・操業にあたって、天然林の伐採・焼き払いによる森林破壊や生物多様性の毀損等の環境問題、先住民族の権利侵害や児童労働等の人権問題が起こるリスクがあります。

（方針）

- ・ 〈みずほ〉は、投融資等を行う際には、環境や社会的課題への対応状況に十分に注意を払い取引判断を行います。
- ・ 当該セクターの取引先については、地域住民等への「自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意」（FPIC：Free, Prior and Informed Consent）の尊重や「森林破壊ゼロ、泥炭地開発ゼロ、搾取ゼロ」（NDPE：No Deforestation, No Peat and No Exploitation）等の環境・人権への配慮を定めた方針の策定を求めます。
- ・ 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の強化、ならびにトレーサビリティの向上を要請します

⑦ パームオイル

（認識すべきリスクの概要）

- ・ パームオイルは人々の暮らしや社会の維持に欠かせない重要な原料である一方で、生産過程で先住民族の権利侵害や児童労働等の人権問題、天然林の伐採・焼き払いや生物多様性の毀損などの環境問題が起こり得るリスクがあります。

（方針）

- ・ 〈みずほ〉は、上記の人権侵害や環境破壊への加担を避けるため、持続可能なパーム油の国際認証等の取得状況や、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判断を行います。
- ・ 具体的には、全ての農園に対し、RSPO^{*5}認証取得を求めるとし、全ての農園に対するRSPO認証取得に期間を要する場合は、充足に向けた期限付きの計画策定を求めます。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、対応状況にかかる定期的な報告を求めます。充足に期間を要する場合は、充足に向けた期限付きの計画策定を求めます

- ・ 取引期間において、違法な活動が確認された場合には早急に改善を促します。また、社会的課題に対して適切な対応がなされていない場合には、改善に向けてエンゲージメントを実施し、改善策が不十分である場合は新規の投融資等は実施しません。
- ・ 当該セクターの取引先については、地域住民等への「自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意」（FPIC：Free, Prior and Informed Consent）の尊重や「森林破壊ゼロ、泥炭地開発ゼロ、搾取ゼロ」（NDPE：No Deforestation, No Peat and No Exploitation）等の環境・人権への配慮を定めた方針の策定を求めます。
- ・ 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の強化、ならびにトレーサビリティの向上を要請します。

⑧ 木材・紙パルプ

（認識すべきリスクの概要）

- ・ 木材・紙パルプは人々の暮らしや社会の維持に欠かせない重要な原料である一方で、生産過程で先住民族の権利侵害や児童労働等の人権問題、天然林の伐採・焼き払いや生物多様性の毀損などの環境問題が起こるリスクがあります。

（方針）

- ・ 〈みずほ〉は、上記の人権侵害や環境破壊への加担を避けるため、国際的な森林認証制度の取得状況、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判断を行います。
- ・ 具体的には、高所得OECD加盟国以外の国において、森林伐採事業に投融資等を行う際には、FSC^{*6}認証またはPEFC^{*7}認証の取得を求めるとし、FSC認証またはPEFC認証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ます。
- ・ 取引期間において、違法な活動が確認された場合には早急に改善を促します。また、社会的課題に対して適切な対応がなされていない場合には、改善に向けてエンゲージメントを実施し、改善策が不十分である場合は新規の投融資等は実施しません。
- ・ 当該セクターの取引先については、地域住民等への「自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意」（FPIC：Free, Prior and Informed Consent）の尊重や「森林破壊ゼロ、泥炭地開発ゼロ、搾取ゼロ」（NDPE：No Deforestation, No Peat and No Exploitation）等の環境・人権への配慮を定めた方針の策定を求めます。
- ・ 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の強化、ならびにトレーサビリティの向上を要請します。

IV. 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、2022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2022年10月までに順次運用を開始します。

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、役員およ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、本件取り組みにおいては、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〉の取り組みが社会の常識と期待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。

〈みずほ〉は、「みずほの企業行動規範」において、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。）に係るサプライヤーに対する基本姿勢を定めています。この調達に関する取組方針は、基本姿勢および〈みずほ〉の環境方針、人権方針に基づき、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。
- 本取組方針の改定は、2022年6月30日より、運用を開始します。

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/>



表紙写真：ルドベキア（花言葉は「正義」「公正」「あなたをみつめる」）