

Sustainability Report 2026

編集方針

統合報告書と同時に発刊する本レポートでは、〈みずほ〉におけるサステナビリティの基本的な考え方および取り組みの詳細な内容や進捗をご説明しています。

2025年度までは、気候・自然関連レポート、人的資本レポート、人権レポート、サステナビリティプログレス、ESGデータブックといった個別テーマごとの複数のレポートを発刊していましたが、2026年度からは本レポートにまとめることで、読者の皆さまがご関心のある情報にアクセスしやすくしています。

本レポートでは、ガバナンス、気候変動、自然資本、サーキュラーエコノミー(CE)、人権尊重、および人的資本といったテーマを扱っています。冒頭のハイライトにおいて直近の主な取り組みや進捗をお示しし、個別テーマごとの編においては各領域について詳述しています。

〈みずほ〉の開示書類の体系は以下をご覧ください。



発行時期	2026年7月
報告対象期間	2025年4月～2026年3月（一部、2026年4月以降の情報を含みます）
報告対象範囲	原則としてみずほフィナンシャルグループおよび子会社・関連会社
参照ガイドライン	- 気候変動編：TCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosures） - 自然資本・サーキュラーエコノミー編：TNFD（Task Force on Nature-related Financial Disclosures） - 人権尊重編：国連指導原則報告フレームワーク - 人的資本編：人的資本可視化指針（内閣府）、持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会 報告書 ～人材版伊藤レポート～（経済産業省）、人的資本経営の実現に向けた検討会 報告書 ～人材版伊藤レポート2.0～（経済産業省）

目次

はじめに

P.04

CEO メッセージ	P.04
主要なプロGRESS	P.05
〈みずほ〉におけるサステナビリティの取組テーマ	P.06
〈みずほ〉のサステナビリティ推進の考え方	P.07
〈みずほ〉のサステナビリティの取組みとお客さまや社会の価値向上の関係	P.08

ハイライト

P.09

過去の振り返りと今後のアクションプラン	P.09
2025年度のハイライト<気候変動>	P.10
2025年度のハイライト<自然資本・サーキュラーエコノミー>	P.12
2025年度のハイライト<人権尊重>	P.13
2025年度のハイライト<人的資本>	P.14

ガバナンス編

P.16

サステナビリティに関する取組みの監督体制	P.17
執行におけるサステナビリティ推進体制	P.18
外部有識者等とのサステナビリティに関する議論	P.19
役員報酬	P.20

気候変動編

P.21

1.気候変動対応の全体観

気候変動対応の全体観	P.22
目標・指標一覧	P.23
移行推進フレームワーク	P.24
移行への対応状況評価（移行ステージ）	P.25
取引先とのエンゲージメント	P.26

2.機会の獲得

サステナブルビジネスのアプローチ	P.27
お客さまの着実なトランジション支援	P.28
将来の産業構造転換促進に向けた布石	P.30
ポリシーエンゲージメント	P.31
ケイパビリティビルディング	P.32

3. リスクの管理

気候・自然関連リスク管理の全体観	P.34
気候関連リスクの認識	P.36
シナリオ分析	P.37
移行推進フレームワークを通じた移行リスク管理	P.40
環境・社会に配慮した取引に関する取組方針	P.42
エクセター原則の適用	P.44

4. GHG排出削減への対応状況

Scope1,2（自らの事業活動におけるGHG排出）	P.46
Scope3（投融資等を通じたGHG排出）	P.47
Scope3 セクター別中期目標・進捗	P.48

自然資本・サーキュラーエコノミー編

P.54

1.自然資本対応の全体観

自然資本対応の全体観	P.55
融資ポートフォリオにおける自然資本の依存・影響分析	P.56
自然資本の依存・影響把握に向けた取組み	P.57

2.機会の獲得

ネイチャーポジティブ移行に向けた支援	P.59
ブルービジネスへの挑戦	P.60
サーキュラーエコノミーの推進	P.61

3. リスクの管理

自然関連のリスク	P.63
----------	------

人権尊重編

P.64

人権マネジメントシステムの全体観	P.65	苦情対応・救済への取組み	P.76
人権方針	P.66	人権啓発推進態勢と啓発活動	P.78
〈みずほ〉の事業活動における顕著な人権課題	P.70	海外拠点における取組み	P.79
強化デューデリジェンス（DD）	P.71	社員の人権尊重への取組み	P.80
エクセター原則－事例紹介	P.74	金融包摂・金融サービスにおける取組み	P.81
調達における取組み	P.75	ステークホルダーコミュニケーション	P.82

人的資本編

P.83

人事フィロソフィー	P.84
〈かなで〉について	P.85
人的資本インバクトパス	P.86
経営人材の育成	P.87
成長戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの構築	P.88
社員一人ひとりの人材力強化	P.92
公正な評価・処遇と年次・経験年数によらない人材登用・抜擢	P.98
企業風土変革	P.101
多様な社員の活躍推進	P.106
ウェルビーイングの追求	P.118

データ編

P.123

環境	P.124
社会	P.132
ガバナンス	P.139

Appendix

P.140

|CEOメッセージ



〈みずほ〉にとってのサステナビリティの重要性

〈みずほ〉は2050年の「ありたき世界」として、「個人の幸福な生活」とそれを支える「サステナブルな社会・経済」の実現をめざしています。2025年は国際情勢の不確実性が高まり、エネルギー・水・食料の安定調達といった経済安全保障の重要度が増す中で、改めてサステナビリティ推進の必要性を感じた1年でした。地球環境の保全、社会の安定および経済基盤の維持のより良いバランスを追求するために、難しい判断を迫られる場面が増えると考えています。お客さまや社会が多様な課題を抱える中、柔軟かつ新しい発想でステークホルダーをつなぐことで、個人の幸福な生活の実現や日本産業の競争力強化に注力していくことが、引き続き〈みずほ〉の戦略の重要なテーマです。

サステナビリティ推進の取り組み

サステナビリティに関する様々な課題の中でまず優先して取り組むべきは、グローバルかつ社会・経済のあらゆる面に影響を及ぼす気候変動です。昨今の環境変化によって2050年カーボンニュートラル達成への道筋が不透明化・複雑化する中でも、イノベーション・次世代技術の社会実装の様々な挑戦が日本企業においても進んでおり、〈みずほ〉としても変革に向けた取り組みを加速すべく動いています。そして自然資本の毀損が気候変動をより加速させ、異常気象などによるリスク増大にもつながることから、自然資本の保全・回復にもさまざまなアプローチで注力しています。

これら環境面の取り組みに加えて社会・経済のレジリエンス強化も喫緊の課題であり、昨今の地政学リスクや経済安全保障の重要性を踏まえた資源制約やサプライチェーンリスク

への対応として、サーキュラーエコノミーの構築にも引き続き取り組みます。もちろん、このような大きな環境・社会・経済の構造転換に伴って引き起こされるおそれのある人権課題へも配慮し、態勢強化に努めていきます。

取組推進の原動力となる人的資本の強化

これらの取り組みを支える人的資本は〈みずほ〉で最も重要であり、カルチャーと戦略が相互に作用し合う好循環を築くことが不可欠です。そのための基盤が新たな人事の枠組み〈かなで〉であり、ビジネス部門が自ら人事を主導し、社員の積極的な挑戦を後押しするものです。

〈かなで〉への移行から2年が経過し、ビジネス部門主導の人事運営、社員エンゲージメントの向上、多様な人材が活躍できる組織づくりが進み、社員が能力を最大限発揮できる環境は整いつつあります。一方で、果敢に挑戦し続ける個の集団であるための、社員の意識・行動変容とそれを促すマネージャー層の対話力強化、中長期的な人材ポートフォリオの構築は道半ばです。〈かなで〉のブラッシュアップを通じ、人的資本をさらに強化していきます。

日本と世界の持続的な発展に貢献する

〈みずほ〉ならではの存在意義を発揮し、日本と世界の持続的な発展に貢献する――その志のもと、サステナビリティを経営戦略と不可分のものと捉え、「サステナブルな社会・経済」の実現に向けた挑戦を続けてまいります。

みずほフィナンシャルグループ
取締役 執行役社長 グループCEO

木原正裕

| 主要なプロGRESS

サステナブルファイナンス額



累計
51兆円

サステナブル
ファイナンス(ローン)

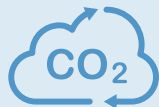
グローバル**3**位

公募SDGs社債
6年連続

国内**1**位

詳細：気候変動編 P.28

Scope1,2排出実績



Scope1,2
2020年度比 **68%**減少

詳細：気候変動編 P.46

Scope3 セクター別目標

中期目標設定セクターで
着実に削減が進展

詳細：気候変動編 P.48

SX人材

環境・エネルギー分野
コンサルタント

150名

サステナビリティ
経営エキスパート

1,919名

詳細：気候変動編 P.32

※2026年3月末時点

取引先のトランジションの進展



取引先の移行対応状況は
着実に進展

詳細：気候変動編 P.25

女性管理職比率

課長相当職以上

21%

2022年度比+2%



部長相当職

14%

2022年度比+5%

詳細：人的資本編 P.106

海外現地採用社員の管理職比率



87%

2022年度比+3%

詳細：人的資本編 P.110

エンゲージメント&インクルージョン

エンゲージメントスコア

65%

2022年度比+14%

インクルージョンスコア

69%

2022年度比+14%

詳細：人的資本編 P.102

強化デューデリジェンス(DD)件数

人権関連強化

デューデリジェンス

4件実施

詳細：人権尊重編 P.72

ESG評価

CDP

最高評価
Aリスト

FTSE

4.9/5点満点

※ 2026年6月末時点

ガバナンス



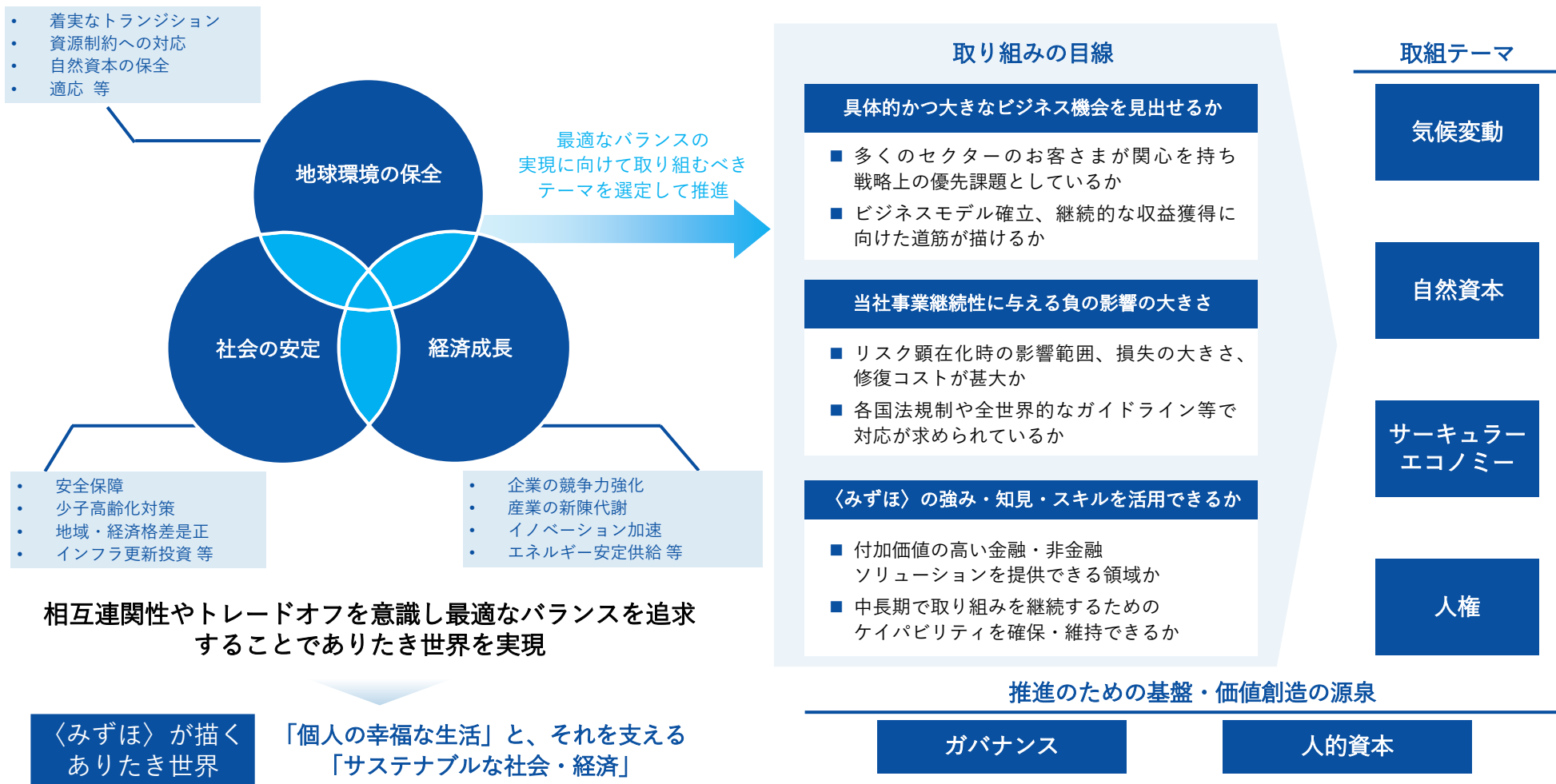
取締役会
社外取締役比率

57%
(14名中8名)

詳細：ガバナンス編 P.17

「〈みずほ〉におけるサステナビリティの取組テーマ

〈みずほ〉が“ありたき世界”としてめざす、「個人の幸福な生活」とそれを支える「サステナブルな社会・経済」の実現のために、地球環境の保全・社会の安定・経済成長の相互関連性やトレードオフを意識しながら、これらの最適なバランスの実現をめざして取り組むべきテーマを多角的な目線で選定しています。また、各テーマの位置付けや取り組みの深度は、経済・社会の構造的変化やステークホルダー要請を踏まえて柔軟かつ継続的に検証してまいります。



〈みずほ〉のサステナビリティ推進の考え方

サステナビリティの推進においては、お客さまのサステナビリティ・トランスフォーメーション支援を起点に「機会の最大化」と、戦略・体系的な枠組みに基づいた「リスク管理」の両輪で取り組み、これらの最適バランスを追求するガバナンス強化や、価値創造の源泉となる人的資本の強化に継続的に取り組んでいます。

サステナブルビジネスを通じて取引先の多様なニーズに応え続けることで収益源を多様化、中長期目線でのリスクコントロールによるレジリエンス強化や人的資本強化の取り組みによる戦略・計画の実行力の確保に努めることで、経済・社会全体の課題解決に貢献し“インパクトの創出”を実現します。

■サステナビリティ推進の両輪

機会の最大化（ポジティブインパクトの拡大）

- サステナビリティ視点で金融・非金融ソリューションを提供することで新たなビジネス機会の獲得や取引関係の深化
- 産業構造転換や次世代技術の社会実装への関与を通じてグローバルに新たな価値を創造

気候変動への対応

気候変動編 P21

自然資本の保全・回復

自然資本・CE編 P54

サーキュラーエコノミーの実現

自然資本・CE編 P54

適切なガバナンスにより
機会とリスクの
バランス最適化

ガバナンス編 P16

リスク管理（ネガティブインパクトの低減）

- サステナビリティに関するリスク管理の継続と環境変化を踏まえた高度化・見直し
- 環境・社会に配慮した取引に関する管理態勢の構築・強化を通じてインシデントへの関与を削減・予防し不確実性を低減

移行リスク・物理的リスクの管理

気候変動編 P21

人権マネジメントシステムの運営

人権尊重編 P64

サステナビリティ推進の
価値創造の源泉

人的資本の強化

人的資本編 P83

「みずほ」のサステナビリティの取り組みとお客さまや社会の価値向上の関係

「みずほ」は、サステナビリティの取り組みを通じてお客さまの新たな挑戦やリスク事象への対処を積極的にサポートすることでその変革・成長を促すとともに、これらの積み重ねが社会全体の構造的な変化へと波及、結果として「みずほ」の中長期的な事業基盤の安定・拡大につながると考えます。これらの好循環を効果的に機能させることで、「みずほ」、お客さま、社会の全てにおいて価値創造・増大を実現してまいります。



過去の振り返りと今後のアクションプラン

〈みずほ〉は、ステークホルダーの要求水準の高まり、情報開示等の法規制の強化、気候変動の影響の深刻化、各国政策の多様化、経済安全保障・国内の労働生産人口減少の中での人材確保等の重要性の高まりといった外部環境を認識しながら、サステナビリティを経営戦略と一体に捉え、継続的な取り組みの強化を行ってきました。

外部環境が変わる中でも〈みずほ〉のめざすべきゴールは不変であり、戦略遂行を支える人的資本の強化を進めながら、日本の産業・経済のグローバル競争力の強化を通じて社会の持続的な発展にも貢献していきます。

各年度の取組フェーズ

2022年度

気候・自然・人権

推進体制の整備

- サステナビリティの専担部署の立ち上げ

気候・人権

ベース計画・方針決定

- ネットゼロ移行計画制定
- Scope3目標の設定開始
- 人権方針改定

人的資本

新たな人事の枠組み〈かなで〉の導入

- 新人事制度〈かなで〉導入開始
- 人事制度・運営における社員共創の取組開始

2023年度

気候・自然

個別戦略の策定
注力領域の明確化

- サステナブルファイナンス100兆円目標の設定
- サステナブルビジネス戦略の策定（水素、カーボンプレジット、インパクト）
- Scope3目標初期設定完了

- 新人事制度〈かなで〉への移行
- 人的資本KPIの設定

2024年度

気候・自然

戦略の深化
新領域への取組拡大

- TCFDに自然資本の要素を加えてレポート開示
- インパクト羅針盤等発表
- 次世代エネルギー技術やグローバルな環境知見に強みのある企業に出資

- 新人事制度〈かなで〉完全移行
- 人的資本レポート発刊
- 人的資本インパクトパスの可視化

2025年度

気候・自然

ビジネスの推進と
リスク管理の統合

- 再エネアドバイザリー会社Augustaを買収
- 移行推進フレームワークの新設
- 自然資本やサーキュラーエコノミーの取組強化に向けて出資・実証参入

人的資本

〈かなで〉の浸透・深化を通じた人的資本強化

- 戦略人事、社員ナラティブ両面での〈かなで〉の浸透

2026年度以降

気候・自然

環境・社会・経済の
バランスを意識した取組推進

- エネルギー転換に向けた取り組みやサーキュラーエコノミー等への注力
- ブルービジネスへの取組強化
- 移行推進フレームワークの実運用による取引先移行支援
- 有価証券報告書SSBJ※基準の早期適用

※ Sustainability Standards Board of Japan
日本サステナビリティ基準委員会

- 戦略人事の運営高度化と社員の意識・行動変容、マネージャー層の対話力強化

2025年度のハイライト＜気候変動：ビジネス機会の獲得＞

「実体経済の移行促進」に向け、取引先とのエンゲージメント等を通じた「ビジネス機会の獲得」と「リスクの適切な管理」により、気候変動への対応を推進しています。

ビジネス機会の獲得に向けて、お客さまの着実なトランジションの支援としてサステナブルファイナンス目標100兆円に向けた新規の商品サービス開発等を通じたファイナンス供給力を強化するとともに、将来を見据えた取引先のアクション促進として、「トランジション出資枠」「価値共創投資」を通じて開発・実証・商用化段階の技術・ビジネスモデル確立を支援しています。

実体経済の移行促進

- 取引先の脱炭素化・2050年脱炭素社会の実現
- 投融資ポートフォリオ（Scope3）の2050年ネットゼロ

取引先とのエンゲージメントの推進

ビジネス機会の獲得

- 取引先の事業構造転換を支援
- 環境・気候変動対応ファイナンス



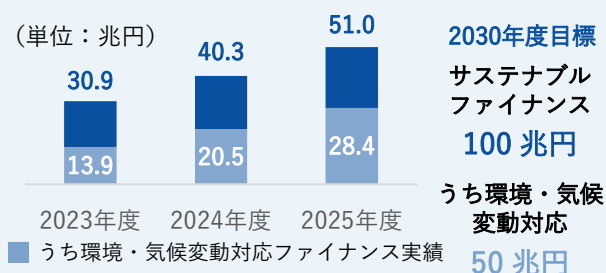
リスク管理

- 気候関連リスクの適切なコントロール
- 環境・社会に対するネガティブな影響の防止・軽減

サステナブルビジネスの進捗状況

2030年度100兆円のサステナブルファイナンス目標に向け着実に取り組み 詳細は気候変動編 P.28

サステナブルファイナンス実績（2019年度からの累計）



2025年度までの累計は51.0兆円（うち環境・気候変動対応ファイナンス28.4兆円）と、お客さまの課題やニーズを的確に捉えることにより着実に実績を積み上げ。

多様なソリューション提供による着実なトランジション支援

GX推進機構の債務保証制度を活用したファイナンス

民間金融機関のみでは取り切れないリスク等を官民で連携して補完し、お客さまのGX※1投資を推進する観点から、GX推進機構による債務保証制度を活用したトランジションローン第1号案件から続けて4案件実行しました。

再エネ関連アドバイザリー会社のAugusta買収

再生可能エネルギーおよびエネルギー・トランジション分野に特化した英国アドバイザリー会社Augusta & Co Limitedを買収しました。Augustaの専門性と〈みずほ〉のグローバルM&Aプラットフォームを活用して、EMEA地域を中心に同分野のアドバイザリー機能を強化し、グローバルなサービス提供を拡大します。

GHG見える化インパクトファイナンス×e-dash

お客さまの円滑な脱炭素化を支援するため、GHG※2排出量の可視化に取り組んでいます。サプライチェーン全体の脱炭素化と産業の構造転換を支える仕組みづくりに向け、ファイナンス商品を開発・実行するなど、資本業務提携先のe-dashと連携しています。

世界初のトランジションCB発行の支援

GX投資における民間投資部分についてデット活用のみで支えることの難しさが指摘される中、エクイティ性の調達として川崎重工業株式会社による世界初のトランジションCB（転換社債型新株予約権付社債）の発行をみずほ証券がストラクチャリング・エージェントとして支援しました。

※1. Green Transformation(従来の化石燃料依存の産業構造からクリーンエネルギーを主軸とした経済社会システムへ変革する取り組み)

※2. Greenhouse Gas(大気に含まれる二酸化炭素やメタンなど、温室効果をもたらすガス)

2025年度のハイライト＜気候変動：エンゲージメント・リスク管理＞

ビジネス推進、移行リスク管理、Scope3目標それぞれの観点で取引先に対してエンゲージメントを実施し、取引先の移行対応状況は過年度と比べて着実に進展しました。2026年度より、並存していた枠組みを統合した移行推進フレームワークを導入することで、取引先とのエンゲージメントや移行支援を効果的に推進します。

リスク管理では物理的リスク分析を精緻化し、新たに気温上昇や災害がサプライチェーンを通じて波及する影響等を織り込むとともに、地理的な解像度の向上に取り組んでいます。

実体経済の移行促進

- 取引先の脱炭素化・2050年脱炭素社会の実現
- 投融資ポートフォリオ（Scope3）の2050年ネットゼロ

取引先とのエンゲージメントの推進

ビジネス機会の獲得

- 取引先の事業構造転換を支援
- 環境・気候変動対応ファイナンス

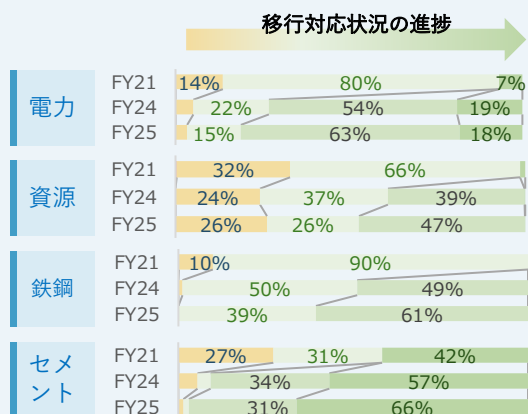


リスク管理

- 気候関連リスクの適切なコントロール
- 環境・社会に対するネガティブな影響の防止・軽減

取引先の移行対応状況の進捗

エンゲージメントの結果、取引先の移行対応状況は過年度と比べて着実に進展しました。



移行推進フレームワークの導入

これまでの取り組みと課題

〈みずほ〉では、これまで取引先の移行支援を通じたビジネス推進、移行リスク管理、Scope3目標に基づくエンゲージメント等に取り組んできました。一方で、各枠組みでのエンゲージメント運営の併存や対象先の差異等に課題がありました。

移行推進フレームワークの導入

従来の移行推進に関する枠組みを統合し、2026年度より「移行推進フレームワーク」を導入しました。本フレームワークにおいて、取引先の移行対応状況評価や移行リスク管理、取引先とのエンゲージメントに統合的に取り組みます。

今後のエンゲージメントへの取り組み

本フレームワーク導入に伴い、取引先の移行対応状況の評価基準を、より削減実績を重視するものに見直しました。取引先の機会・リスク・排出削減等を統合的に捉えたエンゲージメントを推進し、地域やセクターの特性を踏まえた移行を支援していきます。

詳細は気候変動編 P.24

物理的リスクの分析

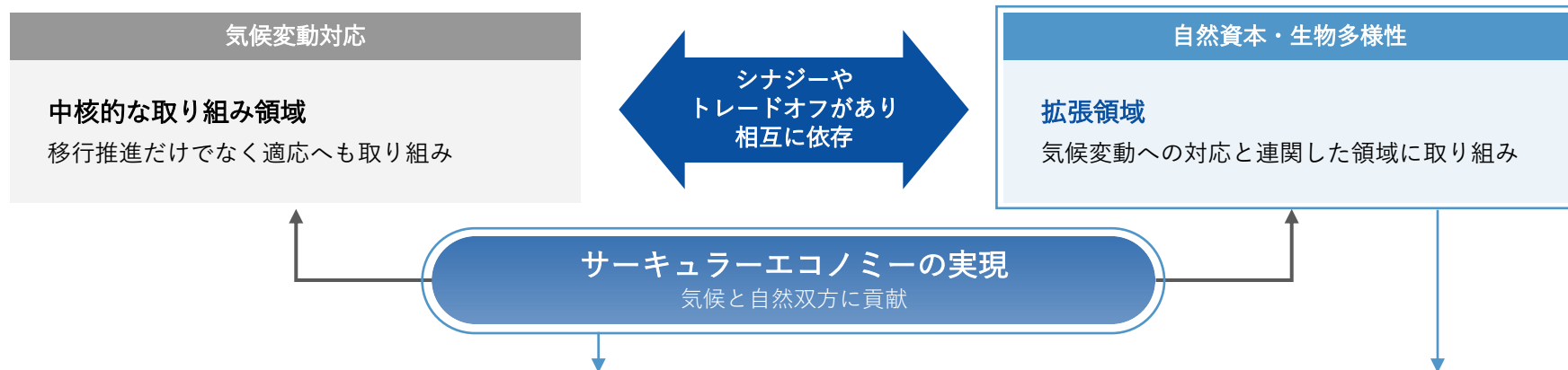
分析手法の高度化

- ・ 気温上昇や災害による影響をGDP変動等を用いて分析し、サプライチェーンを通じたマクロ経済への波及影響も新たに確認
- ・ 与信先住所や資産所在地に基づく分析の地理的粒度を細分化し、風水災・山火事の影響をより精緻に把握

詳細は気候変動編 P.37

2025年度のハイライト＜自然資本・サーキュラーエコノミー＞

気候変動対応を中核的な取り組みとして進めながら、将来的なネイチャーポジティブへの移行を視野に入れ、自然資本の保全にかかわる実証・連携等の取り組みを進めています。また、サーキュラーエコノミーは経済安全保障・資源制約の観点だけでなく、気候変動対応や自然資本の保全にも貢献する重要な取り組みとして位置付けています。



サーキュラーエコノミーに関する取り組み

〈みずほ〉の強みである幅広い顧客基盤、すべての都道府県に拠点を持つ地域ネットワーク、産業知見に基づく官公庁・企業への豊富な支援実績、そして金融とコンサルティング機能を有するグループ体の横断的な連携力を活用し、「地域軸」や「領域軸」でのサーキュラーエコノミー産業創出支援を実施しています。

広島×廃食品トレイ×ケミカルリサイクル

2025年10月、みずほ銀行と株式会社オガワエコノスは、廃プラ高度リサイクルフロアの社会実装に向けた連携と設備投資・ファイナンス支援検討を公表しました。

九州×半導体由来プラスチック×マテリアルリサイクル

2026年4月、みずほ銀行と有価物回収協業組合石坂グループ、株式会社ニシキ、株式会社ニフコは、半導体産業由来の廃棄物（プラスチック）を対象に、自動車産業の資源循環を目的とした共同研究を開始しました。

詳細は自然資本・CE編 P.62

自然資本に関する機会の獲得に向けた取り組み

データセンターの自然影響共同研究

詳細は自然資本・CE編 P.57

自然資本の機会・リスクのさらなる特定に向けて、ソフトバンク株式会社と共同でデータセンターの自然資本への影響をサプライチェーン全体でモデル化する研究プロジェクトを実施しました。

国内初グリーン/ネイチャーボンド（名古屋市）

詳細は自然資本・CE編 P.59

2025年9月、名古屋市のグリーン/ネイチャーボンドの発行支援を行い、国内初のICMA※「ネイチャーボンドガイド」に準拠したフレームワークを策定しました。

ブルービジネスへの取り組み

詳細は自然資本・CE編 P.60

- 2025年11月、磯焼け対策と藻場再生に取り組むUrchinomics Group Limited 親会社へ出資し、生物多様性回復と脱炭素に資する事業成長を支援しました。
- 自然資本の増進と地域経済の成長を両立させる新たな金融メカニズム構築をめざし、「唐津ネイチャーファイナンス研究会」を立ち上げました。

※ International Capital Market Association 国際資本市場協会。

| 2025年度のハイライト＜人権尊重＞

〈みずほ〉は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って、人権尊重の取り組みを推進しています。多様なステークホルダーとの対話を通して、人権尊重の取り組みの高度化を図っています。

方針

方針に基づく人権尊重へのコミットメント

人権デューデリジェンス

1
負の影響の特定・評価

2
負の影響の予防・軽減

4
情報開示・情報提供

3
対応状況のモニタリング

救済

苦情処理メカニズム/是正措置

方針

詳細は人権尊重編 P.66-69

- 2018年の人権方針の制定以降、人権尊重責任を果たすという〈みずほ〉の姿勢を社内外に表明しています。
- 人権方針の下で行われる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、リスク委員会・取締役会にて定期的に報告されています。

人権デューデリジェンス

詳細は人権尊重編 P.65

- 環境・社会に配慮した取引に関する取組方針（ESポリシー）に基づき、強化デューデリジェンス（DD）を実施しています。
 - － 2025年度は投融資先等における人権インシデント4件について強化DDを行い、詳細な検証を実施しました。
- 調達活動等における人権リスク事象の有無についてスクリーニングを実施しました。
 - － 2025年度は重大なリスク事象は検知されませんでした。

救済

詳細は人権尊重編 P.76-77

- 社内のホットラインやヘルプラインを通じ、社員が安心して利用できる相談・苦情対応体制を整えています。
- 社外の方についても、ご意見・苦情専用窓口を運用するほか、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）への参加を通じ、専門的かつ中立的で公平な対話による救済プロセスを構築しています。

人権尊重の取り組みにおけるステークホルダーとの対話

詳細は人権尊重編 P.82

- 方針策定、人権DD、救済の各段階において、法人・個人のお客さまと、直接の対話等を通じて双方向のコミュニケーション機会を確保しています。また、人権インシデントの発生時等には、必要に応じエンゲージメントを実施しています。
- 取り組みの更なる高度化をめざし、ライツホルダーや外部有識者をはじめとした幅広いステークホルダーとの定期的な対話や、国際的な人権ネットワーク活動への参加・発信等を実施しています。

2025年度のハイライト＜人的資本：2025年度までの人的資本KPIの評価＞

〈みずほ〉は、人的資本を価値創造の源泉と捉えており、その人材を持続的に強化する基盤となるのが2024年度に移行した新たな人事の枠組み〈かなで〉です。

〈かなで〉は、ビジネス戦略と人事戦略をアラインさせる「戦略人事」の徹底と、その土台となる、社員が自分らしさを起点として自身のキャリアに向き合う「社員ナラティブ（物語）」の重視の2つの側面があります。人的資本強化の取り組みが〈かなで〉で目指す姿や〈みずほ〉のパーパス「ともに挑む。ともに実る。」の実現にどのように寄与しているかを人的資本インパクトパスで可視化し、その実施状況や効果を人的資本KPIにて計測し、施策の見直しに活かしています。

前中期経営計画における人的資本KPI

2025年度目標を設定した人的資本KPIは、概ね達成できており、人的資本の強化は着実に進展しました。

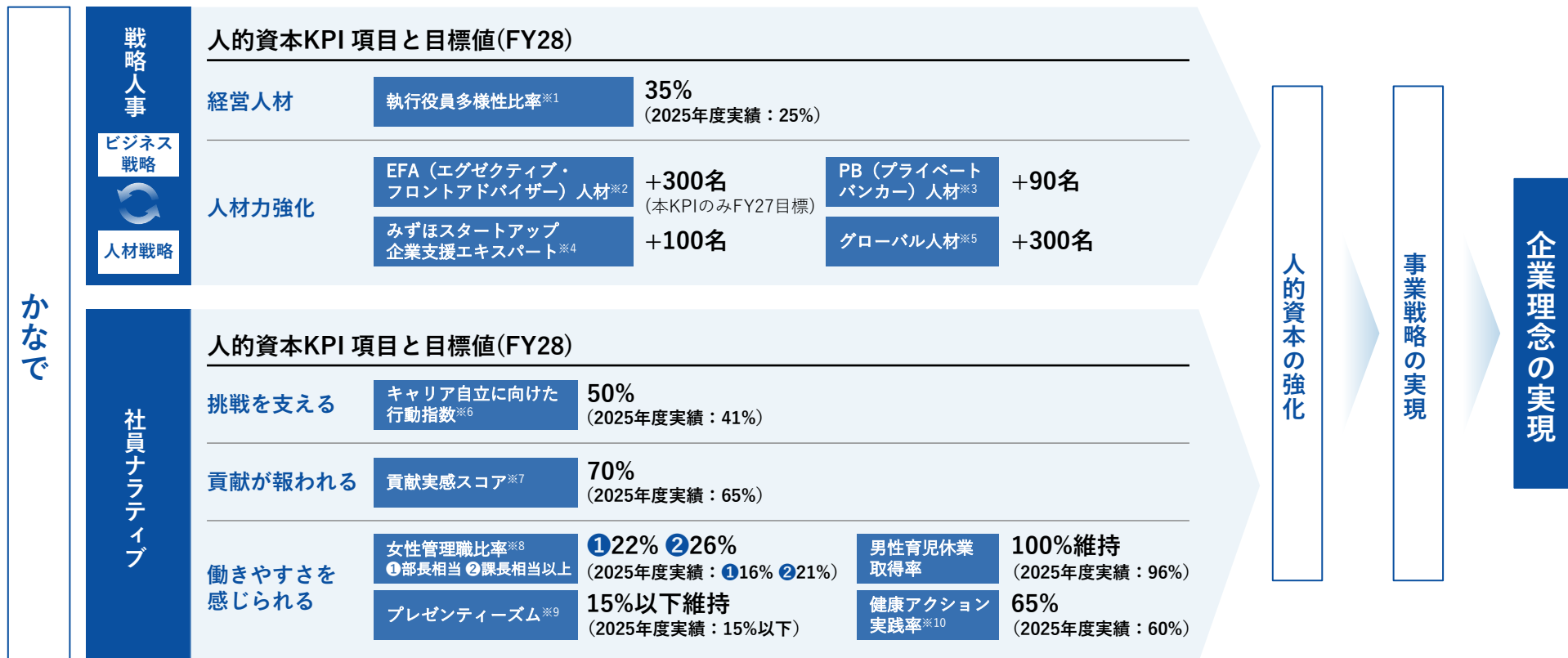
人的資本強化の取り組み	人的資本KPI	2025年度目標	2025年度実績	達成度※2
経営人材の育成	経営人材（P87）	役員数の2倍以上	役員数の2倍以上維持	●
成長戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの構築	個人コンサルティング人材（P89）	2,100名	2,305名	●
	事業承継人材（P89）	+100名	+101名	●
	イノベーション人材（P89）	+200名	+238名	●
	SX人材（環境・エネルギー分野コンサルタント）（P90）	150名	150名	●
	SX人材（サステナビリティ経営エキスパート）（P90）	1,600名	1,919名	●
	グローバル人材（P90）	+150名	+376名	●
	DX人材（P91）	+100名	+134名	●
	DXベーシック人材（P91）	+1,000名	+3,006名	●
	ガバナンス人材（P91）	+200名	+183名	▲
社員一人ひとりの人材力強化	1人当たり育成投資額（P92）	10.0万円	10.0万円	●
企業風土変革	エンゲージメントスコア・インクルージョンスコア（P102）	共に65%	ES※1：65% IS※1：69%	●
多様な社員の活躍推進	女性管理職比率（①部長相当職・②課長相当職以上）（P106）	①：14% ②：21%	①：14% ②：21%	●
	女性新卒採用者比率（P106）	30%維持	44%	●
	男性育児休業取得率（P113）	100%維持	96%	▲
	海外現地採用社員の管理職比率（P110）	83%維持	87%	●
ウェルビーイングの追求	プレゼンティーズム（P119）	15%以下	14.7%	●
	有給休暇取得率（P119）	80%維持	87%	●

※1. ES：エンゲージメントスコア IS：インクルージョンスコア ※2. ●：目標達成 ▲：目標未達成

2025年度のハイライト＜人的資本：新たな人的資本KPI＞

2025年度までの人的資本KPIの達成状況や外部環境の変化等を踏まえ、KPIの項目を見直し、2028年度までに目指す新たな人的資本KPIを設定しました。

新KPIの検討にあたっては、社内外の関係者を集めたワークショップを開催し、多様な視点からアイデアを収集しました。そのうえで、〈かなで〉の枠組みをベースに、人的資本の強化から事業戦略の実現、さらには企業理念の実現へと至るつながりが見える形となるよう、KPIを見直しました。



※1：執行役員のうち、多様なバックグラウンド（女性、外部登用、海外現地採用）を持つ執行役員の割合
 ※2：フロントアドバイザースキル認定の最上位（アドバンス）の認定者数（社内認定/2026年度より開始）

※3：プライベートバンカー人材の増員数

※4：みずほスタートアップ企業支援エキスパート認定者数（社内認定/2026年度より開始）

※5：海外内命者のうち、新規海外派遣者の人数

※6：キャリア自立に向けて、自発的に会社の施策を利用した社員の割合

※7：社員意識調査のうち「評価」「承認」「報酬」「貢献意欲」の4項目に関する肯定的回答率（5段階で4,5を選択した割合）の平均

※8：本ページの2025年度実績・2028年度目標については、前中計KPIから管理職の範囲を変更の上で算出

※9：病気や怪我がない状態を100%とした場合、過去4週間の自分の状態が何%かを問い、

100% から欠ける部分（損失割合）の数値

※10：健康を意識した行動習慣がある社員の割合

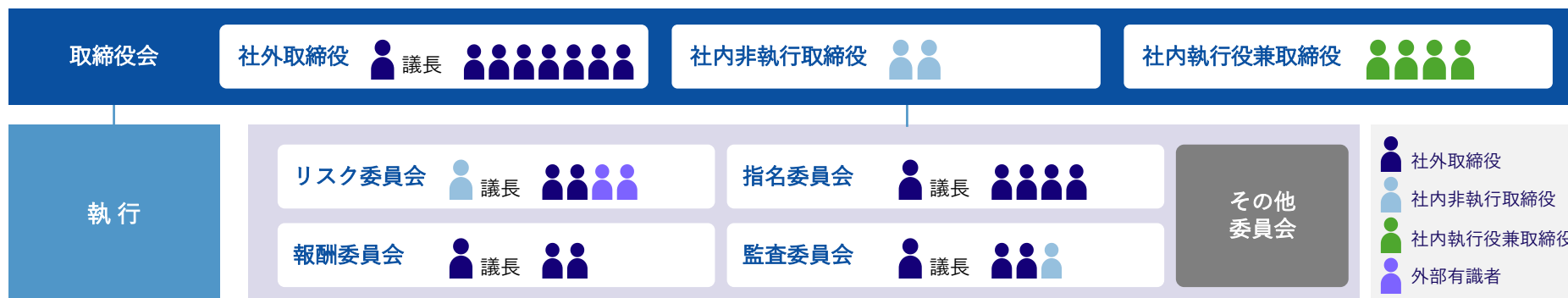
ガバナンス編

- [P.17](#) サステナビリティに関する取り組みの監督体制
- [P.18](#) 執行におけるサステナビリティ推進体制
- [P.19](#) 外部有識者等とのサステナビリティに関する議論
- [P.20](#) 役員報酬

サステナビリティに関する取り組みの監督体制

サステナビリティに関する各領域の取り組みについては、執行での議論を経て定期的に取り締役会やリスク委員会等の各委員会に報告され、監督を行う体制としています。

(1) 監督の体制と各会議体の構成



(2) 各会議体の役割および主な報告・審議事項

	役 割	主な報告・審議事項
取締役会	経営の基本方針等の業務執行の決定、および取締役・執行役の監督	- 年度業務計画の決議 - 取組状況の報告 (サステナブルビジネス戦略、気候変動等の環境関連、人権、人的資本等) - 各種規程類の制定・改廃等
リスク委員会	リスクガバナンスに関する決定・監督等に関する取締役会への提言	
指名委員会	株主総会に提出する取締役の選任・解任議案の内容決定	必要な知見・経験を有する取締役の選定・承認
報酬委員会	役員報酬に関する基本方針や取締役・執行役の個人別報酬等の決定	業績連動報酬のサステナビリティに係る評価およびインセンティブ機能の向上等
監査委員会	取締役・執行役の職務遂行に関する適法性・妥当性の監査	サステナビリティに関する各カンパニー・ユニットの取組状況のモニタリング結果

執行におけるサステナビリティ推進体制

グループCEO統括のもと、グループCxOが連携してサステナビリティの各領域で取り組みを進めています。経営会議やサステナビリティ推進委員会等での審議・調整を経て、サステナビリティに関する施策は当社グループ横断で実行されます。

(1) 執行における体制

グループCEO統括のもと、グループCxOがサステナビリティに関する各領域の業務執行を担っており、当社グループ内各社で取り組みを推進しています。



取組推進の指示・対応

当社グループ内 各社

(2) 各会議体の役割および主な報告・審議事項

執行役社長の諮問機関である経営会議で重要な事項を報告・審議するとともに、個別テーマごとに会議体を設置することで取組推進に向けた議論を深めています

会議体	役 割	2025年度の主な報告・審議事項
経営会議	重要な方針・計画や指標・目標設定等に関する審議	2026年度業務計画 - ESポリシー※2の改定 - 人権DD実施状況、責任ある調達、苦情処理メカニズムの運用 - 最適な経営資源配分、社員意識調査・企業風土変革に関する取り組み
サステナビリティ推進委員会	サステナビリティに関する事項の審議・調整	- Scope3目標・エンゲージメント運営 - 移行推進フレームワーク - サステナビリティ開示戦略
リスク管理委員会	リスク管理に係る基本方針態勢、運営・モニタリング、およびリスクアベタイト運営のモニタリング等に関する審議・調整	- 気候関連リスクへの対応状況のモニタリング - 気候関連リスク管理の取り組みの高度化
人材戦略会議	人材戦略に関する事項の審議・調整、情報共有	- 最適な経営資源配分 - 人的資本KPIの見直し・選定 - ビジネス部門の人事運営のモニタリング
人権啓発推進委員会	人権啓発に関する方針の協議、周知徹底、推進	- 社内における環境認識や課題 - 当該年度の人権啓発実績報告 - 次年度の人権研修テーマと主要人権啓発計画
インクルージョン推進委員会※1	インクルージョンに関する方針の協議、周知徹底、推進	多様な社員の活躍推進に関する事項（女性や障がいのある社員等の活躍推進）

※1. 2026年4月より改称

※2. 環境・社会に配慮した取引に関する取組方針

外部有識者等とのサステナビリティに関する議論

監督では、取締役会の諮問機関であるリスク委員会において、サステナビリティのスキルを有する社外取締役のみならず、外部有識者の専門的知見も活用し議論しています。また、執行の会議体等においても外部有識者を招聘して経営層とのディスカッションを行い、多面的な視野を取り入れることで戦略・施策の高度化につなげています。

(1) リスク委員を務める外部有識者

取締役会の諮問機関であるリスク委員会において、サステナビリティのスキルを有する社外取締役に加え、専門的知見を有する外部有識者を委員として選定しています。

玉木 林太郎氏	公益財団法人 国際金融情報センター 理事長 財務省財務官、経済協力開発機構事務次長を歴任
仲 浩史氏	関西学院大学総合政策学部 教授 財務省大臣官房審議官、世界銀行副総裁兼内部監査総長を歴任

(2) 社外取締役・外部有識者のリスク委員会等における主な発言

- 都心の大企業と地方の中小企業の間でサステナビリティ経営の浸透度合いに大きなギャップが生じていると感じる。地方の中小企業にもエンゲージメントを通じてその浸透を促し、日本全体の底上げを図っていただきたい。
- サステナブルビジネス戦略においては、スタートアップ企業にもフォーカスする必要がある。スタートアップ企業をどのように支援し、ビジネスチャンスにつなげていくかといった観点を取り入れるべきではないか。
- サーキュラーエコノミーについては日本国内だけでなくアジア地域での展開や、スタートアップ企業とのビジネス連携が重要ではないか。
- 日本におけるカーボンプレジット取引について、〈みずほ〉にはEUなどの先行事例にも知見があるため、実効的な制度設計に関するポリシーエンゲージメントの実施を期待したい。
- サステナビリティを取り巻く環境が変化する状況下においても、欧米の著名なグローバル企業によるネットゼロに向けた方針は一貫している。サプライチェーンに対する脱炭素やサーキュラーエコノミーへの要求水準は後退するどころか、むしろ高まっていることを踏まえ、〈みずほ〉としてもお客さまに対して適切なメッセージの発信が必要である。
- 上下水道のインフラ老朽化や渇水問題への対応等、水という切り口は資源循環や適応という観点からも取組意義がある。ブルービジネスの支援は重要。
- SX人材開発においては、サステナビリティ専門部署や一部関連セクターの担当者のみならず、営業店等のフロントやミドルバック人材にもサステナビリティに関する知識や意識を伝播していただきたい。

(3) 執行における外部有識者とのディスカッションセッション

定期的に外部の有識者を招聘して最新の動向やトピックについて執行（サステナビリティ推進委員会など）へのインプットを行い、意見交換等を通じてサステナビリティに関する知見を深めることで戦略・施策の高度化につなげています。

これまでのディスカッショントピックの例

トピック	有識者※	主な議論内容
自然資本・TNFD	農林中央金庫エグゼクティブ・アドバイザー/TNFDタスクフォース・メンバー 秀島 弘高氏	• TNFDと今後の開示規制 • 自然状態の定量化の課題 • サーキュラーエコノミーへの取り組み方 • 金融セクターガイダンスにおける、自然と関連性が高いセクターのエクスポージャー指標の考え方
企業の人権尊重	ILO駐日事務所プロジェクトコーディネーター（渉外・労働基準専門官） 田中 竜介氏	• 企業の人権尊重に対する考え方 • 昨今のビジネスと人権に関する動向 • 取引先および自社社員とのエンゲージメントなど

※ 肩書は招聘当時のもの

役員報酬

当社グループの役員報酬制度は、当社グループの中長期的な業績に加え、経済・社会の情勢等を反映できる内容としており、サステナビリティに関する指標も採用しています。

報酬体系

当社グループの役員報酬は、「基本報酬」「株式報酬Ⅰ」「株式報酬Ⅱ」および「短期インセンティブ報酬」で構成する報酬体系としています。

業績連動報酬である「株式報酬Ⅱ」は、「当期純利益等に基づく評価」および「ステークホルダーを評価軸とする評価」により決定し、「ステークホルダーを評価軸とする評価」の評価指標には、「サステナブルファイナンス額」や「ESG評価機関評価」「気候変動への取り組み」「社員意識調査」等のサステナビリティに関する指標を採用しています。

報酬種類	業績連動性	支給基準		
基本報酬（金銭報酬）	非連動	各役員の役割や職責等に応じて支給		
株式報酬Ⅰ※1	非連動	各役員の役割や職責等に応じて支給		
株式報酬Ⅱ※1	連動 (0~150%)	「基準額」×「業績連動係数(0~150%)※2」 業績連動係数=当期純利益※3等に基づく評価+ 右表のステークホルダーを評価軸とする評価	評価軸	主な評価指標
			株主	- 連結ROE - TSR（株主総利回り）※4
			お客さま 経済・社会 社員	- お客さま満足度 - サステナブルファイナンス額 - ESG評価機関評価 - 気候変動への取り組み - 社員意識調査
短期インセンティブ報酬※1 （金銭報酬）	連動 (0~150%)	「基準額」×「業績連動係数(0~150%)※2」 業績連動係数=当期純利益※3等に基づく評価+個人評価		

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

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

※3. 親会社株主に帰属する当期純利益

※4. 競合他社等との相対的な比較により評価

気候変動編

1. 気候変動対応の全体観

- [P.22](#) 気候変動対応の全体観
- [P.23](#) 目標・指標一覧
- [P.24](#) 移行推進フレームワーク
- [P.25](#) 移行への対応状況評価（移行ステージ）
- [P.26](#) 取引先とのエンゲージメント

2. 機会の獲得

- [P.27](#) サステナブルビジネスのアプローチ
- [P.28](#) お客様の着実なトランジション支援
- [P.30](#) 将来の産業構造転換促進に向けた布石
- [P.31](#) ポリシーエンゲージメント
- [P.32](#) ケイパビリティビルディング

3. リスクの管理

- [P.34](#) 気候・自然関連リスク管理の全体観
- [P.36](#) 気候関連リスクの認識
- [P.37](#) シナリオ分析
- [P.40](#) 移行推進フレームワークを通じた移行リスク管理
- [P.42](#) 環境・社会に配慮した取引に関する取組方針
- [P.44](#) エクエーター原則の適用

4. GHG排出削減への対応状況

- [P.46](#) Scope1,2（自らの事業活動におけるGHG排出）
- [P.47](#) Scope3（投融資等を通じたGHG排出）
- [P.48](#) Scope3 セクター別中期目標・進捗

気候変動対応の全体観

気候変動対応は社会・経済に大きな影響を及ぼすグローバル共通課題であり、企業の経営・事業戦略上も重要な位置付けとなっています。〈みずほ〉は、脱炭素社会の実現や実体経済の移行促進に向けて、機会の獲得・リスク管理の両面で取り組みを推進するとともに、これらのアクションを下支えする基盤強化にも積極的に取り組んでいます。

実体経済の移行促進

自らの事業活動における排出量 (Scope1,2)

目標：2030年度カーボンニュートラル [P.46~](#)

投融資等を通じた排出量 (Scope3)

目標：2050年ネットゼロ [P.48~](#)

機会の獲得

お客さまの脱炭素化・トランジション支援を通じたビジネス機会の捕捉 [P.27~](#)

お客さまの着実なトランジション支援

- ・ サステナブルファイナンスの提供
- ・ 次世代技術・ビジネスモデルへの出資

将来の産業構造転換促進に向けた布石

- ・ エネルギー転換、CO₂回収・オフセット等



リスク管理

継続的なリスク管理／環境変化を踏まえた高度化・見直し [P.34~](#)

トップリスク運営

リスクアペタイト・フレームワーク運営

シナリオ分析

責任ある投融資等の管理態勢

移行推進

フレームワーク

取引先の移行推進に向けたエンゲージメントや移行支援、移行リスクの管理を一体的に取り組み [P.24~](#)

アクションを下支えする基盤強化

ポリシーエンゲージメント [P.31~](#)

ケイパビリティ・ビルディング [P.32~](#) SX人材育成・社内浸透

目標・指標一覧

〈みずほ〉は、Scope1,2における2030年カーボンニュートラル および 2050年ネットゼロに向けて、「気候変動対応の全体概観」で掲げる各アプローチと連動した包括的な指標・目標を設定し、進捗をモニタリングしています。

中長期目標				
カテゴリー	指標	目標	直近実績	基準年度比
Scope1,2 (自社排出)	GHG排出量	2030年度 カーボンニュートラル	52.3 ktCO ₂ e	—
	エネルギー使用量		402,934 MWh	—
Scope3 (投融資を通じた排出)	2050年 ネットゼロ および セクター別2030年度中期目標			
電力	排出原単位	138~232 kgCO ₂ e/MWh	291 kgCO ₂ e/MWh	▲25%
石油・ガス	Scope1,2 排出原単位	4.1 gCO ₂ e/MJ	4.8 gCO ₂ e/MJ	▲24%
	Scope1,2・Scope3 絶対排出量	2019年度比 ▲12~ ▲29%	33.4 MtCO ₂ e	▲50%
石炭採掘 (一般炭)	絶対排出量	2030年度 OECD諸国ゼロ 2040年度 非OECD諸国ゼロ	0.2 MtCO ₂ e	▲96%
鉄鋼	絶対排出量	2021年度比 ▲17~ ▲23%	11.3 MtCO ₂ e	▲35%
自動車	Scope1,2 絶対排出量	2021年度比 ▲38%	690 ktCO ₂ e	▲26%
	Scope3 排出原単位	2021年度比 ▲31~ ▲43%	182 gCO ₂ e/vkm	▲8%
海運	気候変動整合度	≦0%	-10.9 %	▲13%
不動産	排出原単位	33~ 42 kgCO ₂ e/m ²	53 kgCO ₂ e/m ²	▲23%
サステナブルファイナンス	累計組成額	2019-30 年度累計 100兆円 うち環境・気候変動対応 50兆円	2019-25年度 累計 51.0兆円 うち環境・気候変動対応 28.4兆円	—
リスク管理	石炭火力発電所向け 与信残高削減目標 ※1	2030年度までに2019年度比50% 2040年度までに残高ゼロ	2,399億円	▲30.2%
	移行推進フレームワークにおける 移行リスクの高い領域のEXP ※2	中長期的に削減	1.0兆円	2020年度比 ▲24.1%

その他モニタリング指標						
カテゴリー		指標	直近実績	カテゴリー	指標	直近実績
着実な移行推進の支援	取引先の移行への対応状況	対象セクターにおいて 着実に進展	その他	TCFD/TNFDセクター別EXP		<u>P.131</u>
				Financed Emissions / Facilitated Emissions		<u>P.47</u>
ケイパビリティ・ビルディング (SX人材)	サステナビリティ経営エキスパート	1,919名		事業所における上下水道・紙の使用量、 紙のグリーン購入比率、廃棄物のリサイクル率	データ編	
	環境・エネルギー分野コンサルタント	150名				

※1. 環境・社会に配慮した取引に関する取組方針で禁止している新設・拡張を資金使途とするもの。SSBJ基準に基づく開示に伴い集計対象を再定義し、2019年度金額を修正

※2. 「移行推進フレームワーク」導入に伴い、エクスポージャー定義および集計範囲を見直し

Sustainability Report 2026

23

移行推進フレームワーク

2026年度より、Scope3目標やリスク管理における取り組みを統合的に推進することを目的に、「移行推進フレームワーク」を導入しました。取引先の移行推進に向けたエンゲージメントや移行支援、移行リスクの管理に一体的に取り組みます。

(1) 導入背景・目的

〈みずほ〉はこれまで、取引先の移行支援を通じて、ビジネス機会の獲得、リスク管理、Scope3（投融資を通じた排出）の低減に取り組んできました。

一方で、日常的なビジネス推進に加え、リスク管理やScope3目標に基づくエンゲージメント運営が並存していたため、取引先との脱炭素化に向けた対話の重複や、各枠組みにおける対象先の相違など、運営面での課題が生じていました。

さらに、脱炭素化に向けて考慮すべき地域・セクターごとの事情が多様化するなか、取引先の機会・リスク・GHG排出削減を統合的に捉え、取引先の特性に応じた段階的な移行を支援していく必要があると認識しています。

こうした課題認識や外部環境の変化を踏まえ、従来の枠組みを統合し、取引先の移行支援を通じたビジネス機会の獲得、リスク管理、Scope3削減を一体的に推進することを目的として、「移行推進フレームワーク」を導入しました。

(2) 具体的な取り組み

①移行への対応状況評価 [P.25](#)

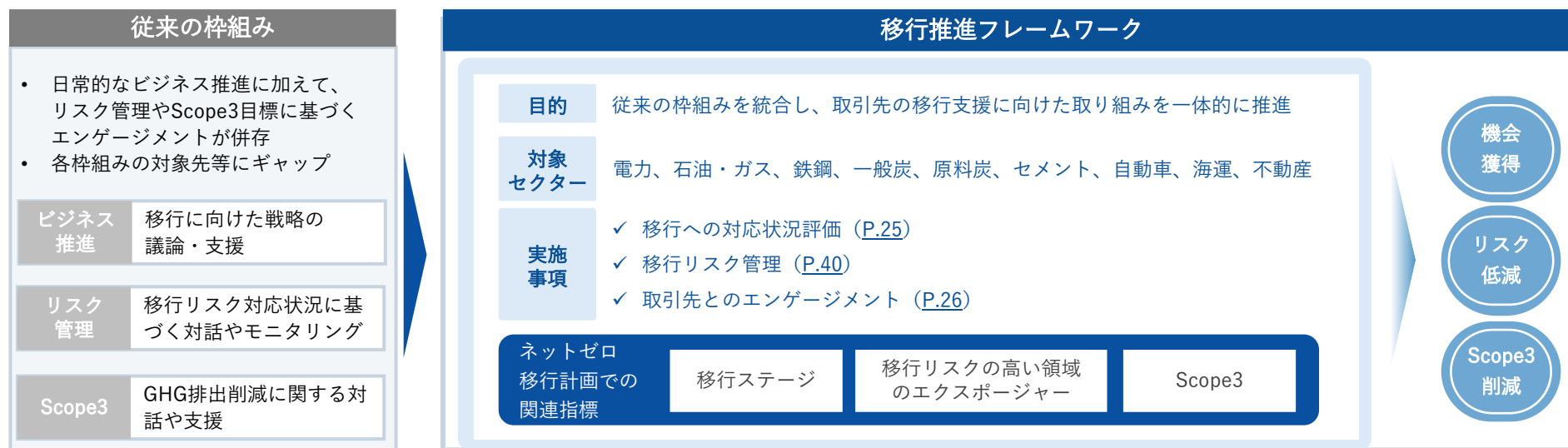
取引先の移行への対応状況を「移行ステージ」として評価し、ポートフォリオの脱炭素化の進捗を可視化します。Scope3目標との整合等の観点から評価基準見直しも行いました。

②移行リスク管理 [P.40](#)

移行リスクの高いセクターにおけるエクスポージャーのモニタリングを継続実施します。また、取引先のセクターや移行ステージに基づき、「移行リスクの高い領域のエクスポージャー」を特定し、適切なリスクコントロールを実施します。

③取引先とのエンゲージメント [P.26](#)

取引先の移行計画策定やGHG排出削減の進捗等について対話を行い、地域やセクター特性も踏まえながら、移行に向けた支援を推進します。



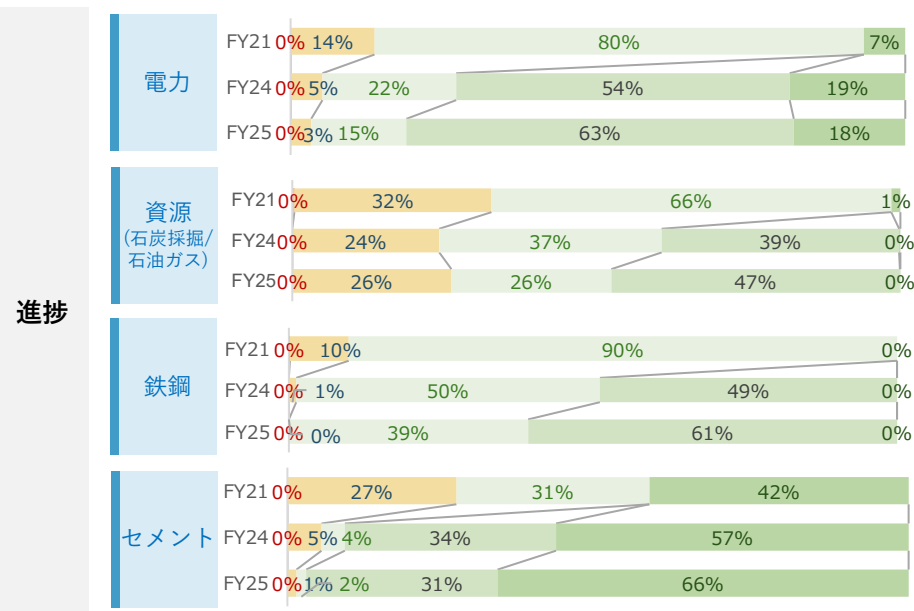
移行への対応状況評価（移行ステージ）

〈みずほ〉は、取引先の移行への対応状況の評価し、エンゲージメント等を通じた対応進展に向けた支援を行っています。移行推進フレームワークの導入や外部環境の変化を踏まえて評価基準を見直し、より排出削減を重視するものとなりました。

2025年度までの基準

2025年度までは以下の基準に基づく移行リスクへの対応状況の評価を実施。
対応状況は過年度と比べて着実に進展

	1	2	3	4	5
評価基準	移行リスク認識なし/ 移行戦略なし	移行戦略あり/ 定量目標あり	パリ協定 整合の 目標あり	目標に対する一定の GHG排出削減実績あり	1.5度整合の 目標および 実績あり/ 第三者認証 等取得



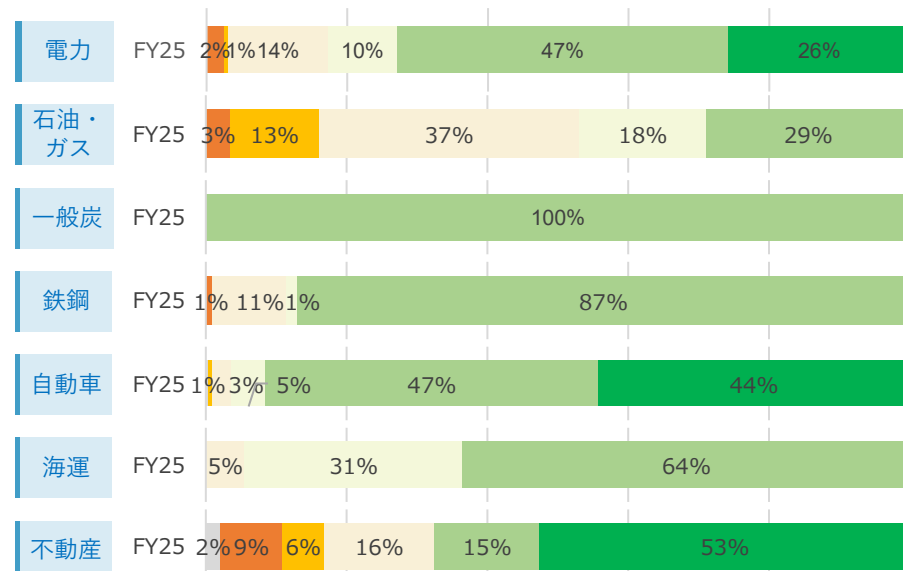
新基準 〈移行ステージ〉

移行推進フレームワークの導入や排出削減が重視される外部環境を踏まえ、評価基準を見直し、引き続き対応状況の進展に向けたエンゲージメント等に取り組み

	0	1	2	3	4	5	6	7
移行戦略	なし	あり	排出計測 あり	排出削減 または 削減貢献 あり	2度整合 の中長期 目標あり	2度整合 の排出削 減実績 あり	1.5度整合 の中長期 目標と実 績	ネット ゼロ

変更点① 取引先の排出削減を従来より早い段階で評価する基準に見直し

変更点② 取引先の2℃整合目標と削減実績を評価する基準を追加

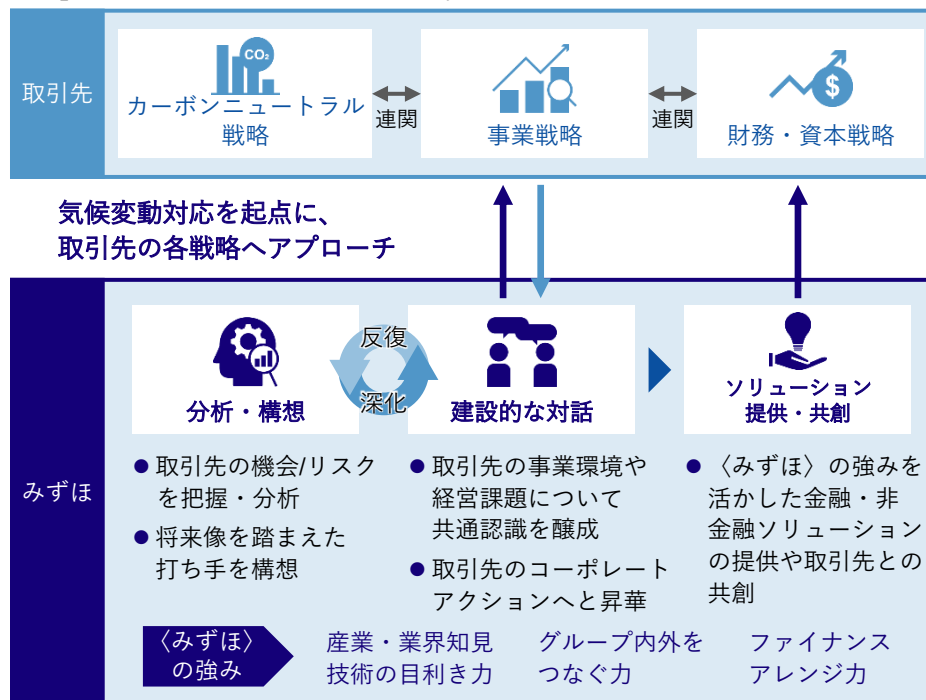


取引先とのエンゲージメント

〈みずほ〉は、気候変動への対応において取引先とのエンゲージメントを重視しています。エンゲージメントを起点に取引先のトランジションを支援することで、〈みずほ〉と取引先双方におけるビジネス機会獲得・移行リスク低減の両面での企業価値向上に寄与し、脱炭素社会の実現・実体経済の移行促進に貢献しています。

(1) 取引先エンゲージメントの全体観

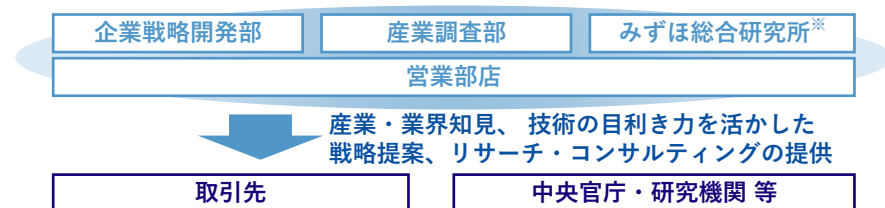
エンゲージメントにおいて、取引先のカーボンニュートラル戦略、事業戦略、財務・資本戦略に対して、「分析・構想」「建設的な対話」「ソリューション提供・共創」の観点からアプローチしています。



(2) エンゲージメント体制

〈みずほ〉ではエンゲージメントを担う営業担当者と幅広い知見・機能を持つ専門部署が連携し、グループの総力を結集して取引先支援を行う体制を構築しています。

特に「産業・業界知見、技術の目利き力」を活用したリサーチ・コンサルティング機能が〈みずほ〉の大きな強みです。2026年度には、みずほ銀行とみずほリサーチ＆テクノロジーズの統合により「みずほ総合研究所※」が発足したことで、金融と非金融一体でのソリューションを提供する体制が一層強化されています。



※ みずほ総合研究所はみずほ銀行内の組織の名称です。

(3) エンゲージメントへの取組状況

グランドデザインに基づく対話	Scope3目標セクター	移行リスクセクター
日本産業のありたき姿を描き、対話を起点に取引先の移行や産業構造転換に向けた支援を推進	目標影響が大きい約100社の取引先と排出削減状況等を確認	約550社の取引先を対象に移行リスクへの対応状況を確認

移行推進フレームワークに基づくエンゲージメント

2026年度より移行推進フレームワークのもと、機会・リスク・Scope3削減等を統合的に捉えたエンゲージメントを推進しています。そのなかで、取引先ごとのポートフォリオにおける影響度や移行リスクに応じて、移行計画策定やGHG排出削減への取り組み、将来に向けた見通し等を確認しています。

サステナブルビジネスのアプローチ

〈みずほ〉は気候変動対応に伴う企業の投資や事業構造転換をビジネス機会と捉え、日本産業のありたき姿を描いて、その実現に向けてお客さまの移行を支援し、双方の企業価値の向上と実体経済の移行促進をめざして取り組んでいます。

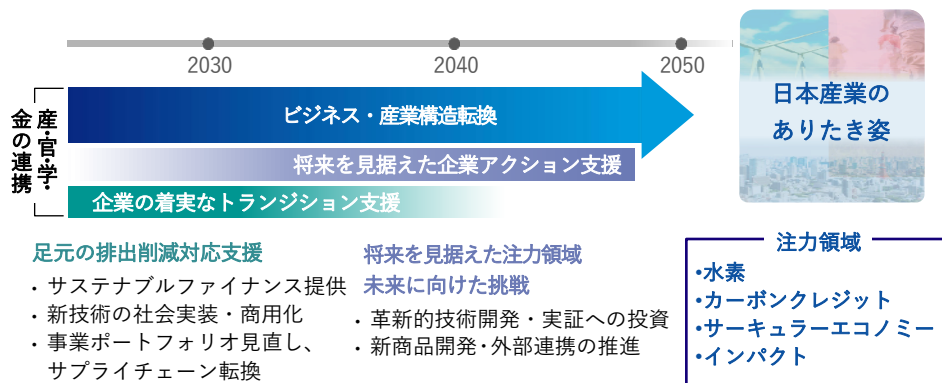
(1) サステナブルビジネス戦略の概要

〈みずほ〉は、2050年カーボンニュートラルと持続可能な経済成長が両立する日本産業のありたき姿とアプローチを“グランドデザイン”として描きました。ありたき姿に向けて社会課題解決によるインパクトの創出と企業価値の向上の好循環を生み出し、産業構造転換を通じ日本の産業競争力強化に向けて貢献していきます。

具体的には、足元のお客さまの着実なトランジション支援に向けたサステナブルファイナンス提供や新技術の社会実装・商用化等に向けた伴走支援を行っています。

中長期的な観点からは、技術革新・ビジネスモデルの転換の推進に向け、水素、カーボンクレジット、サーキュラーエコノミー、インパクトを注力領域として取り組みを進めています。2050年カーボンニュートラルと持続可能な経済成長の両立という長期かつ困難な課題に向け、〈みずほ〉がハブとなって産・官・学・金など多様なステークホルダーと連携し、サステナブルビジネスを推進していきます。

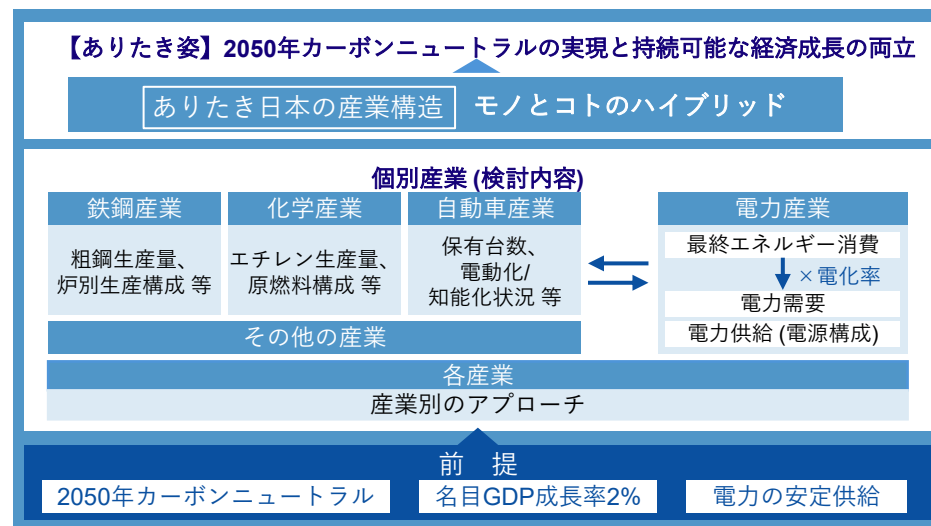
〈みずほ〉のサステナブルビジネスのアプローチ（イメージ）



(2) グランドデザイン

グランドデザインは、カーボンニュートラル実現と持続可能な経済成長を両立させる産業構造とそのアプローチを描いたものです。社会課題解決には、産業全体を俯瞰した対応が不可欠です。日本産業のありたき姿のめざす方向の仮説を示し、お客さまをはじめとするステークホルダーとその実現にともに挑めるように作成しました。特に、多排出産業のお客さまとは、グランドデザインを対話の起点とした議論や認識共有を行うことで、エンゲージメントの実効性を高め、お客さまの事業ポートフォリオの脱炭素化やエネルギー転換も含めたコーポレートアクションの支援につなげています。

グランドデザイン（イメージ）



- ◆ 日本の約7割のGHGを排出する産業の国内需給等を定量化。全体最適の中で各産業への影響や必要な挑戦を検討
- ◆ 日本の強みである製造業(モノ)での付加価値創出を強化しつつ、非製造業(コト)での有望領域の産業化を進める「モノとコトのハイブリッド」で持続的成長をめざす

お客様の着実なトランジション支援

国内外の環境変化を踏まえつつ、カーボンニュートラル実現と持続可能な経済成長の両立に向け、サステナブルファイナンスやコンサルティングの提供等を通じて、お客様の着実なトランジション支援に向けた取り組みを推進しています。

(1) トランジション支援のアプローチ

〈みずほ〉は、脱炭素社会への移行等に伴うビジネス機会を追求するため、足元のお客様の資金ニーズに沿うファイナンスの提供だけでなく、将来の産業構造転換につながるお客様の事業ポートフォリオ見直しやサプライチェーン転換、次世代技術の社会実装に向けた取り組みに対し、課題の認識から戦略の立案、その具現化・事業化、実行段階まで、金融・非金融の両面から一貫した支援を提供しています。

昨今では、気候変動の緩和に向けた脱炭素への取り組みだけではなく、適応、さらには、自然資本の保全・回復、資源循環など、多様な環境課題を統合的に解決するためのソリューションとして、インパクトファイナンスも推進しています。

脱炭素社会への移行を支援する主なソリューション

お客様のニーズ	〈みずほ〉の提供ソリューション
課題認識	知見習得 実態把握 - 社員向けの啓発勉強会・ワークショップ開催 - GHG排出量可視化支援 - カーボンフットプリント評価・削減貢献量算定支援
戦略立案	方針・戦略 策定支援 - GX戦略立案・実行体制整備支援 - 事業戦略立案支援
戦略実行	戦略・施策 の実行支援 - 再エネ調達・省エネ設備導入支援 - 新技術調査・実証事業支援 - カーボンクレジット調達支援 - サステナブルファイナンス（グリーン・インパクト等）
資金調達	情報開示 支援 - SSBJ開示対応支援 - CDP対応支援

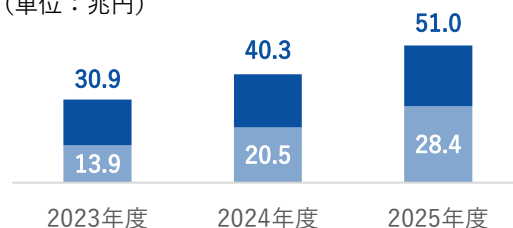
(2) サステナブルファイナンスの提供

サステナブルファイナンスについては、気候変動対応をはじめとする多様なサステナビリティの取り組みに向けた多額の資金需要に応えることが金融機関の重要な役割と考えており、〈みずほ〉は、サステナブルファイナンス目標100兆円、うち環境・気候変動対応ファイナンス目標50兆円（2019～2030年度累計）を設定しています。

2019～2025年度の累計金額は、51.0兆円（うち環境・気候変動対応ファイナンス28.4兆円）と、お客様の課題やニーズを的確に捉えることにより着実に実績を積み上げています。また、国内公募SDGs社債のリーグテーブルで引き続き1位を獲得するなど、サステナブルファイナンスの領域で高いプレゼンスを発揮しています。今後も、脱炭素化をめざして、ともに挑戦するお客様に対し、グリーン／トランジション資金などを積極的に供給していきます。

サステナブルファイナンス目標・実績(2019年度からの累計)

(単位: 兆円)



外部評価（リーグテーブル・表彰）



(3)次世代技術・ビジネスモデルへの出資

開発・実証・商用化段階の技術・ビジネスモデル確立に向けたリスクマネーの供給も積極的に行っています。2025年度は、バイオものづくりや再生可能エネルギー、水素サプライチェーン関連等、脱炭素に貢献する技術・事業への出資を中心に行いました。

①トランジション出資枠

環境・社会の持続性向上に資する領域における技術開発やビジネスモデル構築に向けた実証・創業段階のプロジェクトが主な対象

②価値共創投資

社会課題への対応や新規需要の創出、新たな事業モデルの実現等の技術の商用化をめざす新規事業会社が主な対象。特に投資後の取り組みに力を入れており、産・官・学のつなぎ(場の提供)やコンサルティング(機能の提供)等、〈みずほ〉としての付加価値を発揮

バイオものづくり技術への出資(2025年10月)



- ・バイオものづくり技術の核となるスマートセルについて量産化を見据えた設計・開発を行っている株式会社バックス・バイオイノベーションに出資
- ・バイオものづくりは、遺伝子技術を活用して設計された微生物などの細胞を用いて有用な物質を生産する技術であり、化石資源の代替として、脱炭素など社会課題解決への貢献が期待されています。

電気運搬船による海上送電事業への出資(2026年2月)



- ・電気運搬船を活用した再生可能エネルギーの海上送電の事業化に取り組む株式会社海上パワーグリッド（株式会社パワーエックス子会社）に出資
- ・屋久島の水力発電によって得られるクリーン電力を電気運搬船で周辺離島へ運搬する事業の検証を行っており、化石燃料由来の発電からの脱却による脱炭素化への貢献が期待されています。

(4)グローバルなファイナンス支援

トランジションの取り組みは、国際的に協調して行っていくことが重要です。特に、これまで取り組みをけん引してきた欧州や、成長著しいアジアにおいては地域一体で着実なトランジションに取り組むことが重要であり、特にアジアでは、日本がカーボンニュートラルに向けた議論をリードし市場の整備を支援することで、脱炭素化と経済成長を両立し、地域一体での成長を可能にしていくと考えています。

EMEAにおけるファイナンス支援の事例

欧州初のSAF専用生産施設向けファイナンス

- ・脱炭素化が困難な航空セクターに対して、SAF（Sustainable Aviation Fuel：持続可能な航空燃料）生産の実効性と拡張性を促すファイナンスを支援

中東における大規模太陽光・風力プロジェクト向けファイナンス

- ・15GW規模の再生可能エネルギープロジェクトについてのファイナンスを支援し、GBM Awards : Middle East 2026で表彰

英国におけるCCS*プロジェクト向けファイナンス

- ・リバプール湾における地下パイプラインの新設や枯渇ガス田を海底CO₂貯留施設として再利用したCCSプロジェクトに向けたファイナンスを支援
※ Carbon dioxide Capture and Storage

APACにおけるファイナンス支援の事例

豪州における系統増強プロジェクトに向けたファイナンス

- ・再生可能エネルギー重点エリアと定められたニューサウスウェールズ州中西部のCentral-West-Orana地域にて、送電容量4.5GW/総延長240kmの系統を整備・運用する豪州初の大規模送電線プロジェクトに対するファイナンスを支援

インドネシアにおけるグリーンデータセンター等に向けたファイナンス

- ・再生可能エネルギーの導入や省エネの対応を裏付けるグリーンビル認証も活用し、データセンターへのグリーンファイナンスを支援

韓国における大手金融機関のトランジションボンドの発行支援

- ・化学産業における再生可能原料の使用や製造プロセスの熱回収、CCS等を資金使途とするトランジションボンドフレームワークに準拠した総額400億円のトランジション・サムライ債の発行を支援

将来の産業構造転換促進に向けた布石

〈みずほ〉は将来の産業構造転換を見据えた注力領域を定め、次世代技術の社会実装や市場拡大に向けた取り組みを進めています。エネルギー転換や、CO₂の回収・オフセットのほか、統合的なサステナビリティ課題解決に向けたインパクト創出に取り組み、脱炭素社会の実現をめざしています。

(1) エネルギー転換に向けた取り組み



めざす姿：日本・アジアを中心とした水素のファーストコールバンク

2025年度は、世界の情勢変化により水素・アンモニア関連の投資プロジェクトが停滞するなど、事業環境に大きな変化がありました。その中でも、脱炭素とエネルギー安全保障の両立を見据え、米国における低炭素アンモニア製造事業向け融資のほか、液化水素サプライチェーンの商用化支援や北海道の水素利活用を企図した新設JVへの出資など、国内外のサプライチェーン構築に向けたファイナンスに取り組みました。

事業環境が大きく変化する中でもエネルギー安定供給・需要増加などに対応する観点から、LNGの継続利用の可能性が見込まれることから、その対応としてCCS付のガス火力発電の取り組み推進なども強化していきます。

(2) CO₂回収・オフセットに向けた取り組み



めざす姿：国内トップのソリューションプロバイダー

日本では2026年度にGX-ETSが本格稼働し、適格カーボンプレジットであるJ-クレジットやJCMクレジットの流通拡大が見込まれています。〈みずほ〉は、こうした動きを踏まえ、お客さまによるカーボンプレジットの創出や市場での取引を支援しています。

また、みずほ銀行は東京証券取引所のカーボンプレジット市場においてマーケットメイカーを務めており、3年連続で「ベスト・マーケットメイカー」として表彰されています。

グローバルな取り組みとしては、アジアの脱炭素化に向け、石炭火力発電の廃止と再生可能エネルギー発電への転換を一体的に進める「トランジションクレジット」にも注目しています。〈みずほ〉は、お客さまとのパートナーシップを通じて、カーボンニュートラル社会の実現に向けた取り組みを推進していきます。

(3) 統合的なサステナビリティ課題解決に向けたインパクトへの取り組み



めざす姿：インパクトと企業価値の好循環を実現するリーディングバンク

サステナビリティ課題は相互関連性を有しており、統合的に取り組むことが重要です。〈みずほ〉は、「インパクト」という新しい“モノサシ”による統合的な評価を意思決定の判断軸に織り込んでいくことが必要不可欠と考え、ファイナンスや預金の金融商品にとどまらず、インパクトの可視化サービス等を通じてお客さまのインパクト創出に向けた取り組みを推進しています。

削減貢献量への取り組み

2025年10月には、Mizuho削減貢献量インパクトファイナンスを開発し、社会全体の温室効果ガスの排出削減への貢献（削減貢献量）に関する取り組みを評価する指標をファイナンス商品に組み込みました。モニタリングやエンゲージメントを通じて、お客さまの削減貢献に係る取り組み拡大を支援していきます。

適応への取り組み

気候変動対策は、脱炭素をはじめとする緩和対応を中心に進められてきましたが、異常気象による災害など、現在および将来起こりうる気候変動とその影響への対応がレジリエンスの観点でも重要となっており、〈みずほ〉でも取り組みを進めています。

特に新興国でその重要性が目立っており、ASEAN資本市場フォーラム（ACMF）とASEAN資本市場開発作業委員会（WC-CMD）による共同サステナブルファイナンス作業部会への産業諮問パネルとして、「適応ワーキンググループ」が立ち上がりしました。〈みずほ〉は議長として参画し、適応ファイナンスのガイダンス策定の支援とユースケースの検討をしています。

ポリシーエンゲージメント

〈みずほ〉は、国内外の政府・公的機関主催会議体や気候イニシアティブに参画し、脱炭素化に向けた意見発信を積極的に行っています。

(1) 国際会議等での意見発信

脱炭素化に向けた産・官・金連携の重要性を踏まえ、各種国際会議にて金融機関やファイナンスが果たすべき役割を発信しています。



国連気候変動枠組条約第30回締約国会議（COP30）

- ・経済産業省・持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）共催の「削減貢献量」セミナーに登壇
- ・企業価値の向上・資金調達の促進・投融資判断の指標となり得る「削減貢献量」の社会実装に向けた金融機関の役割や、サステナブルファイナンスおよび企業評価における同指標の戦略的活用について提唱



写真提供：Energy Market Authority of Singapore

Singapore International Energy Week

- ・民間主導のトランジションファイナンス（TF）議論の場であるAsia Transition Finance Study Groupの2025年度リード金融機関として登壇
- ・アジアの多様な移行経路を重視したTFの在り方や、持続可能な航空燃料（SAF）・カーボנקレジット等の具体的なソリューションの重要性を提言

Green Fuel Forward

- ・2025年に世界経済フォーラムとGenZeroが立ち上げた、アジア太平洋地域におけるSAF需要拡大をめざすイニシアティブに、日本企業で唯一の立ち上げメンバーとして参画
- ・Temasek主催の「Ecosperity 2025」に登壇し、SAFのルール形成に向けた国際協調やSAF証書(SAFc)を通じたScope3環境価値取引の重要性について提言



(2) 国際イニシアティブや委員会を通じたルールメイキングへの貢献

〈みずほ〉は各種イニシアティブや委員会等に参画し、国内外のサステナビリティ関連のルールメイキングへの貢献を通じて、持続可能な社会の形成を推進しています。

PCAF (Partnership for Carbon Accounting Financials) 金融向け炭素会計パートナーシップ



- ・PCAF Japan coalition議長：2021年発足時よりPCAF Japan議長を務め、国内金融機関の金融活動を通じたGHG排出の計画・開示高度化を推進

- ・PCAF Global Core Team：PCAFの計測スタンダード開発を主導する「Global Core Team」に、2023年より本邦唯一参画

サステナビリティ基準委員会（SSBJ）

- ・日本のサステナビリティ開示基準の開発および国際的なサステナビリティ開示基準の開発への貢献を目的とするサステナビリティ基準委員会（SSBJ）の委員に当社社員が就任し、高品質で国際的に整合性のある日本基準の策定に向けた議論に参画するとともに、国際的な基準開発に対する意見発信に関する検討に関与

LMA (Loan Market Association) トランジション・ローン原則タスクフォース

- ・LMAおよびAPLMA (Asia Pacific Loan Market Association) のトランジション・ローン原則タスクフォースに、グローバルなActive Participantsとして2024年より参画。EMEA・アジア・日本の代表として、2025年の「Guide to Transition Loans」公表に貢献
- ・同ガイド公表に伴い、年次の「LMA Sustainable Finance Conference」にEMEA地域サステナビリティ戦略責任者が登壇。炭素集約型産業への資金調達や、日本を先行事例とする分野別移行経路の重要性を提言

※ 上記以外の政府や民間イニシアティブとの連携状況はP.146をご参照ください。

ケイパビリティビルディング

〈みずほ〉は、SX人材の育成を通じて、グループ横断での連携強化を進めることで、サステナビリティ推進体制の高度化につなげています。また、一人ひとりがサステナビリティに関する十分な知識を備え、自分事として取り組むことが重要との認識のもと、役員・社員向けの研修に加え、具体的なアクションを推進しています。

(1) SX人材の強化

〈みずほ〉では業務上、専門性が求められる社員に対しては、業務内容・顧客セグメント等に応じたナレッジ・スキルが身に付けられるよう、研修・教育カリキュラム、資格取得の後押しを行っています。

サステナビリティに関しては、SX人材に関する2025年度目標である「①環境・エネルギー分野コンサルタント150名、②サステナビリティ経営エキスパート1,600名」に対し、2026年3月末時点の実績で①150名、②1,919名と、目標を達成し、〈みずほ〉の強みである環境・技術に関わる専門知見やSX人材の強化を実現しています。今後は、担当者の提案力向上をはじめとした人材の質を高める社内取組を進めていく方針です。

また、グループ全体での知見水準の底上げや意識向上のため、〈みずほ〉の社員として備えるべき知識の習得を目的とした研修やイベントを実施しています。

SX人材育成の取り組み

大企業営業・プロダクツ (M&A、不動産等)		中堅・中小企業営業	
新入社員1年目振り返り研修			
担当者向け勉強会	サステナブルファイナンス勉強会	営業担当者向け勉強会	
サステナ担当者 各プロダクツ部署に担当者設置		SX主管者ネットワーク 営業部店にSX主管者を設置	
相談窓口		SXよろず相談窓口	
国内本部			
Global Ambassador Program 世界各地域の担当者向け研修		グループSXミーティング 〈みずほ〉内各所の取組共有・ ディスカッション (月1回)	
海外			
研修カリキュラム (欧州)		地域内勉強会 (APAC)	

① 新入社員 1年目振り返り研修

研修の一環として、サステナビリティをめぐるグローバルな潮流と〈みずほ〉の取り組みを体系的に学ぶプログラムを企画・実施しました。研修は参加者のリアクションを促す双方向型とすることで、自ら考え行動する姿勢の醸成に取り組んでいます。

② Global Ambassador Program

グローバルでのSX人材育成に向けて、各地域のサステナビリティ関連業務に従事する若手・中堅社員をAmbassadorとし、東京本社にて集中プログラムを実施しました。Ambassadorのサステナビリティ知見を深め、各地でのビジネス推進や戦略立案に活用するとともに、日本や各地の社員同士のネットワーキングを通じてグローバル連携を強化することで、〈みずほ〉全体でのサステナブルビジネスの発展につながることを期待した取り組みです。



③ 地域内勉強会 (APAC)

APAC地域の各拠点を対象にサステナビリティワークショップであるAPAC Sustainability Excellence Hubをシンガポールオフィスおよびオンラインのハイブリッド型で開催し、100名超の担当者が参加しました。〈みずほ〉のサステナビリティ戦略や気候関連リスク管理態勢、各地の最新規制動向について共有し、拠点のサステナビリティ推進における課題も議論しました。今後も、拠点・本部間の継続的な情報共有プラットフォームとして発展させ、APAC地域でのサステナビリティ推進体制を強化していきます。

④ グループSXミーティング

〈みずほ〉全体でのサステナブルビジネスに関する情報共有と議論の場として、月1回開催しています。各エンティティの知見やビジネス事例を共有するとともに、参加者間のネットワーク構築およびグループ横断の連携強化を進めています。こうした継続的な取り組みにより、〈みずほ〉全体で、中長期的な企業価値向上につながる新たなビジネス機会の創出基盤を構築しています。

(2) 社内浸透強化

①全社員研修

〈みずほ〉の社員が備えるべき知識の習得を目的とし、当社グループ全社員を対象に年に1回サステナビリティ研修を実施しています。2025年度の研修後のアンケートでは、「自身の業務においてサステナビリティが重要である」と認識している社員は89%となりました。（2024年度は81%）

②SX Time!

社員との双方向のコミュニケーションを通じてサステナビリティについての意識向上や自社の取り組みを促進するため、SX Time!と題して、CSuOが営業拠点を訪問するダイアログや社員同士の座談会を開催しています。ダイアログや座談会を2026年3月までに延べ88回開催し、参加者は累計約 2,700名となりました。



(3) 自社オペレーションにおけるサステナビリティの強化

2024年度に実施した社員参加型WG「〈みずほ〉まるごとSXプロジェクト」から生まれたアイデアを基に、オフィス全体をゼロウェイスト化する取り組みを開始しました。社員のサステナビリティに関するアイデアを形にすることで、社員の意識醸成・アクション推進につなげていきます。

①社用PCのリサイクル

機器の入れ替えに伴い発生した約4万台の社用PCについて、パートナー企業と連携し、1台ずつ手作業で構成部品を分別することで、再資源化を実現しました。今後も、IT機器のユーザー企業として、廃棄・リサイクル工程のトレーサビリティの確保に取り組めます。



②社内カフェでのリユースカップ導入

大手町・丸の内本部ビルの社内カフェにて、飲み終わった後に回収・洗浄することで繰り返し利用できる「リユースカップ」を導入しています。導入により、使い捨てカップ年間廃棄量が最大4トン削減される見込みです。

③海外拠点ゼロウェイストパイロットプログラム

グローバルなゼロウェイストオフィス実現に向け、2025年度はロンドン・シカゴ・シンガポール・ジャカルタ・ハノイの5拠点でゼロウェイストパイロットプログラムを実施しました。

ビルオーナーと連携したコンポスト導入やごみ分別研修、電子廃棄物（E-waste）の適正管理に向けた監査、社員アンバサダーによる啓発キャンペーンなど、拠点ごとの課題に応じたアクションを実施しました。これらの成功事例やノウハウをまとめた教育材料を全拠点に展開し、グループ全体での環境負荷低減と社員の行動変容を推進しています。



(4) 海外拠点における取り組み例：Earth Month – Mizuho Americas

米州みずほでは毎年4月をアース月間（Earth Month）として、環境への意識啓発につながる社員向けのプログラムを実施しています。

2026年4月には、米国4都市（NY、シカゴ、ヒューストン、サンフランシスコ）で屋外の自然保全プロジェクト8件（公園の復元、都市農業など）を実施し、128名のボランティアが参加しました。NYのブルックリンではNPOのCity Growersと協力し、屋上農園や温室での活動に参加して、若い世代が自然に触れる機会を作るサポートをしました。

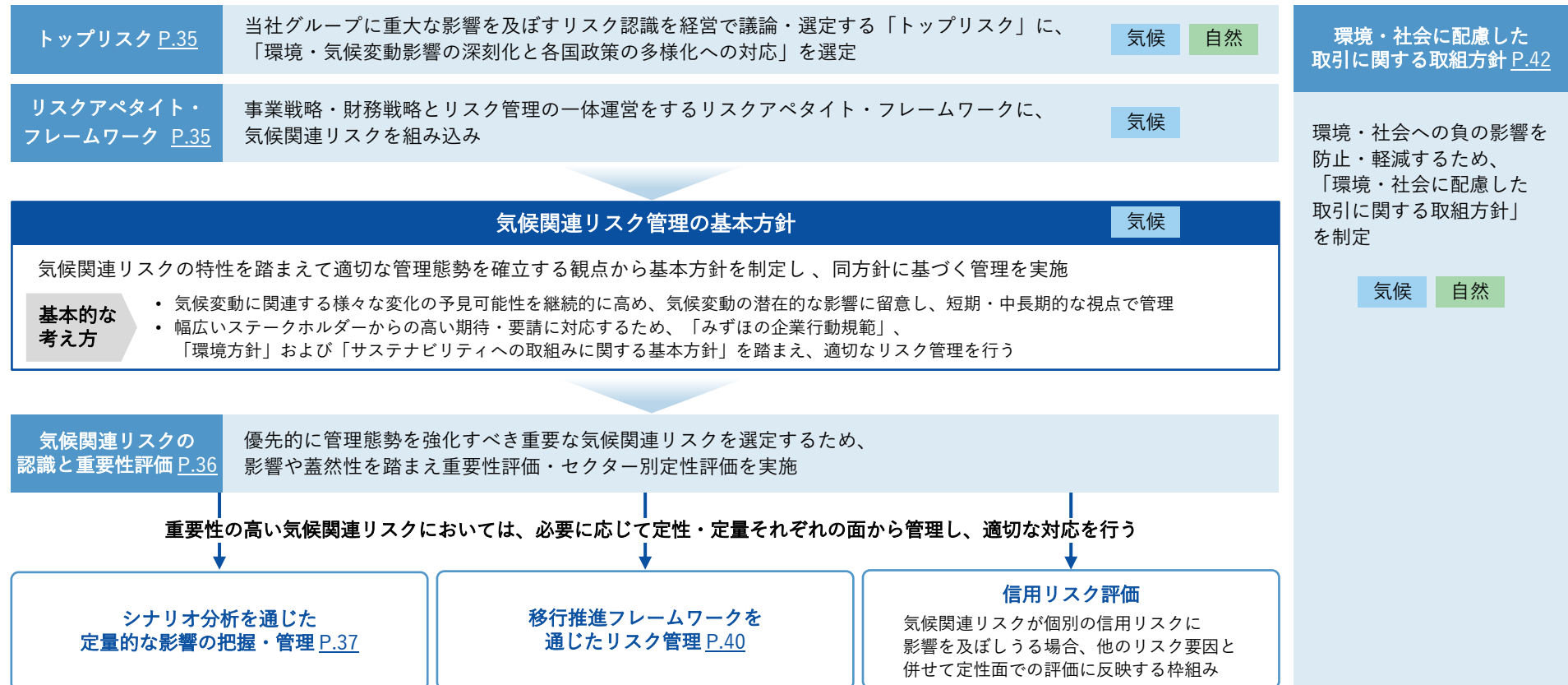
また、社内向けのサステナビリティ教育セッションを開催しました。



気候・自然関連リスク管理の全体観

〈みずほ〉は、経営上の最重要課題の一つとして、リスク管理の高度化に取り組んでいます。気候変動や自然の損失についても、グローバル課題の一つであると認識し、リスク管理態勢を整備しています。

〈みずほ〉は、気候・自然関連リスクを「トップリスク」や「リスクアペタイト・フレームワーク（RAF）」等、全社的なリスク管理の枠組みに組み込み、リスク管理態勢を整備しています。また、気候関連リスクを「気候変動に起因する移行・物理的リスクが金融機関の各リスク区分に波及することにより、当社が有形・無形の損失を被るリスク」と定義し、各リスク区分と関連づけながら、業務計画の遂行において重要な気候関連リスクを特定し、各リスク区分の特性や事業戦略を踏まえた管理を行っています。



① トップリスク運営

〈みずほ〉は、当社グループに重大な影響を及ぼすリスク認識を経営陣で議論・選定する「トップリスク運営」を導入しています。

その中で、「環境・気候変動影響の深刻化と各国政策の多様化への対応」をトップリスクに選定し、気候変動と密接に関連する自然の損失に関する外部動向も注視しつつ、未然防止策や事後対応等のリスクコントロール強化策を検討しています。

2026年度のトップリスク

- 日本経済・日本企業の地盤沈下
- 米国経済の大幅かつ急速な減速
- 各国のソプリンリスク顕在化
- 世界の分断と紛争リスク
- 環境・気候変動影響の深刻化と各国政策の多様化への対応
- サイバー攻撃
- システム障害
- マネロン・テロ資金供与
- 役員・社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
- AI等のテクノロジーへの対応不足
- 業務停止を引き起こし得る自然災害の発生

トップリスク 環境・気候変動影響の深刻化と各国政策の多様化への対応

気候変動や人権侵害、自然の損失に対する危機感が強まり、金融機関に継続した取り組みが求められる中で、特に自然の損失等による気候関連リスクの高まりには留意が必要との認識から選定

リスクシナリオ

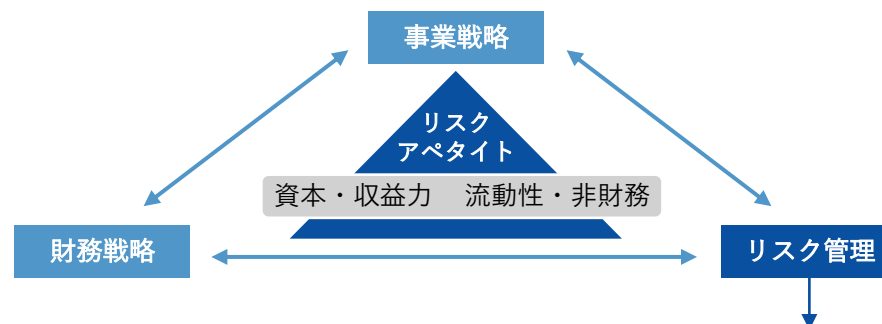
- 各国で方向性が大きく異なる気候変動対応が進行。グローバルでの脱炭素への移行は遅延し、自然災害の激甚化等による物理的リスク等も深刻化
- 各国の異なる規制を踏まえた金融機関としての一貫したグローバル統一の対応が困難化

② リスクアペタイト・フレームワーク運営

〈みずほ〉は、事業戦略・財務戦略とリスク管理の一体運営を通じて企業価値の向上を実現する観点から、リスクアペタイト・フレームワーク(RAF)を導入し、RAFに関する基本的な事項および具体的なリスクアペタイト等をリスクアペタイトステートメント(RAS)として文書化のうえ、取締役会で決定しています。

なお、気候関連リスクについては、RAF運営を通じて移行リスクの高いセクターにおける足元のリスクの状況と、気候変動の影響を勘案した将来的なリスクのシナリオ分析を踏まえた〈みずほ〉の気候関連リスクに対するレジリエンスを確認し、取締役会等へ報告しています。

リスクアペタイト・フレームワーク運営



リスク区分ごとの管理に加え、リスクを全体として把握・評価し、リスクキャパシティの範囲内で経営として許容できる範囲にリスクを制御

トップリスク運営

各リスク区分管理

信用リスク

市場リスク

流動性リスク

オペレーショナルリスク

レピュテーションリスク

気候関連リスク

他のリスク区分と関連付けて管理し、以下項目を中心に経営会議や取締役会等に報告

- 移行リスクの高いセクターにおける足元リスク管理状況
- シナリオ分析を踏まえた気候関連リスクへのレジリエンス

気候関連リスクの認識

〈みずほ〉は、気候関連リスクの波及経路を把握し、重要性の評価を実施しています。また、お客さまを通じた影響について、特に影響を受けやすい業種を特定するセクター別の定性評価を実施しています。

(1) 重要性評価

〈みずほ〉では、各リスク区分への波及経路および時間軸を整理し、定性・定量それぞれの面から重要性の評価を実施しています。想定したリスクには、〈みずほ〉のバリューチェーンの川上にあたる資金調達や、川下にあたる投融資等が含まれます。

気候変動が〈みずほ〉の財務や業務運営にもたらすリスクを洗い出し、影響度と蓋然性※の二軸を用いて重要性の評価を行いました。重要性が高いとされたリスクは適切な管理を行い、評価結果や管理状況については取締役会等へ定期的に報告しています。

※今年度はリスク発現の蓋然性等を適切に反映する観点から、従来の評価軸である「コントロールアビリティ」を「リスク発現の蓋然性」に見直しました。

(2) セクター別定性評価

〈みずほ〉では、TCFD提言の開示推奨項目等も踏まえた19セクターについて、移行リスク・物理的リスクの両面から定性的な評価を行っています。

移行リスクについては、法規制、技術・市場、評判の観点からリスクの多寡を5段階で評価しています。また物理的リスクについては、生産効率低下や操業停止等の観点からリスクの多寡を3段階で評価しています。

評価結果は、シナリオ分析や移行推進フレームワーク等のリスク管理の枠組みで対象とするセクターの検討に用いています。

移行リスク	Very High		石炭
	High	鉄鋼 / セメント	石油・ガス / 電力
	Medium	自動車 / 海運	航空/化学品 金属・鉱業/建材
	Low	資本財 / 鉄道	不動産/包装食品と肉
	Very Low		飲料 / 保険
物理的リスク			
High risk			
Low risk			
低 中 高			

重要性評価結果

	移行リスク		物理的リスク	
	短期	中長期	急性リスク	慢性リスク
			短期/中長期	中長期
信用リスク	脱炭素化に向けた事業環境の変化に伴う取引先の業績悪化	脱炭素化に向けた事業環境の変化に伴う取引先の業績悪化	災害に起因する取引先の業績悪化・担保資産の価値低下	気温上昇に起因する事業環境の変化に伴う取引先の業績悪化
市場リスク	脱炭素化に向けたマクロ環境変化に伴う保有株式・債券の価値低下		災害に起因するマクロ環境変化に伴う保有株式・債券の価値低下	気温上昇に起因するマクロ環境変化に伴う保有株式の価値低下
流動性リスク	脱炭素化に向けた事業環境の変化に伴う〈みずほ〉の貸出金増加と調達環境の悪化		災害に起因する〈みずほ〉の貸出金増加と調達環境の悪化	-
オペレーショナルリスク	政策・規制への対応の不備に伴うステークホルダーからの訴訟等の提起		災害に起因する自社資産の修繕コスト発生・事業中断	気温上昇に起因する労働力の低下等
レピュテーションリスク	気候変動関連戦略の不備・陳腐化、不履行への批判			

重要性: 高 中 低 時間軸: 短期(1~3年) / 中長期(~2050年)

シナリオ分析

〈みずほ〉では、気候変動が将来にわたって当社グループの国内外のポートフォリオに与える影響を把握するため、NGFS（Network for Greening the Financial System）のシナリオを用いて移行リスクと物理的リスクのそれぞれについてシナリオ分析を実施しています。

(1)分析の概要

移行リスクについては、2050年までの分析を実施し、中長期的に相応の影響があることを確認しました。引き続き取引先へのエンゲージメントを通じ、リスクの低減を図ります。物理的リスクについては、2026年度は分析の地理的粒度を細分化するとともに、新たにサプライチェーンを通じた影響も分析対象に加えました。一定の影響は見込まれるものの、財務影響は総じて限定的と評価しています。

	移行リスク	物理的リスク（下線部は今年度新たに実施した項目）		
		慢性リスク （気温変化）	急性リスク （干ばつ・熱波・風水災・山火事）	
リスク事象	炭素価格の上昇や 事業構造転換に伴う投資負担など	気温変化が <u>サプライチェーンを通じて波及することによるマクロ経済環境の悪化</u>	<u>干ばつ・熱波等の複合災害がサプライチェーンを通じて波及することによるマクロ経済環境の悪化</u>	風水災（洪水および台風）・山火事による事業停止や固定資産の損傷
シナリオ※1	NGFS 長期シナリオ	NGFS 長期シナリオ	<u>NGFS 短期シナリオ</u>	NGFS 長期シナリオ
時間軸	2050年まで	2050年まで	2030年まで	2100年まで
分析対象※2	与信先 (対象セクター: 電力、石油・ガス、石炭、鉄鋼、自動車(OEM・部品)、海運、航空、セメント、化学)	与信先	与信先	与信先、 担保不動産（国内）、自社物件
分析手法	ボトムアップアプローチ※3	<u>トップダウンアプローチ</u>	<u>トップダウンアプローチ</u>	ボトムアップアプローチ
分析結果 [シナリオ]	与信コスト増加額 累積 19,600億円程度 [Net Zero 2050 (Current Policiesとの差)]	与信コスト増加額 累積 2,370億円程度 [Current Policies]	災害発生による与信コスト※4 単年最大 1,560億円程度 [Disasters and Policy Stagnation]	災害規模拡大による影響増加額※4 単年最大 620億円程度 [Current Policies]

※1. 使用したシナリオの前提と世界観については、Appendix P.147ご参照

※2. 気候関連リスクに起因する信用リスク影響が大きいと想定されるセクター・資産を選定。

対象の与信取引は貸出金、外国為替、支払承諾、コミットメントライン等

※3. 移行リスクモデルの概観は気候・自然関連レポート2025のP.83～P.86ご参照

※4. 急性リスクについて、短期シナリオは災害発生時の与信コスト絶対額、長期シナリオは現在から将来にかけての災害規模拡大に伴う影響額（与信コストおよび自社物件の被害額）の増加分を表す

Sustainability Report 2026

37

(2)分析の詳細（移行リスク）

移行リスクのシナリオ分析では、規制や技術、市場等の変化によるお客さまの業績への影響を評価し、与信コストの増加額を分析しています。

①分析プロセス

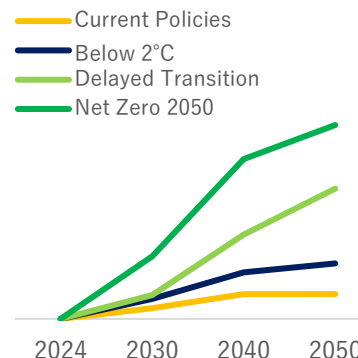
分析手法は個社レベルのボトムアップアプローチを採用し、主に定性評価で移行リスクが「Medium」以上と評価されたセクターの中から選定して分析しています。



※ 移行リスクモデルの概観は[気候・自然関連レポート2025](#)のP.83～P.86ご参照

②分析結果

与信コスト増加額（累積）



シナリオ	2050年までの与信コスト増加額（累積）（Current Policiesとの差）
Net Zero 2050	19,600億円程度
Delayed Transition	12,200億円程度
Below 2°C	3,600億円程度

③分析結果の示唆と今後の対応方針

分析結果の示唆

- 分析の結果、短期的な影響は限定的である一方、中長期的には相応の財務影響が生じる可能性が確認されました
- シナリオ別では、Net Zero 2050およびDelayed Transitionシナリオで与信コストが急増する結果となりました。また、気温上昇を2°C以下に抑えるシナリオであるBelow 2°CシナリオとDelayed Transitionシナリオを比較すると、Below 2°Cシナリオのほうが与信コストが大幅に少ない結果となりました
- これらの結果から「早期の事業構造転換の促進」および「秩序だった移行対応の推進」の重要性を改めて確認しました

今後の対応方針

引き続き「取引先とのエンゲージメント（詳細はP.26ご参照）」や「国際イニシアティブや委員会を通じたルールメイキングへの貢献（詳細はP.31ご参照）」に取り組んでいきます。

また、今後も当社グループの産業知見や様々なステークホルダーとの議論を踏まえ、シナリオ分析手法の高度化に努め、リスク管理や戦略策定等への更なる活用を検討していきます。

■ 全体観 気候変動対応全体観 目標・指標一覧 移行推進FW 移行ステージ 取引先エンゲージメント ■ 機会獲得 アプローチ トランジション支援 注力領域 ポリシーエンゲージメント ケイパビリティビルディング

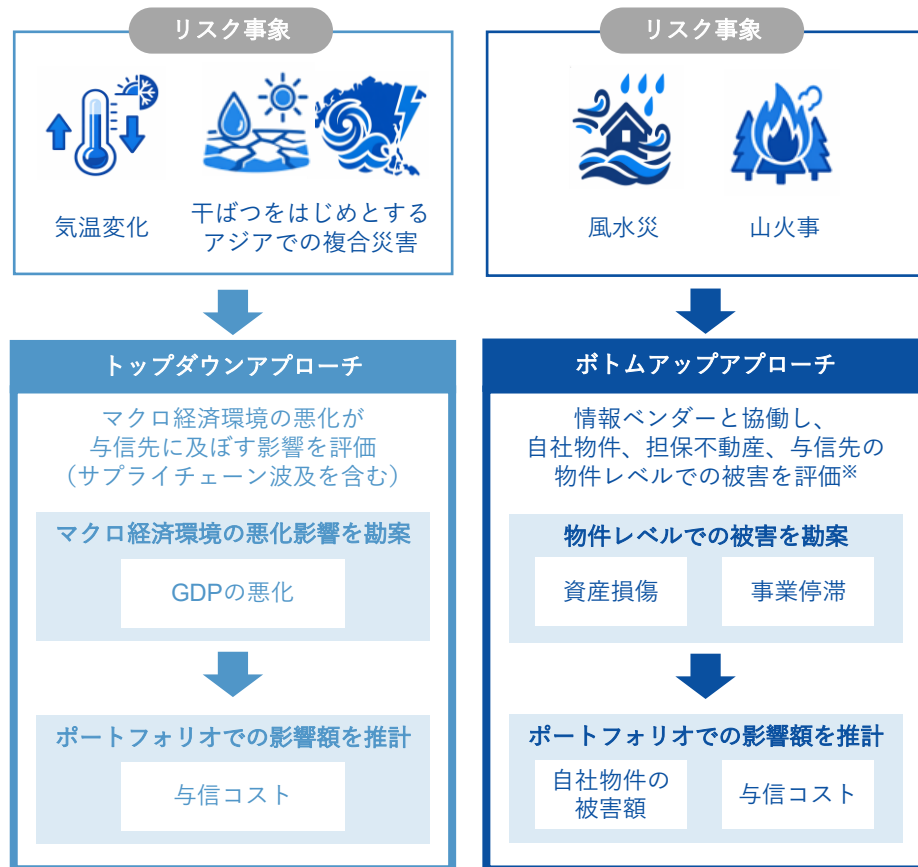
■ リスク管理 全体観 気候関連リスク認識 シナリオ分析 移行リスク管理 ESポリシー エクセクティブ原則

■ 排出削減 自社排出(Scope1,2) 投融資を通じた排出(Scope3) セクター別中期目標・進捗

(3)分析の詳細（物理的リスク）

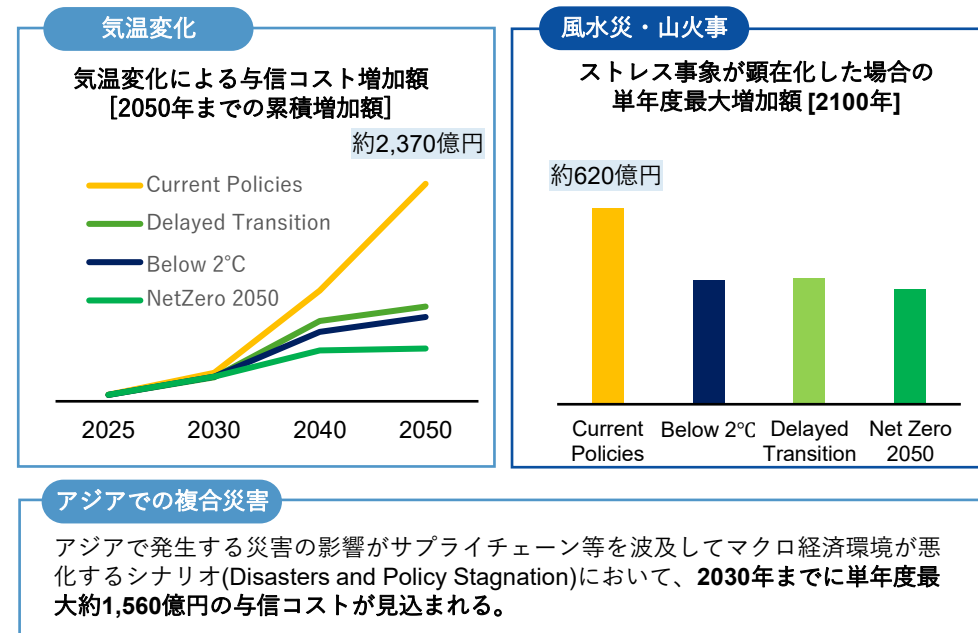
物理的リスクのシナリオ分析では、今年度より急性リスク分析の地理的粒度を細分化するとともに、サプライチェーン等の二次的影響を捉えるべく、新たにGDP変動等を用いたトップダウンアプローチによる分析を実施しています。

①分析プロセス



※ 与信先については、本社以外の物件を特定できる先は各物件を勘案、それ以外は本社所在地で評価

②分析結果



③分析結果の示唆と今後の対応方針

分析結果の示唆

- 今年度は、物件単位での分析に加え、新たにサプライチェーンの波及等マクロ経済影響も含めた多面的な評価を行いました。
- その結果、二次的影響が相応に大きいものの、〈みずほ〉の財務健全性を損なうものではなく、相応のレジリエンスを有していることが分かりました。

今後の対応方針

自然災害のリスクについては、風水害をはじめ自然災害が頻発する日本の事業環境を踏まえ、以前から与信プロセスにおいて考慮しリスクの低減を図ってきました。

今後も、分析結果や事業環境の変化を踏まえ、必要に応じて与信プロセスにおける対応の更なる強化を検討するとともに、適応ファイナンス等を通じた取引先支援（詳細はP.30 将来の産業構造転換促進に向けた布石ご参照）により、物理的リスクへの対応を強化していきます。

移行推進フレームワークを通じた移行リスク管理

〈みずほ〉は、移行リスクの高いセクターの取引先に対し、エンゲージメントを通じて移行戦略の策定・実行を支援し、移行リスクを管理しています。

(1) 概要

移行リスクの高いセクター※1については、移行推進フレームワーク（詳細P.24）を通じて、移行ステージの向上や事業構造転換が図られるようサポートするとともに、エクスポージャーのモニタリングを実施しています。また、「移行リスクの高い領域のエクスポージャー」については、右記の方針に基づく管理を実施しています。

※1. 石炭火力発電、石油火力発電、ガス火力発電、石炭採掘（一般炭・原料炭）、石油、ガス、鉄鋼（高炉）、セメントセクター。なお、取引先の属するセクターは取引先の事業構成において売上/電源構成が最も高いものを基に判定

移行ステージの定義・移行対応状況の進捗はP.25ご参照

「移行リスクの高い領域のエクスポージャー」の管理方針

- 移行戦略の策定や移行ステージの向上、より低リスクな事業への構造転換が速やかに図られるよう支援する等、より一層のエンゲージメントに取り組む
- 事業構造転換等の後押しのため、トランジション支援制度（詳細P.41）で国際的な基準に基づく要件の充足等が確認できた場合、移行に必要な支援を行う
- 初回の確認から1年経過後も、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する
- 上記を通じて、中長期的にエクスポージャーを削減する

セクター		ステージ0 移行戦略なし	ステージ1 移行戦略あり	ステージ2 排出計測あり	ステージ3 排出削減あり	ステージ4 2度整合目標 あり	ステージ5 2度整合目標・ 排出削減あり	ステージ6 1.5度整合目標・ 排出削減あり	ステージ7 ネットゼロ
電力	石炭火力発電		トランジション支援制度（案件単位）※2の対象			トランジション支援制度（取引先単位）※2の対象			
	石油・ガス火力発電								
	再エネ・原子力発電 等								
石炭	一般炭採掘	移行リスクの 高い領域の エクスポージャー 計1.0兆円 うち トランジション 支援制度の対象 0.8兆円							
	原料炭採掘								
石油・ガス									
鉄鋼									
セメント									
自動車									
海運									
不動産									

各セクターの取引先について、エンゲージメント等を通じて、移行ステージの向上やより低リスクな事業への構造転換をサポート

※2. トランジション支援制度の詳細はP.41ご参照

(2) トランジション支援制度

取引先の移行戦略や案件が確認目線に合う場合には、石炭火力発電を主業とする取引先においても事業構造転換に向けた支援を積極的に実施します。

一時的にエクスポージャーが増加する可能性があります。取引先の移行戦略の立案や遂行を後押しすることで、移行リスクを適切に管理し、中長期的に低減させていきます。

移行戦略の信頼性や透明性が確認できるお客さまへの支援（取引先単位）

確認目線 国際資本市場協会（ICMA）の「クライメート・トランジション・ファイナンス・ハンドブック」で推奨される要素等を参考に定めた以下の目線を確認

戦略およびマテリアリティ	移行戦略として必要な要素を満たしている
ガバナンス体制	戦略・目標設定に関する適切なガバナンス体制がある
科学的根拠	パリ協定と整合した科学的根拠のある目標がある
開示状況	戦略・目標の透明性に問題がなく、目標に向けた進捗がある
脱炭素技術の開発・導入見通し	戦略に基づく技術の導入およびキャッシュフローの見通しがある

再エネ等のグリーンな事業と確認できる案件への支援（案件単位）

確認目線 ローン・マーケット・アソシエーション（LMA）等が策定した「グリーンローン原則」で推奨される要素を参考に定めた以下の目線を確認

調達資金の使途	調達資金がグリーンプロジェクトに使われる
評価および選定のプロセス	環境面での目標、適格なプロジェクトを判断するプロセスがある
調達資金の管理	調達資金が適切な方法により追跡される
レポートニング	資金使途や充当状況について透明性が確保されている
お客さまの取組姿勢	移行ステージの向上、または、事業構造転換に向けた意思がある

環境・社会に配慮した取引に関する取組方針

〈みずほ〉は、環境・社会への負の影響を防止・軽減するため、「環境・社会に配慮した取引に関する取組方針」（ESポリシー）を制定しています。新規先との取引開始時および新規案件の検討時に潜在的な影響を含むリスク検証を実施し、期中にモニタリングを行っています。

(1) ESポリシー※1の概要

気候変動、自然、人権に関する取組方針を定めるとともに、それらを踏まえて環境・社会に対する負の影響を助長する可能性が高い事項およびセクターを特定し、取組方針を定めています。

ESポリシー	投融資等を通じて環境・社会への負の影響を助長する可能性が高い事項やセクターを特定し、それぞれが抱えるリスクを踏まえたグループ横断での統一的な取組方針を定める			
	対象業務			
	主要グループ会社が行う以下の業務：融資業務（コーポレートファイナンス、プロジェクトファイナンスを含む）、引受業務（債券引受、株式引受を含む）、個別株への自己勘定投資、信託受託業務（資産運用業務にかかるものを除く）			
	気候変動に関する取組方針			
	〈みずほ〉の移行推進フレームワーク対象セクター※2に属する企業に対し、脱炭素社会に向けた移行への対応を促し、気候変動に起因する負の影響を防止・軽減するための取り組みを定める			
	自然に関する取組方針			
	自然資本を含む環境・社会への負の影響を防止・軽減するための取り組みを定める			
	人権に関する取組方針			
	人権課題※3に対し、人権デューデリジェンスを実施する方針やそのプロセス、検証結果に応じた対応の指針を定める			
	セクター横断的な取組方針			
	セクターに関わらず、国際条約に抵触する活動や特に重大な人権侵害に対する横断的な禁止・留意事項等を定める			
特定セクターに対する取組方針	投融資等を通じて環境・社会への負の影響を助長する可能性が高いセクターに対する禁止・留意事項等を定める			
	特定セクター			
	兵器・武器	石炭火力発電	一般炭採掘	石油・ガス
	鉱業	大規模水力発電	木質バイオマス発電	大規模農園
	パームオイル	木材・紙パルプ	漁業・養殖	

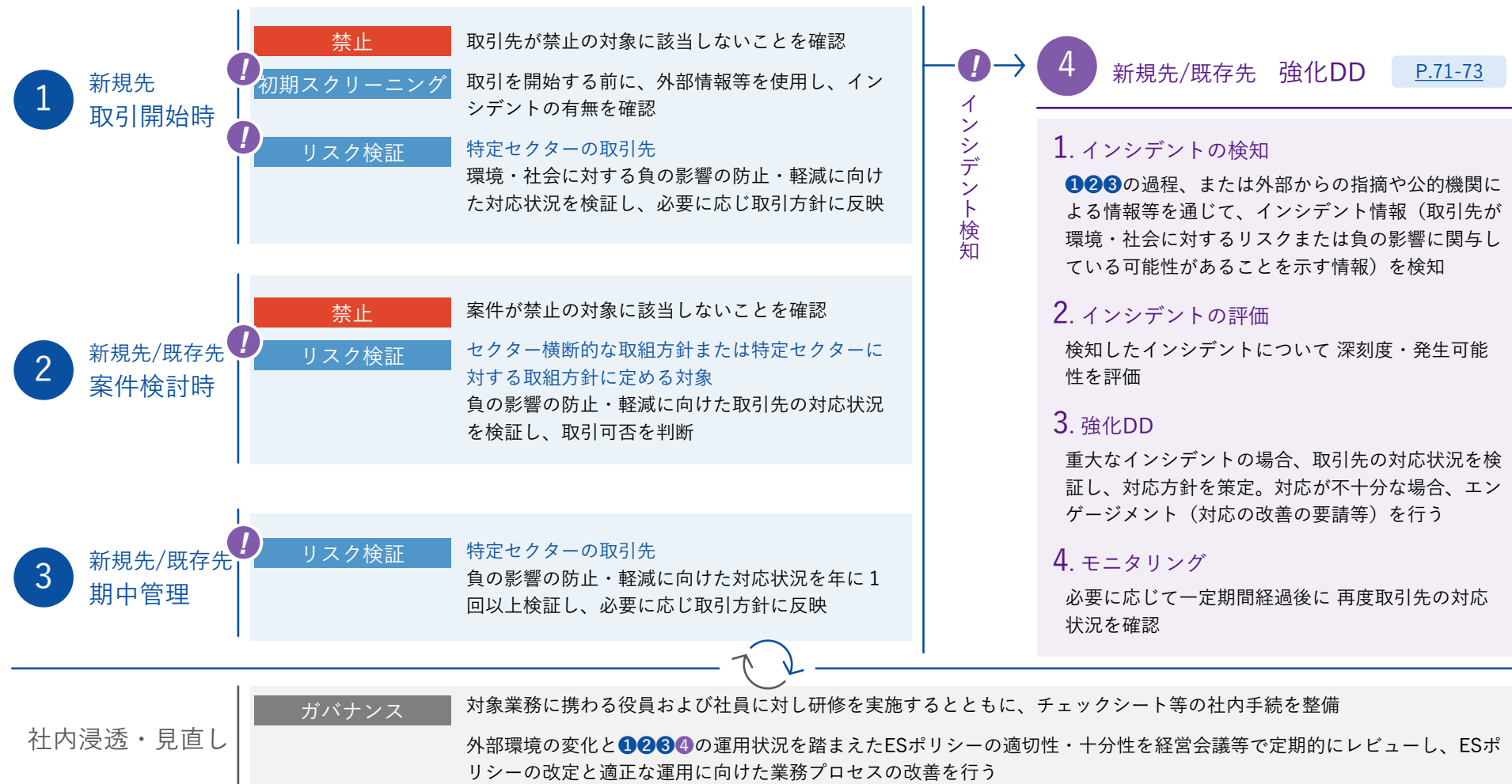
※1. 本方針と適用ある各国法令等の間で抵触が生じた場合は、抵触する範囲において本方針は適用されません。本方針の詳細は、[当社ウェブサイト](#)を参照ください。

※2. 電力、石油・ガス、鉄鋼、石炭採掘（一般炭・原料炭）、セメント、自動車、海運、不動産

※3. 強制労働、児童労働、人身取引、先住民族・地域社会の権利、労働時間・賃金、労働安全衛生、差別、暴力・ハラスメント、結社の自由・団体交渉権などを含む

(2) ESポリシーの運用

新規先との取引開始時および新規案件の検討時に潜在的な影響を含むリスク検証を実施し、期中にモニタリングを行います。取引先が環境・社会に対するリスクまたは負の影響に
関与している可能性があることを示すインシデント情報を検知した場合、深刻度・発生可能性を含む評価を行ったうえで、必要と判断される場合に強化DDを実施します。また、
これらの運用結果を踏まえ、ESポリシーを見直しています。



エクエーター原則の適用

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。2024年7月以降は、気候変動リスクや人権尊重に関するアセスメントの高度化を図ったエクエーター原則（第4版）を適用し、環境・社会デューデリジェンスを強化しています。

(1) エクエーター原則の実施体制

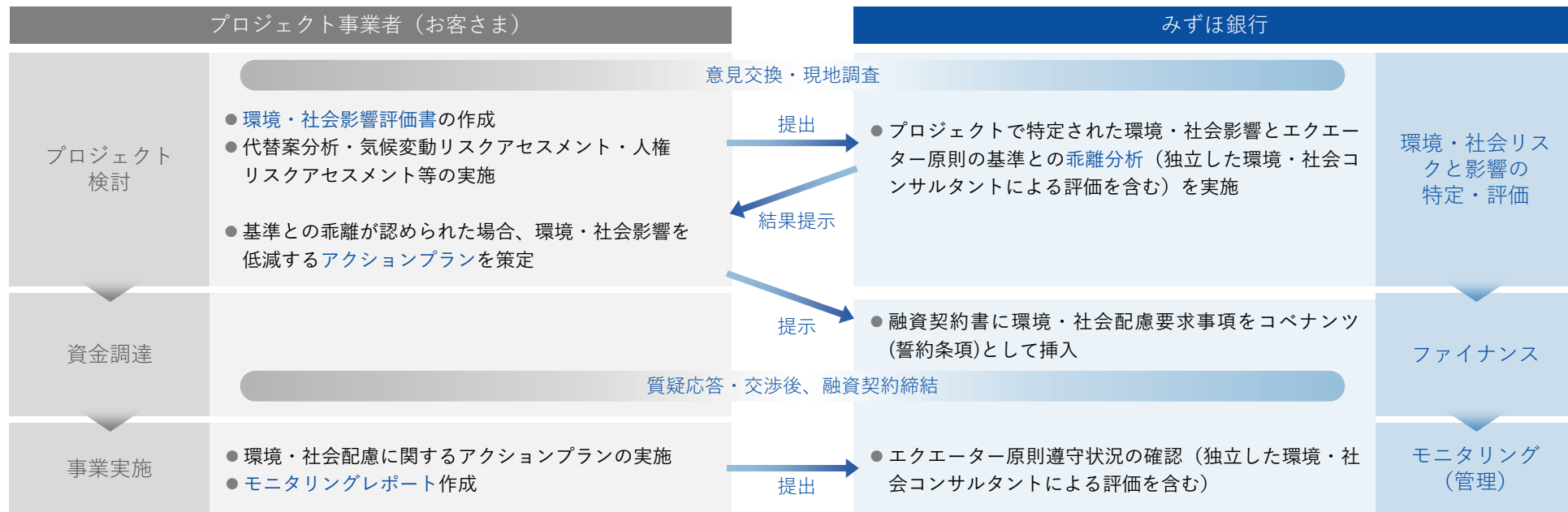
みずほ銀行は、サステナブルプロダクツ部内に「グローバル環境室」を設置し、エクエーター原則の全行的な実施を統括しています。グローバル環境室では、みずほ銀行独自の「エクエーター原則実施マニュアル」を策定しグローバルに展開・運用しています。また、社内研修や勉強会の開催、関連通達の発信を通じて、エクエーター原則に基づく手続きの徹底を図るとともに、環境・社会課題への対応の重要性について社員への啓発活動を積極的に推進しています。

(2) プロジェクトへの適用プロセス

① 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。

プロジェクトへの適用プロセスの概要



②カテゴリー分類と要求事項への対応

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つのカテゴリー (A, B, C) に分類し、カテゴリーに応じた対応をお客さまに求めます。

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（環境・社会アセスメント、気候変動リスクアセスメント、人権リスクアセスメントの実施等）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。

カテゴリーの定義		プロジェクトによる影響の例
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
	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	● カテゴリー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	● 環境影響または社会影響が軽微で悪化が予見されない

③エクエーター原則遵守の確認

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かどうかを判断し、融資の可否を決定します。

④融資契約書の誓約条項（コベナンツ）への反映

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

- 1) 現地国の環境・社会関連法規制の遵守、許認可の取得・維持
- 2) 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
- 3) 上記1) 2)の遵守状況に関する定期報告書の提出
- 4) 合意された廃棄計画に従った施設の廃棄（計画が作成された場合）

(3) 実施プロセス・適用プロジェクト実績の開示

エクエーター原則採択金融機関は、社内のエクエーター原則の実施プロセスと毎年適用実績を、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ています。みずほ銀行はこの要求事項に則って、エクエーター原則協会と当社ウェブサイト適切に情報開示をしています。

[エクエーター原則協会ウェブサイト](#)

[〈みずほ〉とエクエーター原則](#)

(4) 第三者保証の取得

みずほ銀行は、エクエーター原則適用の透明性・信頼性確保のため、2011年邦銀で初めてエクエーター原則適用件数に係る第三者保証を取得。以降、各年度毎に監査法人より第三者保証を取得し、当社ウェブサイトで開示しています。

[〈みずほ〉とエクエーター原則](#)

■ 全体観 気候変動対応全体観 目標・指標一覧 移行推進FW 移行ステージ 取引先エンゲージメント ■ 機会獲得 アプローチ トランジション支援 注力領域 ポリシーエンゲージメント ケイパビリティビルディング

■ リスク管理 全体観 気候関連リスク認識 シナリオ分析 移行リスク管理 ESポリシー エクセクティブ原則

■ 排出削減 自社排出(Scope1,2) 投融資を通じた排出(Scope3) セクター別中期目標・進捗

Scope1,2 (自らの事業活動におけるGHG排出)

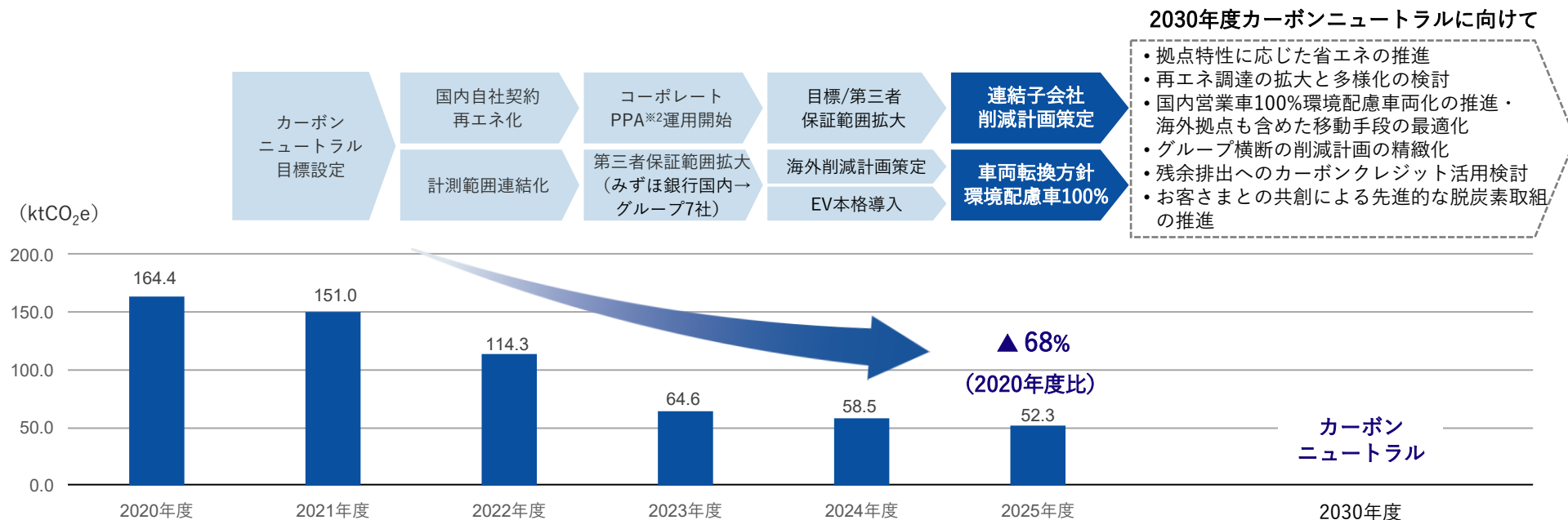
〈みずほ〉は自社 GHG排出量(Scope1,2) を2030 年度までにカーボンニュートラルとすることを目標とし、調達電力の再生可能エネルギーへの切り替えや営業拠点におけるEV導入等、様々な取り組みを推進しています。

Scope1,2 GHG排出の削減に向けた取り組み

〈みずほ〉は、自社 GHG排出量(Scope1,2) を2030 年度までにカーボンニュートラルとする目標を掲げ、様々な取り組みを推進しています。

2022年度に国内自社契約電力の再エネ化を完了しました。また、法定開示への対応を見据え、2023 年度にGHG排出量の計測範囲を国内外の全連結子会社に拡大し、2024 年度には連結ベースで第三者保証を取得、目標の対象も全連結子会社へと拡大しました。2025年度は、連結子会社の削減計画の策定および海外拠点の削減計画の見直しを実施するとともに国内の営業車両を100%環境配慮車とする方針を策定しました。

2025 年度の排出実績は、52.3 ktCO₂e^{*1} となり、2020 年度比 68%減少となりました。



※1. CO₂e : CO₂ equivalent。メタンや亜酸化窒素等の様々な GHG排出量を、地球温暖化係数(GWP)を用いてCO₂相当量に換算した数値

※2. PPA : Power Purchase Agreement (電力販売契約)

■ 全体観 気候変動対応全体観 目標・指標一覧 移行推進FW 移行ステージ 取引先エンゲージメント ■ 機会獲得 アプローチ トランジション支援 注力領域 ポリシーエンゲージメント ケイパビリティビルディング

■ リスク管理 全体観 気候関連リスク認識 シナリオ分析 移行リスク管理 ESポリシー エクセクティブ原則

■ 排出削減 自社排出(Scope1,2) 投融資を通じた排出(Scope3) セクター別中期目標・進捗

Scope3 (投融資等を通じたGHG排出)

〈みずほ〉では、2021年度よりFinanced Emissions（投融資を通じた排出）の計測を開始し、順次対象アセットを拡大してきました。また、2024年度から Facilitated Emissions（資本市場業務を通じた排出）の計測も実施しています。

Financed Emissions / Facilitated Emissions 計測 ※1

①Financed Emissions（投融資を通じた排出）（投融資FE）

対象アセット	①貸出（コーポレートファイナンス・プロジェクトファイナンス） ②自己勘定投資（社債・株式） ③住宅ローン
対象セクター	TCFD推奨項目に基づく19セクター＋その他セクター
対象年度	2024年度 - 〈みずほ〉の貸出残高・投資残高：2025年3月末時点の金額 - 取引先の財務/排出量データ：2025年3月末までの期間で取得可能な最新データ

②Facilitated Emissions（資本市場業務を通じた排出）（FaE）

対象アセット	公募債券・株式の引受案件（海外非上場企業の案件除く）
対象セクター	特にGHG排出量の多い、電力、石油・ガス、石炭セクター
対象年度	2024年度 - 〈みずほ〉の引受金額：2024年4月-2025年3月末までの累計金額 - 取引先の財務/排出量データ：2025年3月末までの期間で取得可能な最新データ

セクター	2023年度		2024年度			
	投融資 FE		投融資 FE		DQS ※2	
	Scp1,2	Scp3	Scp1,2	Scp3	Scp1,2	Scp3
電力ユーティリティ	35.4	18.7	32.8	18.1	2.2	2.3
石油・ガス	10.0	57.3	9.7	53.0	2.7	3.0
石炭	0.1	0.5	0.1	0.2	3.5	3.5
鉄鋼	15.0	8.5	12.9	7.4	2.1	2.3
自動車	1.8	73.3	1.7	87.5	1.8	1.9
海運	3.7	3.5	3.6	9.5	3.3	3.3
不動産	0.3	3.0	0.3	3.1	2.7	2.7
資本財	1.4	52.6	1.4	45.0	2.1	2.2
化学品	6.5	20.6	6.7	27.1	2.3	2.3
金属・鉱業	1.4	8.9	1.3	7.7	2.3	2.3
食品・肉	3.1	5.8	2.5	4.8	2.8	3.1
紙・林産物	1.9	2.5	1.7	2.4	2.1	2.4
セメント	2.4	0.7	2.2	0.5	2.1	2.2
建材	0.9	0.8	1.0	1.0	1.8	1.9
航空	1.2	0.5	1.2	0.6	1.9	1.8
農業	0.5	0.7	0.3	0.5	3.7	3.8
飲料	0.2	0.6	0.2	0.6	2.6	2.6
鉄道	0.5	0.7	0.4	0.9	1.9	2.2
保険	0.0	0.1	0.0	0.3	2.8	2.8
その他	4.8	55.1	4.4	59.9	2.5	2.6
計	91.0	314.3	84.4	330.0	2.4	2.5
住宅ローン	0.4	-	0.4	-	4.0	-

セクター	2023年度		2024年度			
	FaE		FaE		DQS	
	Scp1,2	Scp3	Scp1,2	Scp3	Scp1,2	Scp3
電力ユーティリティ	1.4	1.0	1.3	1.1	2.7	2.7
石油・ガス	0.5	1.7	0.6	2.8	2.6	2.6
石炭	対象案件なし					

※1. Financed Emissions / Facilitated Emissionsの計測手法・留意事項はAppendix P.129ご参照。Financed Emissions に関する詳細データはデータ集P.128ご参照。

※2. Data Quality Score：スコア1が高評価（開示データ・第三者認証あり）⇔スコア5が低評価（推計データ・資産残高に基づく）。

Scope3 セクター別中期目標・進捗

〈みずほ〉のScope3(投融資を通じた排出)削減、実体経済の移行促進に向けて重要な7セクターにおいて中期目標を設定しています。

セクター	対象 スコープ	指標	2030年度 目標値	参考シナリオ※	基準年度 実績	直近実績（2024年度）		
						実績	前年度比	基準年度比
電力	Scope1	排出原単位 (kgCO ₂ e/MWh)	138 ～ 232 kgCO ₂ e/MWh	IEA NZE ～ IEA SDS	388	291	▲8%	▲25%
石油・ガス	Scope1,2	排出原単位 (gCO ₂ e/MJ)	4.1 gCO ₂ e/MJ	IEA NZE	6.4	4.8	▲11%	▲24%
	Scope1,2, 3 カテゴリー11	絶対排出量 (MtCO ₂ e)	FY19比 ▲12～▲29%	IEA SDS ～IEA NZE	67.0	33.4	+5%	▲50%
石炭採掘 (一般炭)	Scope1,2, 3 カテゴリー11	絶対排出量 (MtCO ₂ e)	OECD FY30ゼロ 非OECD FY40ゼロ	IEA NZEの考え方に 準じる	5.1	0.2	▲56%	▲96%
鉄鋼	Scope1,2	絶対排出量 (MtCO ₂ e)	FY21比 ▲17～▲23%	MPP-TM ～ IEA NZE	17.3	11.3	▲10%	▲35%
自動車	Scope1,2	絶対排出量 (ktCO ₂ e)	FY21比 ▲38%	SBTi 1.5℃認定基準	934	690	▲4%	▲26%
	Scope3 カテゴリー11	排出原単位 (gCO ₂ e/vkm)	FY21比 ▲31～▲43%	SBTi Below 2℃ ～ IEA NZE	198	182	+2%	▲8%
海運	Scope1	気候変動整合度	0%以下	IMO GHG削減目標	1.8%	-10.9%	+1%	▲13%
不動産	Scope1,2, 3 カテゴリー13	排出原単位 (kgCO ₂ e/m ²)	33 ～ 42 kgCO ₂ e/m ²	CRREM 1.5℃ ～ Below 2℃	69	53	▲4%	▲23%

※ 参照シナリオの詳細については、Appendix P.150-151をご参照ください

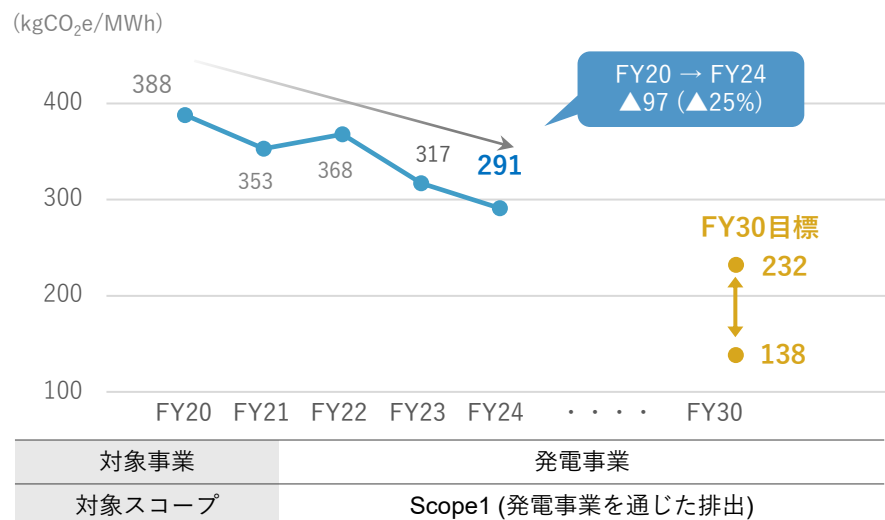
■ 全体観 気候変動対応全体観 目標・指標一覧 移行推進FW 移行ステージ 取引先エンゲージメント ■ 機会獲得 アプローチ トランジション支援 注力領域 ポリシーエンゲージメント ケイパビリティビルディング

■ リスク管理 全体観 気候関連リスク認識 シナリオ分析 移行リスク管理 ESポリシー エクセクティブ原則

■ 排出削減 自社排出(Scope1,2) 投融資を通じた排出(Scope3) セクター別中期目標・進捗

④ 電力セクター

(1) 中期目標の概要・進捗



[参考] 絶対排出量(Scope1) 2020年度 50.8 MtCO₂e → 24年度 29.6 MtCO₂e

国内での原子力発電の再稼働や再エネの導入拡大等を背景に、取引先の脱炭素化が進展し、電力セクターでの排出原単位低減に寄与しています。

一方で、世界情勢の変化や、国内外におけるAI・データセンター等の拡大に伴うエネルギー需要の増加、再エネや系統整備にかかるコスト高騰といった課題も顕在化しています。そのため、エネルギーの安定供給と電源の脱炭素化の双方を踏まえた移行が一層重要になっています。

(2) 目標達成に向けた取り組み

① 取引先のトランジション支援

電力需要増加や巨額・長期の設備投資負担といった業界課題を見据えながら、再エネに加え、LNG火力、水素・アンモニア混焼、原子力、送配電網整備等も含め、エネルギーの安定供給と脱炭素の両立に向けた移行戦略について対話を進めています。

またトランジションボンド等の組成支援に加え、GX推進機構による保証等、政策支援の活用も見据えた議論を通じて、移行に向けた取引先の中長期の投資判断や資金調達を後押ししています。また、投資予見性の向上や市場形成に向けた意見発信にも取り組んでいます。

なお、〈みずほ〉ではアンモニア混焼等のトランジション技術に対する支援を行う際には、ファイナンス検討時に確認すべき要件を整理しています。

例：石炭火力発電のアンモニア混焼に関するファイナンスの考え方

地域・業種特性を踏まえた移行を支援する観点から「2050年ネットゼロや地域の移行戦略との整合」「事業者の適切な移行戦略策定」「ライフサイクル全体で低炭素アンモニアの使用」「アンモニア混焼率20%以上」等の基準、およびESポリシーで禁止している新設・拡張に該当しないこと等を確認

② 案件取り上げ時の検証

中期目標を踏まえ、一定の融資金額や融資期間を超える融資案件は、以下の観点で目標への影響度を検証する運用体制を構築しています。

- 一次チェック - Scope1排出原単位
- 二次チェック - エネルギー安定供給や脱炭素に向けた各国政策との整合性
- 事業者の移行戦略や移行に向けた対応状況

③ 石炭火力発電所向け与信残高削減目標

気候変動や大気汚染への懸念が高いとされ今後事業停止のリスクが高まっていることから、石炭火力発電所向けの与信残高の削減目標を設定しており、その数値は着実に減少しています。(直近実績 P.23)

■ 全体観 気候変動対応全体観 目標・指標一覧 移行推進FW 移行ステージ 取引先エンゲージメント ■ 機会獲得 アプローチ トランジション支援 注力領域 ポリシーエンゲージメント ケイパビリティビルディング

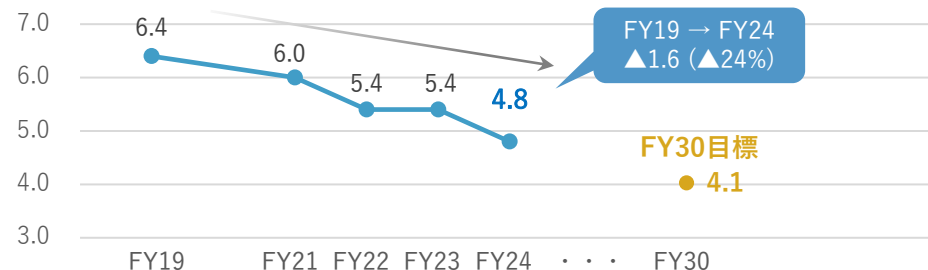
■ リスク管理 全体観 気候関連リスク認識 シナリオ分析 移行リスク管理 ESポリシー エク्यूーター原則

■ 排出削減 自社排出(Scope1,2) 投融資を通じた排出(Scope3) セクター別中期目標・進捗

石油・ガスセクター

(1) 中期目標の概要・進捗

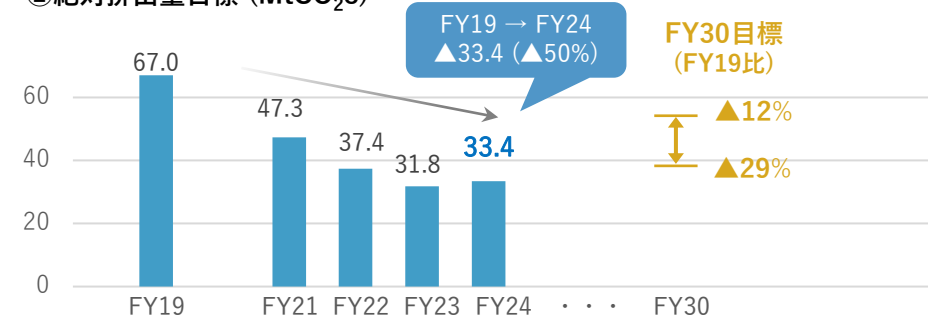
① 排出原単位目標 (gCO₂e / MJ)



対象事業	上流生産（探鉱・開発・生産・ガス液化および統合型）
対象スコープ	Scope1,2（生産事業からの直接排出）

[参考] 絶対排出量(Scope1) 19年度 6.0 MtCO₂e → 24年度 2.7 MtCO₂e
絶対排出量(Scope2) 19年度 0.5 MtCO₂e → 24年度 0.2 MtCO₂e

② 絶対排出量目標 (MtCO₂e)



対象事業/ 対象スコープ	上流生産（探鉱・開発・生産および統合型）/ Scope3 カテゴリー 11（生産事業からの間接排出） + 石油精製 / Scope1,2（精製事業からの直接排出）
-----------------	---

排出原単位については、高排出の取引先やプロジェクトにおける貸出返済の進行や、取引先における省エネやフレアリング・メタン排出削減の取り組み等を要因として、着実に減少しています。絶対排出量は、生産量や輸送燃料需要の増加等を要因として増加となりましたが、2030年度目標値を下回る水準で推移しています。

(2) 目標達成に向けた取り組み

① 取引先のトランジション支援

取引先における脱炭素・低炭素化とエネルギー安定供給の両立や事業構造転換等に関する建設的な議論を継続するとともに、事業ポートフォリオ再構築支援、脱炭素エネルギー（水素・アンモニア等）のバリューチェーン構築の支援、脱炭素戦略・排出削減への取り組みに対するファイナンスを通じた支援に取り組んでいます。

② 案件取り上げ時の検証

中期目標を踏まえ、石油・ガス探掘を資金使途とする新規の融資案件は、以下の観点で目標への影響度を検証する運用体制を構築しています。

- 一次チェック - Scope1,2 排出原単位見通し、十分なGHG排出削減対策の有無
 - Scope3 排出量（生産量）見通し
- 二次チェック - エネルギー安定供給や脱炭素に向けた各国政策との整合性
 - 事業者の移行戦略や移行に向けた対応状況（石油ガス事業の割合低減を含む事業構造転換に向けた移行計画やGHG排出削減目標（メタン排出削減目標を含む）の内容等）

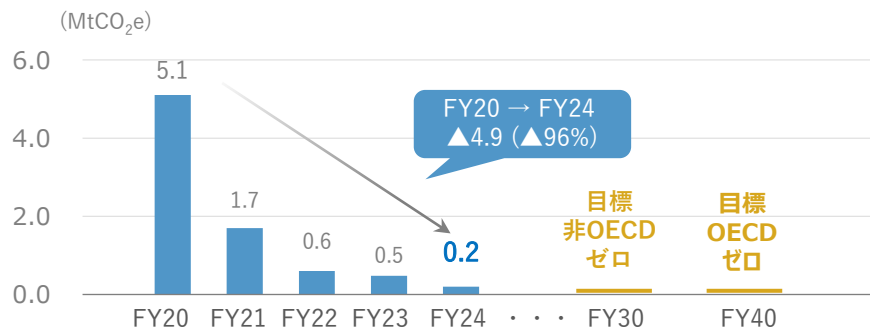
■ 全体観 気候変動対応全体観 目標・指標一覧 移行推進FW 移行ステージ 取引先エンゲージメント ■ 機会獲得 アプローチ トランジション支援 注力領域 ポリシーエンゲージメント ケイパビリティビルディング

■ リスク管理 全体観 気候関連リスク認識 シナリオ分析 移行リスク管理 ESポリシー エクセクティブ原則

■ 排出削減 自社排出(Scope1,2) 投融資を通じた排出(Scope3) セクター別中期目標・進捗

石炭採掘（一般炭）セクター

中期目標の概要・進捗



対象事業	一般炭採掘
対象スコープ	Scope1,2 および Scope3 カテゴリー11

(参考) Scope1,2,3別内訳 (MtCO₂e)

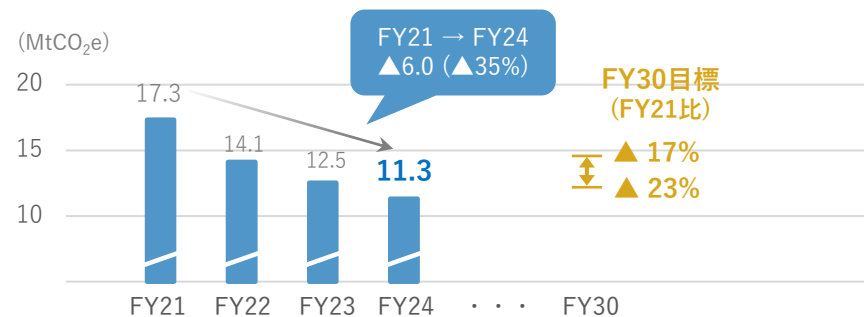
	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
Scope1	0.4	0.2	0.02	0.01	0.005
Scope2	0.009	0.003	0.0007	0.0005	0.0003
Scope3	4.7	1.4	0.6	0.5	0.2
合計	5.1	1.7	0.6	0.5	0.2

石炭採掘（一般炭）に対するファイナンスの推移

〈みずほ〉における一般炭採掘を主業とする企業・プロジェクトへの貸出残高（コーポレートファイナンス、プロジェクトファイナンス）は、22年226億円、23年106億円、24年70億円、25年20億円、26年2億円（いずれも3月末）と減少しています。

鉄鋼セクター

(1) 中期目標の概要・進捗



対象事業	製鉄・製鋼（高炉/電炉による製造・連続 casting・圧延）
対象スコープ	Scope1,2（製鉄・製鋼事業を通じた排出）

取引先における製鉄・製鋼プロセスの省エネ化等の取り組みが着実に進展し、特に国内における取引先のGHG排出量が減少しました。投融資を通じた絶対排出量減少は、取引先の時価総額増加等に伴う帰属係数の低下も寄与しています。

(2) 目標達成に向けた取り組み

取引先のトランジション支援

取引先との建設的な対話を起点として、製鉄・製鋼プロセスの脱炭素化に向けた投資へのファイナンス支援や、再エネ調達戦略、鉄源獲得戦略等の策定支援に取り組んでいます。また、脱炭素技術への投資予見性確保、競争環境の整備に向けて、取引先とも連携し、ルールメイキングに関与すべく意見発信等にも取り組んでいます。

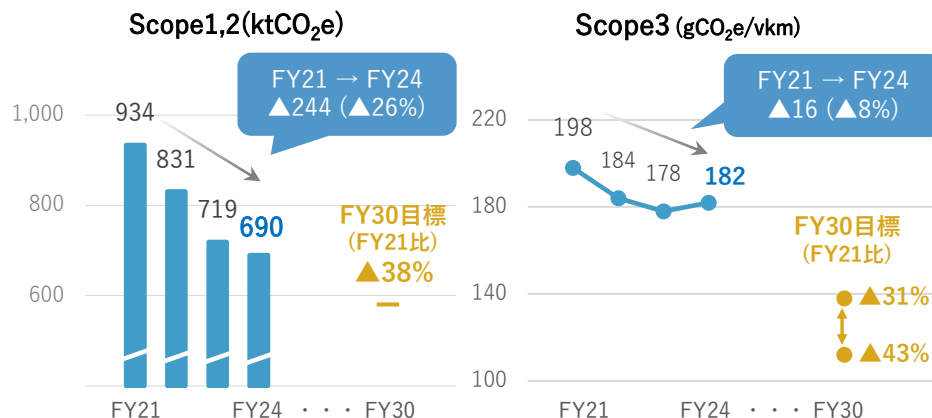
■ 全体概観 気候変動対応全体概観 目標・指標一覧 移行推進FW 移行ステージ 取引先エンゲージメント ■ 機会獲得 アプローチ トランジション支援 注力領域 ポリシーエンゲージメント ケイパビリティビルディング

■ リスク管理 全体概観 気候関連リスク認識 シナリオ分析 移行リスク管理 ESポリシー エクセクティブ原則

■ 排出削減 自社排出(Scope1,2) 投融資を通じた排出(Scope3) セクター別中期目標・進捗

自動車セクター

(1) 中期目標の概要・進捗



対象事業	乗用車(完成車)製造
対象スコープ	[左] Scope1,2 [右] Scope3 カテゴリー11 (走行距離あたり排出量) ^{※1}

[参考] 絶対排出量(Scope3) 21年度 33.4 MtCO₂e → 24年度 37.8 MtCO₂e

Scope1,2は、主要取引先の生産台数減少に加え、生産工程での電化・再エネ導入等を背景に排出削減が進展しました。走行時排出を示すScope3は、BEV以外の車両販売が増加したことで前年比増加となりました。一方、取引先の低炭素化に向けた取り組みは引き続き進展しており、今後の排出原単位の低減を見込んでおります。

※1. Well-to-Wheel (燃料生産時および自動車走行時の排出の合計) を対象

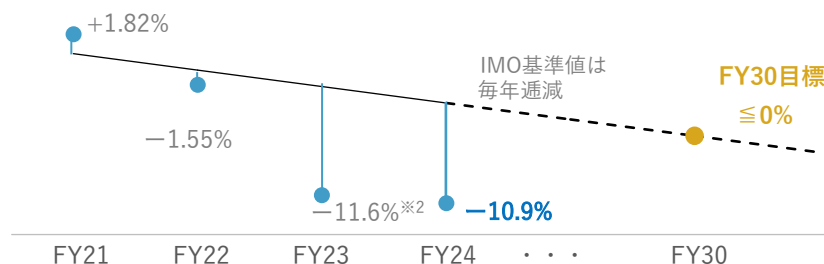
(2) 目標達成に向けた取り組み

取引先のトランジション支援

取引先との建設的な対話を起点に、お客さまの排出削減に向けた投資へのファインダンス支援や、再エネ調達戦略、サプライチェーンの脱炭素化戦略等の策定および推進を支援しています。自動車セクターにおいては、素材・電池等のリサイクルの重要性も高まっていることから、取引先の支援を通じて、新技術の社会実装・商用化や、サプライチェーン転換にも取り組んでいます。

海運セクター

(1) 中期目標の概要・進捗



対象事業	内航船を除く、総トン数5,000t以上の船舶
対象スコープ	Scope1 (船舶の運行からの排出)

[参考] 絶対排出量(Scope1) 21年度 3.5 MtCO₂e → 24年度 1.9 MtCO₂e

海運セクターでは、船舶の種類やサイズに応じた排出原単位の低減状況を測定・評価するため、ポセイドン原則^{※3}におけるテクニカルガイダンスを踏まえて、目標設定の指標として「ポートフォリオ気候変動整合度」を使用し、算定基準としてはIMO(国際海事機関)のCII (Carbon Intensity Indicator) 規制の基準値を使用しています。

2024年度は、地政学リスクへの対応による航路変更(航行距離の増加)や、堅調な海上輸送需要といった事業環境のなかでも、取引先における減速航海や効率改善装置導入等の排出削減努力によって、CII規制の基準値を下回る水準となりました。

※2. データベンダーの計測手法変更に伴い23年度実績を再計測(25/6開示時点 -7.0%)

※3. 2019年に欧米の主要金融機関を中心に設立された海運業界の脱炭素化を金融面からサポートする国際的な枠組み

(2) 目標達成に向けた取り組み

取引先のトランジション支援

取引先との建設的な対話を起点に、環境配慮船舶(低炭素・次世代燃料船舶等)への転換に向けたファインダンス支援に取り組んでいます。また国際規制対応等、お客さまの排出削減戦略の策定および推進を支援しています。

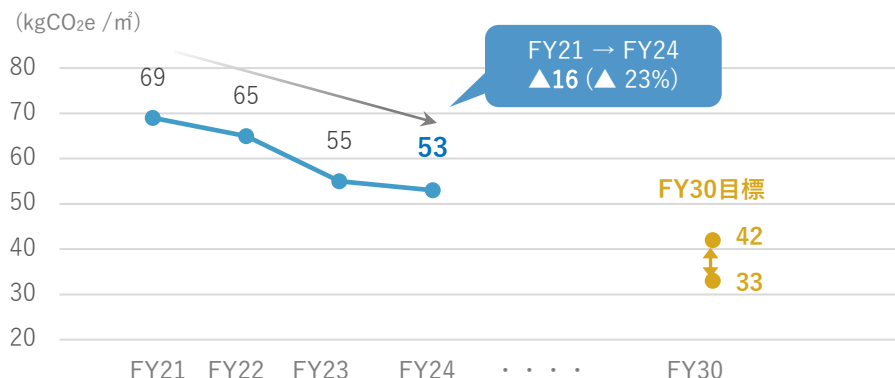
■ 全体観 気候変動対応全体観 目標・指標一覧 移行推進FW 移行ステージ 取引先エンゲージメント ■ 機会獲得 アプローチ トランジション支援 注力領域 ポリシーエンゲージメント ケイパビリティビルディング

■ リスク管理 全体観 気候関連リスク認識 シナリオ分析 移行リスク管理 ESポリシー エクセクティブ原則

■ 排出削減 自社排出(Scope1,2) 投融資を通じた排出(Scope3) セクター別中期目標・進捗

不動産セクター

(1) 中期目標の概要・進捗



対象事業	日本国内における不動産賃貸事業
対象スコープ	Scope1,2, Scope3 カテゴリー13

[参考] 絶対排出量(Scope1,2,3) 21年度 361 ktCO₂e → 24年度 329 ktCO₂e

不動産セクターでは、対象となる大手デベロッパーやREIT各社ともに、GHG排出削減や再エネ導入に向けた中期目標を掲げ、環境配慮型の不動産開発、省エネ・再エネ拡大等が進展しており、着実な排出原単位の低減につながっています。

(2) 目標達成に向けた取り組み

取引先のトランジション支援

不動産セクターの脱炭素化に向けて、取引先との建設的な対話を起点に、再エネの調達支援、グリーンファイナンス等を通じた環境価値の高い不動産開発・取得等の支援に取り組んでいます。また不動産セクターは、購入電力による排出(Scope2)が大きな割合を占めるため、電力セクターでの脱炭素化への支援にも取り組んでいます。

〈みずほ〉における削減貢献量への取り組み

削減貢献量は、企業等が提供するソリューション(製品・サービス等)を通じて、社会全体のGHG削減にどの程度貢献したかを定量的に示す指標として、近年、世界で関心が高まっています。〈みずほ〉では削減貢献量の算定・開示に留まらず、ファイナンスや企業評価への活用、対外発信まで幅広く取り組んでいます。

CO₂削減貢献量 (Financed Avoided Emissions) の算定・開示

みずほ銀行では、2019年度からPCAFのコンセプトに基づき、再エネのプロジェクトファイナンスへの融資を通じたCO₂削減貢献量 (Financed Avoided Emissions) を公表しています。詳細は、[当社ウェブサイト](#)をご参照ください。

	2019年度	2023年度	2024年度
Financed Emissions (ktCO ₂)	8,901	10,151	10,587
CO ₂ 削減貢献量 (ktCO ₂)	4,349	7,002	7,057

(参考) 2019年度～2024年度累計の削減貢献量：34,357 ktCO₂

取引先の移行対応状況評価 (移行ステージ) への活用

〈みずほ〉は、取引先の移行への対応状況を「移行ステージ」として評価し、エンゲージメント等を通じて移行の進展に向けた支援を行っています。この評価では、取引先のGHG排出削減実績に加え、CO₂削減貢献量の開示状況も評価基準に取り入れています。

〈みずほ〉削減貢献量フォーカスレポートの発信

2024年度より削減貢献量のグローバル動向や活用法、〈みずほ〉における取り組みをまとめた「〈みずほ〉削減貢献量フォーカスレポート」を発行しています。ファイナンスや企業評価において金融機関による削減貢献量の活用が一層普及・促進することをめざし、積極的な情報発信に取り組んでいます。



削減貢献量に関するビジネスでの取り組みはP.30、各種算定・開示基準に関する意見発信やルールメイキングへの取り組みはP.31で紹介しています。

自然資本・ サーキュラー エコノミー編

1. 自然資本対応の全体観

P.55 自然資本対応の全体観

P.56 融資ポートフォリオにおける自然資本の依存・影響分析

P.57 自然資本の依存・影響把握に向けた取り組み

2. 機会の獲得

P.59 ネイチャーポジティブ移行に向けた支援

P.60 ブルービジネスへの挑戦

P.61 サーキュラーエコノミーの推進

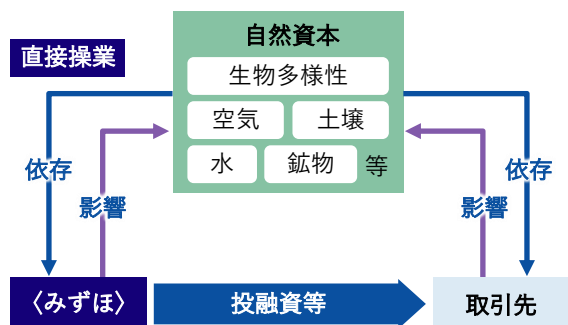
3. リスクの管理

P.63 自然関連のリスク

自然資本対応の全体観

〈みずほ〉は、自社の直接操業と取引先への投融資等の金融活動を通じて、自然資本に依存し、影響を与えています。ネイチャーポジティブ実現に向けて、自然に関連するビジネス機会の獲得とリスク管理の両面から対応を進めています。

(1) 自然資本における〈みずほ〉の依存・影響および機会・リスク



自然関連の機会・リスク

機会	
自然関連リスクの回避・軽減、自然損失の阻止・復元等	
依存から生じるリスク	影響から生じるリスク
コストへの影響等	自然破壊への関与によるレピュテーション悪化等

金融機関にとっての自然関連リスクは、自社の直接操業だけでなく、投融資等金融活動を通じて生じ、信用リスクやレピュテーション悪化等の様々なリスクへと波及します。

〈みずほ〉はこれらのリスクを適切に管理するとともに、お客さまの自然資本への対応をビジネス機会と捉え、気候変動やサーキュラーエコノミーなど密接に関連する領域と連携しながら対応を進めています。

(2) ネイチャーポジティブ実現に向けた取り組み

機会・リスクの分析

融資ポートフォリオ分析（LEAPアプローチ）

基礎分析

- 2022年度にENCORE※を用いて、水・生物多様性を重要な自然資本と特定し、不動産、化学、自動車、一般卸売・小売、石油ガス(採掘)セクターが依存・影響が大きいセクターと整理
- 2023年度にビジネス機会が見込める食品、化学、一般卸売・小売セクターについて、LEAPアプローチによる分析を行い、高リスク項目（評判リスクや物理的リスク）を特定

詳細分析

- 2024年度に関連会社が開発した評価スコアを活用して、セクターごと・企業単位の依存・影響を評価し、機会・リスクを具体化
- 機会獲得に有用な実態データ収集をめざし、データセンターの自然影響研究や国内企業のTNFD開示分析を実施

[P.57~](#)

ビジネス

お客さまの自然資本への対応を支援

[P.59~](#)

自然資本関連ファイナンス、コンサルティング

- 自然資本関連領域でのソリューションの開発や、自然資本対応支援実績を積み上げ

ブルービジネスへの注力

- 気候変動による海水温や海面上昇、水陸にまたがる水循環や生態系への影響を踏まえ、ブルーエコノミーに着目した機会獲得を推進

リスク管理

ESポリシーに自然資本関連のセクター方針を整備

[P.63~](#)

※ Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure

融資ポートフォリオにおける自然資本の依存・影響分析

〈みずほ〉は、自然資本への対応を進めるにあたり、融資ポートフォリオ全体を対象とした依存・影響分析を実施しています。これにより、融資ポートフォリオにとって重要な自然資本と、それらへの依存・影響が大きいセクターを特定し、優先的に対応すべき領域を明確化しました。

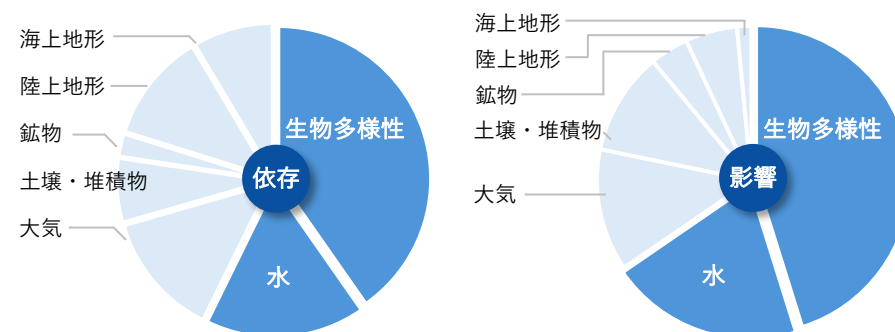
依存・影響分析の更新

2022年度に実施した初回分析により〈みずほ〉にとって重要な自然資本およびセクターを特定し、その後も自然資本に対する〈みずほ〉の依存・影響を継続的に把握するため、2025年度に、2024年に更新されたENCOREデータおよび直近の融資ポートフォリオ（2025年3月末）を用いて改めて分析を実施しました。

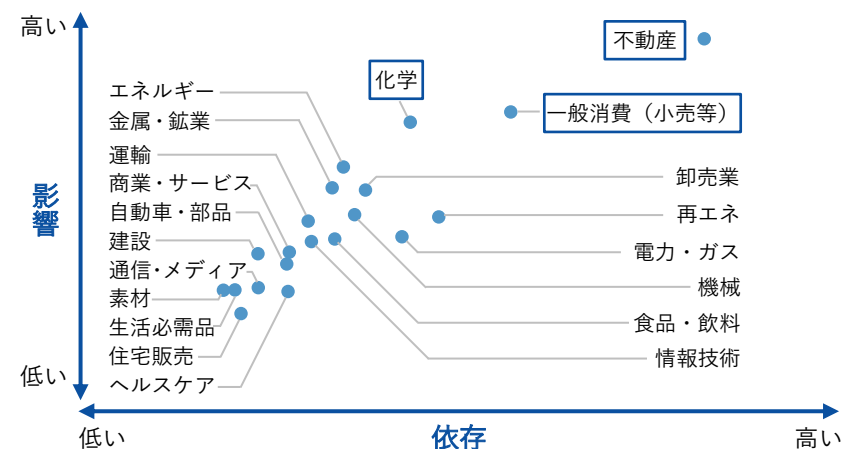
その結果、2022年度分析と同様に、生物多様性と水が依存・影響が大きな自然資本であることを確認するとともに、特定した生物多様性と水について、セクターごとの依存・影響の大きさを確認しました。融資ポートフォリオの構成変化等を背景に、依存度・影響度は2022年度分析対比で変動が見られたものの、不動産セクターは依存・影響が大きく、また一般消費（小売等）、化学セクターも比較的依存・影響が大きいことを引き続き確認しています。

これらの結果を踏まえ、重要性が確認されたセクターについては、より具体的な分析を進める必要があると認識しています。

重要な自然資本の特定



生物多様性・水への依存度・影響度



自然資本の依存・影響把握に向けた取り組み ①

ネイチャーポジティブへの取り組みを具体化すべく、自然資本の依存・影響が大きい不動産セクターの中でもデータセンターに着目した研究を行いました。自然への影響特徴をサプライチェーン全体を通して可視化し、分析結果をもとに〈みずほ〉自社のデータセンターの自然影響分析にも取り組みました。

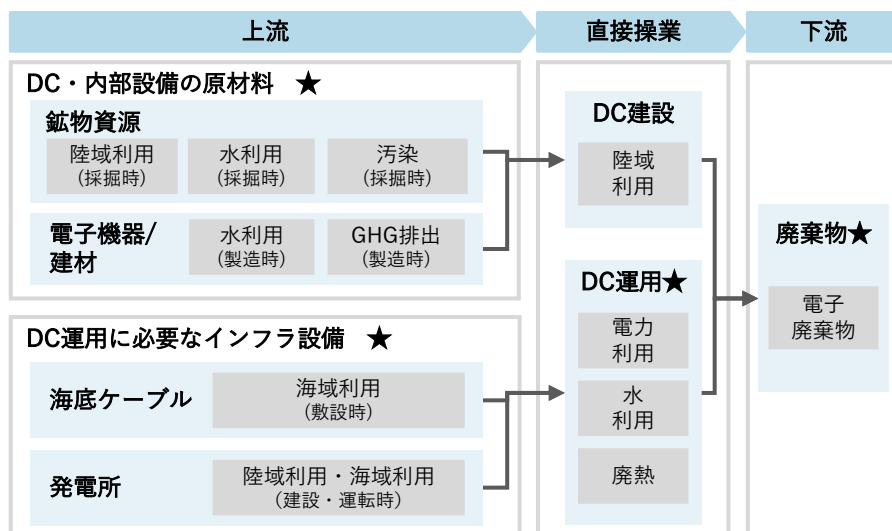
(1) データセンターに関する自然資本影響の共同研究

ソフトバンク株式会社と共同で、みずほ総合研究所^{※1}の協力を得てデータセンター（以下「DC」）の自然資本への影響をサプライチェーン全体でモデル化する共同研究を実施しました。

DCに関する環境規制や日本の地域特性等を踏まえ、主要な自然影響を特定しました。DCの直接操業だけでなく、サプライチェーン上流や下流における自然影響についても分析しました。詳細は[当社ウェブサイト](#)をご参照ください。

〈みずほ〉は、本研究結果の実務への取り込みを検討するとともに、取組事例を積み上げることで、自然に配慮したDCの価値向上に貢献していくことをめざします。

DCサプライチェーン全体における主要な自然影響 ★データセンター特有の影響



(2) 研究結果の自社利用データセンター分析への活用

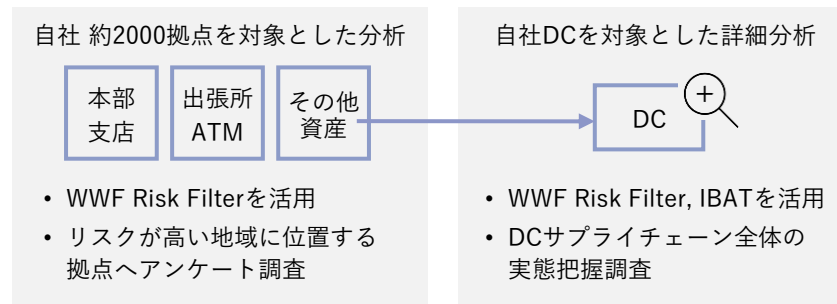
〈みずほ〉の直接操業における自然資本への依存・影響分析では、約2千拠点の自社拠点を対象にWWF Risk Filterおよびアンケートによる実態調査を行い、自然との接点でリスクの高い「優先地域」に該当する自社拠点がいないことを確認しています。詳細はP.155をご参照ください。

加えて、DCに関する共同研究にて特定した自然への影響項目を踏まえ、〈みずほ〉の直接操業に該当する自社使用DCについて追加分析を実施し、自然への影響および対策の実施状況を調査しました。

DC立地の陸域利用や運用時の水利用における影響はWWF Risk FilterやIBAT^{※2}のデータを活用し、サプライチェーンにおける自然影響は所管部署へのアンケートにて実態把握を行い、実質的な懸念は僅少であることを把握しました。

自然への負荷低減に向けた取り組みとしては、再生可能エネルギー電力の利用や、施設内での水の再利用等を行っています。

自社拠点分析への活用方法



※1. みずほ総合研究所はみずほ銀行内の組織の名称です

※2. Integrated Biodiversity Assessment Tool

自然資本の依存・影響把握に向けた取り組み ②

融資ポートフォリオにおける自然資本との関係性をより詳細に把握するため、国内企業のTNFD開示情報をもとに、自然資本への依存・影響および関連する機会・リスクについて、サプライチェーンも含めて分析しました。本分析を活用し、今後も取引先との対話を継続していきます。

自然関連開示情報の比較による実態把握

① 分析ステップ

国内企業162社(15業種)のTNFD開示情報を用いて、セクター別の依存・影響および機会・リスクの特徴を整理しました。

- ◆ 15セクター：食品、エネルギー資源、建設・資材、素材・化学、医薬品、自動車・輸送機、鉄鋼・非鉄、機械、電機・精密、情報通信・サービスその他、電力・ガス、運輸・物流、商社・卸売、小売、不動産

Step1. TNFD開示情報の収集

- ・ TOPIX500の対象銘柄企業とTNFD Adopter登録企業（2025年5月末時点）を対象に、TNFD開示の有無を調査し、開示情報を収集

Step2. 開示内容の分析

- ・ 直接操業とサプライチェーンにおける
優先地域、依存、影響、機会、リスクの評価内容を分析
- ・ 分析結果をもとに各企業の自然資本に関する把握状況をスコアリング

多角的な指標の活用、定量評価、地域性を加味した評価を重視

Step3. 各セクターが重要視している依存・影響/機会・リスクの把握

- ・ Step2の結果やENCORE分析等を踏まえて対象セクターを選定し、各企業がどのような自然関連の依存・影響/機会・リスクを重視しているかを詳細に調査・整理

② 各セクターが重視する依存・影響/機会・リスク

2022年度に特定した、〈みずほ〉の融資ポートフォリオを加味した際の生物多様性・水への依存・影響が大きい化学、自動車、不動産セクターや自然資本への依存・影響が大きい食品セクターをみると、各企業は以下の依存・影響/機会・リスクを重視していることがわかりました。把握できた企業の重要な依存・影響/機会・リスクは投融資を通じて〈みずほ〉の機会・リスクになる可能性があると認識しています。

重視する自然関連の依存・影響/機会・リスク

	直接操業	サプライチェーン
化学	・ 工場の取水源の情報や取水排水量などの把握、周辺環境への影響	・ 原材料生産における土地利用・水消費や地域性を考慮したサプライチェーン全体での環境影響
自動車	・ 工場などの拠点の水に関する規制強化によるリスク、周辺生態系への影響	・ 天然ゴムなどのハイリスクコモディティに関する、生産地周辺の自然への影響、規制強化や先住民関連のリスク
不動産	・ 不動産開発時における土地利用への負の影響や、緑地創出などの正の影響 ・ 規制強化によるコスト増加リスクと規制対応で発生する事業機会の拡大	・ 不動産開発時における土地利用への負の影響や、緑地創出などの正の影響 ・ 認証や規制強化によるコスト増加のリスクと規制対応による事業機会の拡大
食品	・ 自然災害や水リスクによる操業停止や対応コスト増加、市場変化による評判悪化リスク	・ サプライチェーン上流の調達リスク ・ サプライチェーン上流の自然災害や収量低下、規制強化による調達コスト増加、認証品の調達によるコスト増加のリスク

「ネイチャーポジティブ移行に向けた支援

〈みずほ〉は、お客さまの自然資本への対応をビジネス機会と捉え、ネイチャーポジティブへの移行をファイナンスやコンサルティングを通じて支援しています。

(1) 〈みずほ〉にとっての自然関連の機会

〈みずほ〉は、ネイチャーポジティブへの移行を、気候変動対応やサーキュラーエコノミーと密接に関連する機会と捉えています。こうした認識のもと、〈みずほ〉は自然関連やサーキュラーエコノミーなど、様々な分野のイニシアティブに参加し、最新動向や知見を得ています。

これらの各分野で得た知見を有機的に連携させ、お客さまの課題解決と持続可能な社会の実現に向けた取り組みを積極的に進めていきます。

参加イニシアティブ

イニシアティブ	〈みずほ〉の参画※
経団連生物多様性宣言イニシアチブ	FG / みずほリース
ネイチャーポジティブ経営推進プラットフォーム	FG
TNFDフォーラム	FG / AM-One
異業種間生物多様性イニシアティブ	BK
ブルーオーシャン・イニシアチブ	FG / SC
Blue Carbon Network	FG
唐津ネイチャーファイナンス研究会	FG / BK
SEA VEGETABLE Co-Creation Project	FG
サーキュラーパートナーズ	FG / みずほリース
Green Fuel Forward	FG

※ FG:みずほフィナンシャルグループ、AM-One:アセットマネジメントOne、BK:みずほ銀行、SC:みずほ証券

(2) ネイチャーポジティブ移行に向けた取り組み

〈みずほ〉は、融資ポートフォリオにおける自然資本への依存・影響分析も活用しつつ、自然資本への依存・影響が大きいお客さまへのファイナンス組成支援やコンサルティング提供を進めています。

Mizuho自然資本インパクトファイナンスによるお客さま支援を継続しているほか、2025年9月には、国内初のICMA「ネイチャーボンドガイド」に準拠したフレームワーク策定支援を行い、希少動物の保護と増殖への貢献を通じたネイチャーポジティブをめざす活動を金融面で支援しました。

また、2025年12月には、国内の森林資産活性化に向けた実証実験を開始しました。本実証を通じて、木材の安定供給やトレーサビリティ確保と品質管理、コスト削減、先端エンジニアリングの導入支援のほか、地方金融機関と連携したカーボンクレジットの創出支援の仕組み構築などを通じて、森林全体の生産性と事業効率向上を支援し、新たな事業機会を生み出すことで幅広い資金を呼び込んでいきます。

自然資本・生物多様性への対応を支援する主なソリューション

お客さまのニーズ	〈みずほ〉の提供ソリューション	
課題認識	知見習得 実態把握	・ 自然関連の外部動向に関する社内勉強会 ・ TNFDのLEAPアプローチにそった評価支援
戦略立案	方針・戦略 策定支援	・ 自然・生物多様性に関する方針・戦略の策定支援 ・ 各施策の目標・KPI設定等の行動計画の策定支援
戦略実行	戦略・施策 の実行支援	・ 持続的なサプライチェーン構築支援 ・ サステナブルファイナンス （グリーン・ブルー・ネイチャー・インパクト等）
開示	情報開示 支援	・ TNFD枠組みに沿った情報開示 ・ 気候と自然の統合開示

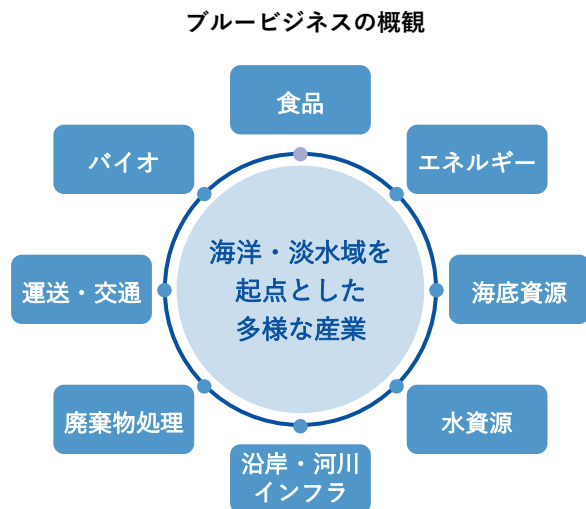
ブルービジネスへの挑戦

〈みずほ〉は、「水がつなぐ世界」をブルービジネスの領域としてとらえ、ファイナンスや社会実装支援などを通じて、自然資本・生物多様性の保全だけでなく気候変動等にも貢献するなど、社会課題を統合的に解決しつつ経済成長も両立しうる分野での取り組みを推進しています。

(1) ブルービジネスへの注目

島国である日本は広大な排他的経済水域を持ち、その豊富な水資源の活用に注目が集まっています。経済規模も拡大しており、OECD（経済協力開発機構）の統計では、2030年までにこの領域の総付加価値額は3兆ドルに達すると試算されています。

〈みずほ〉は、インパクト創出に向けたプロアクティブテーマとして「ブルービジネス」を重視し、取り組みを積極的に支援していきます。〈みずほ〉におけるブルービジネスとは、海洋や水資源そのものに加え、沿岸の生態系など「水を起点とする自然資本」を守りながら、持続的に経済価値を生み出す領域です。水は山から川、海、空へと循環しながら人びとの暮らしや産業活動を支えており、この「水がつなぐ世界」を次世代につなげていくための取り組みに挑戦します。

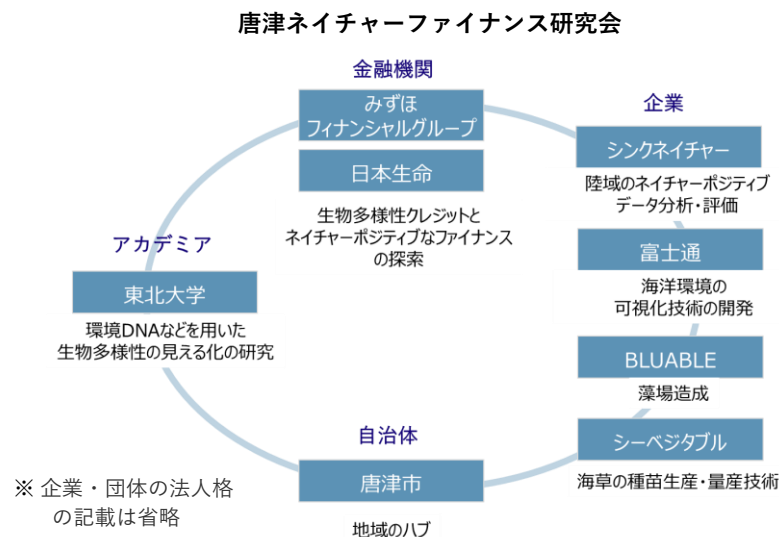


(2) ブルービジネスへの取り組み

ブルービジネスは対象分野が多岐にわたることから、〈みずほ〉では、自然資本・生物多様性の保全だけでなく気候変動等にも貢献するなど、課題を統合的に解決し、経済成長も両立しうる分野での取り組みの推進をめざし、グループ横断で取り組みを進めています。

具体的な取り組み例としては、2025年11月、Urchinomics Group Limited（ウニノミクスグループ）の親会社Verdant Bloom Ltd.への出資を行ったほか、2026年1月には、UAEで初のブルー/グリーン・デュアルトランシェ債の発行を支援するなど、国内外でのブルーファイナンスへの取り組みが挙げられます。

また、2026年1月には、自然資本の増進と地域経済の成長を両立させる新たな金融メカニズム構築をめざして、「唐津ネイチャーファイナンス研究会」を立ち上げました。唐津市が有する豊かな自然を実証フィールドとして、参画企業とネイチャークレジットの社会実装に向けた具体的な方策を探索してまいります。



| サーキュラーエコノミーの推進

〈みずほ〉は、経済安全保障や気候変動、自然資本の保全を強化する観点でサーキュラーエコノミー社会の実現が重要と捉え、地域軸と領域軸の2つのアプローチでリサイクルシステムの構築に向けた取り組みを推進しています。

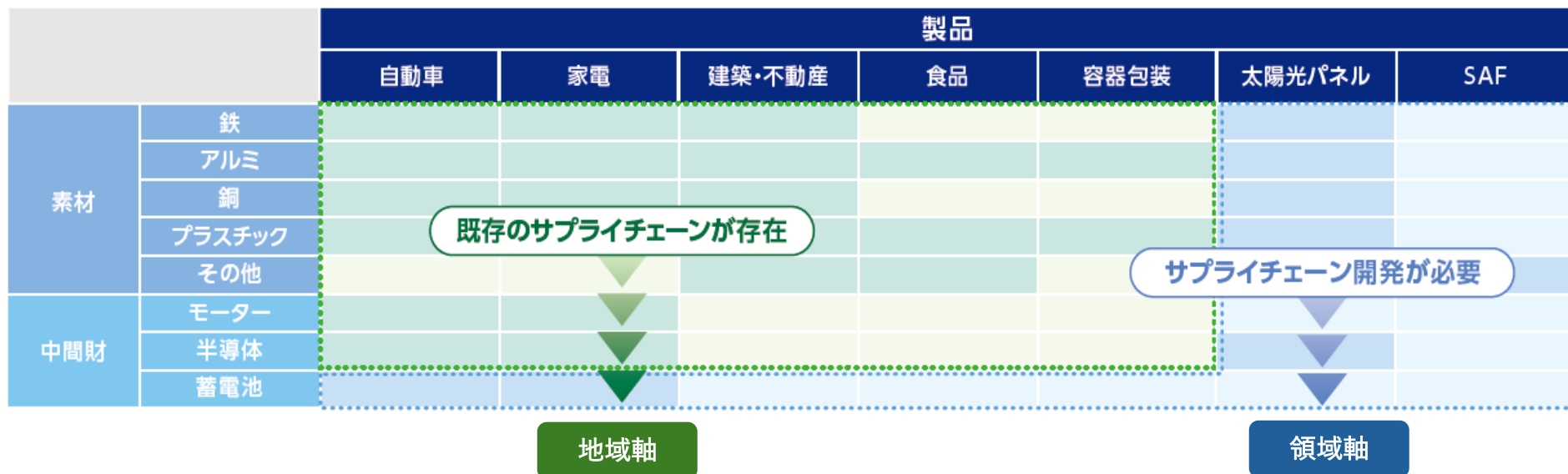
(1) サーキュラーエコノミーの重要性とビジネス機会

昨今の国際情勢に伴い、資源制約が一層顕在化しつつあり、経済安全保障の観点でサーキュラーエコノミーへの関心がますます高まっています。サーキュラーエコノミーの考え方は、資源を有効に活用することであり、気候変動対応や自然資本の保全を強化するうえでも親和性が高く、それぞれの取り組みを連動させた推進が必要です。

日本におけるリサイクルシステムは製品や部品・素材で異なり、個別リサイクル法等で取り扱われてきた製品・素材のリサイクルシステムは地域ごとに既に一定程度確立しているため、全国統一的なアプローチが必ずしも適していません。あわせて、太陽光パネルやSAF、蓄電池等は、新たなリサイクルシステムの構築が求められます。製品の中でも素材や中間財ごとに、製品製造などを行う動脈産業と、廃棄物のリサイクル・適正処理を行う静脈産業をつなげる資源循環型サプライチェーンへの転換が重要になります。

〈みずほ〉は、グループのファイナンス機能の提供や産・官・学・地方とのネットワークを活用したプラットフォーム作りに取り組むとともに、動静脈をつなぐ各地域のリサイクルシステムの構築や動脈・静脈産業を連携させる中核的企業の創出といった「地域軸」と、新領域(E-waste等)でのリサイクルシステム構築への関与といった「領域軸」の2つのアプローチで取り組みを進めています。

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



※ 図表内の色が濃い部分は、サプライチェーンの構築が不十分でビジネス機会として想定

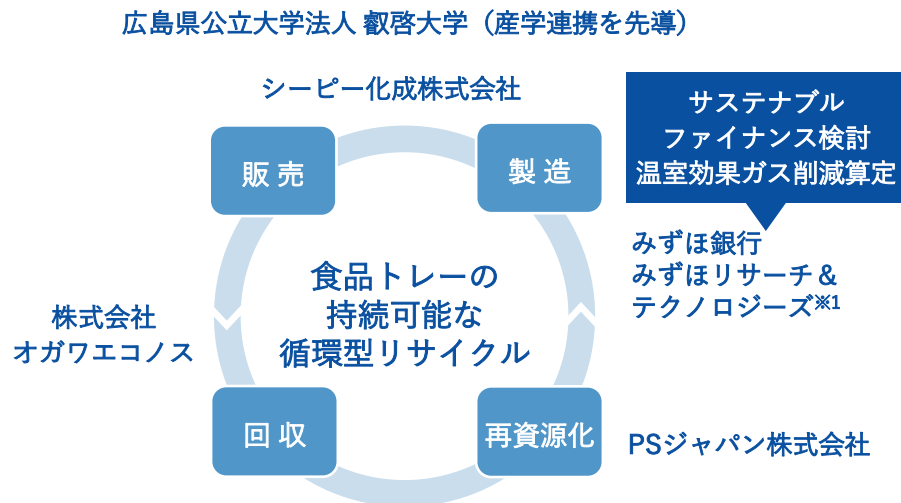
(2) 地域軸でのサーキュラーエコノミーに向けた取り組み

① 広島×廃食品トレー×ケミカルリサイクル

2025年10月、株式会社オガワエコノス、みずほ銀行、みずほリサーチ＆テクノロジーズ※1は、廃プラスチックのサーキュラーエコノミー実現に向けた第一歩として、地域における高度なりサイクルフローの社会実装に向けた連携を公表しました。

実証事業の結果、廃食品トレーのケミカルリサイクル接続による水平リサイクル実現の可能性が示されたため、株式会社オガワエコノスでは廃プラスチックの資源循環を促進する高度再資源化設備の投資を決定しました。〈みずほ〉は当該設備投資に対するファイナンス支援に加え、資源循環にかかるサプライチェーン構築の支援を検討していきます。

広島県における産学連携イメージ



（出所）令和6年度広島県環境・エネルギー産業集積促進補助事業

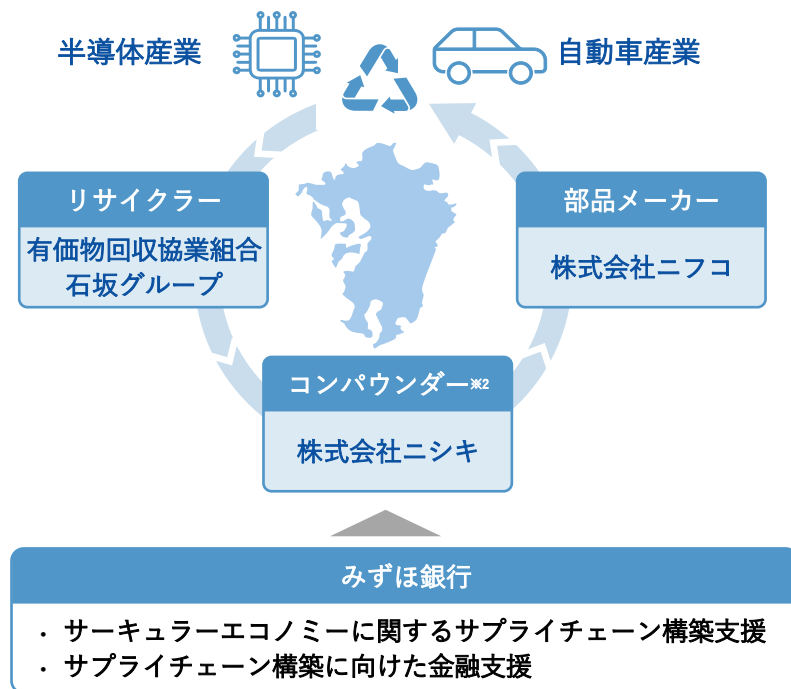
※1. 2026年4月1日付でみずほ銀行と統合

② 九州×半導体由来プラスチック×マテリアルリサイクル

2026年4月、有価物回収協業組合石坂グループ、株式会社ニシキ、株式会社ニフコとともに、九州で集積が進む半導体産業由来の廃棄物（プラスチック）を対象に、今後再生プラスチックの需要拡大が見込まれる自動車産業への資源循環を目的とした共同研究を開始しました。

本共同研究により資源循環型の事業モデルが確立された場合、社会実装に向けて各社が連携し、地方創生型の動脈産業と静脈産業を結ぶサプライチェーンの構築に挑戦していきます。

九州における実証連携イメージ



※2. プラスチック原料を配合・改質する加工業者

自然関連のリスク

〈みずほ〉は、自然関連リスクが直接操業や投融资等の金融活動を通じて信用リスク等の様々なリスクへ波及することを認識し、詳細な把握に向け取り組んでいます。環境方針やESポリシー、エクエーター原則等の枠組みを適用し、自然資本への負の影響の防止・軽減に努めています。

(1) 自然関連リスクの波及経路

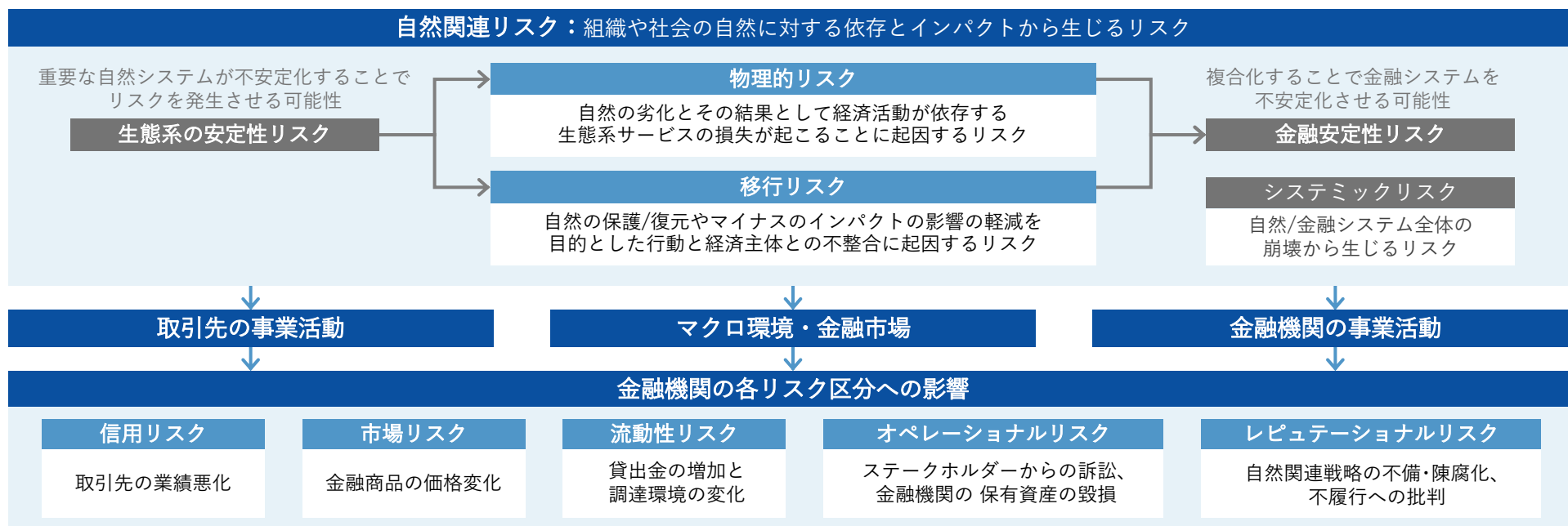
企業の自然資本への対応にあたっては、「ミティゲーション・ヒエラルキー」の考え方に則り、まずは自然への負の影響を回避・軽減することを優先的に検討することが重要です。〈みずほ〉は、環境・社会に対するリスク管理の枠組みの中で、自社の直接操業や投融资等を通じた自然資本への負の影響の防止・軽減に取り組んでいます。

金融機関にとっての自然関連リスクは、自社の直接操業だけでなく、投融资や市場取引等の金融活動を通じても生じ、信用リスク等の様々なリスクへと波及します。〈みずほ〉は、自然関連リスクのより詳細な把握に取り組んでいます。

(2) 〈みずほ〉のリスク管理への取り組み

〈みずほ〉は、「環境方針」、「環境・社会に配慮した取引に関する取組方針」(ESポリシー)を策定するとともに、「エクエーター原則」を適用のうえ、それらの枠組みのもとで、自然資本を含む環境・社会への負の影響の防止・軽減に取り組んでいます(P.44参照)。

ESポリシーのもとでは、投融资等の対象となる取引先やプロジェクトが、自然への負の影響を防止・軽減するために、周辺の自然環境や生態系に重大な負の影響を与えていないか、先住民・地域住民の権利を尊重しているかを検証するプロセスを構築しています。



人権尊重編

- [P.65](#) 人権マネジメントシステムの全体観
- [P.66](#) 人権方針
- [P.70](#) 〈みずほ〉の事業活動における顕著な人権課題
- [P.71](#) 強化デューデリジェンス (DD)
- [P.74](#) エクエーター原則－事例紹介
- [P.75](#) 調達における取り組み
- [P.76](#) 苦情対応・救済への取り組み
- [P.78](#) 人権啓発推進態勢と啓発活動
- [P.79](#) 海外拠点における取り組み
- [P.80](#) 社員の人権尊重への取り組み
- [P.81](#) 金融包摂・金融サービスにおける取り組み
- [P.82](#) ステークホルダーコミュニケーション

■人権マネジメントシステムの全体観

■人権方針

■〈みずほ〉の事業活動における顕著な人権課題

■強化デューデリジェンス

■エクエーター原則

■調達における取り組み

■苦情対応・救済への取り組み

■人権啓発推進態勢と啓発活動

■海外拠点における取り組み

■社員の人権尊重への取り組み

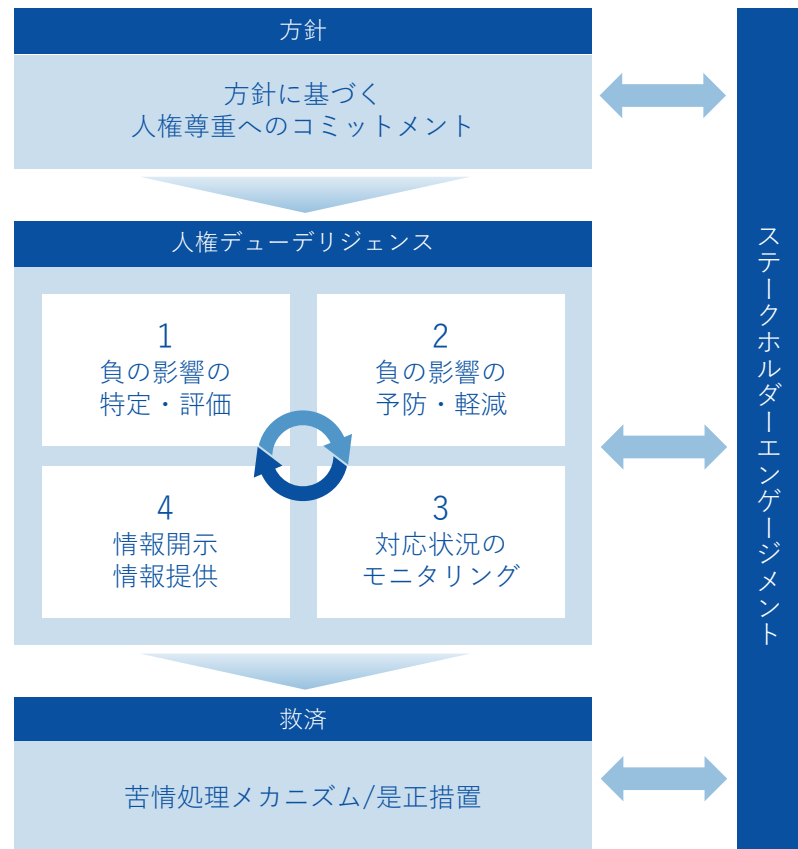
■金融包摂・金融サービスにおける取り組み

■ステークホルダーコミュニケーション

| 人権マネジメントシステムの全体観

〈みずほ〉は、国連の指導原則（以下、指導原則）に沿った人権尊重の取り組みを推進する枠組みを構築しています。人権方針のもと、人権デューデリジェンス（DD）プロセスと苦情処理メカニズムを整備し、人権インシデントの特定・評価、負の影響の防止・軽減、モニタリング、一連のプロセスの対外開示を通じた透明性確保を図っています。

(1) 〈みずほ〉の人権マネジメントシステム



(2) 人権方針に基づく人権尊重へのコミットメント

〈みずほ〉は、グローバルに展開する事業のバリューチェーン全体で人権尊重の責任を果たすため、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等の国際規範に従い「人権方針」を定めています。

(3) 人権デューデリジェンスの状況

①負の影響の特定・評価

事業活動が人権に及ぼす潜在的な負の影響を特定・評価し、人権課題マップを作成しています。優先的に対応を強化すべき人権課題は定期的に点検し、内外の事業環境の変化やNGOを含むステークホルダーからの要請等も踏まえて、課題の類型や〈みずほ〉の関わり方、深刻度と発生可能性の見直しを検討します。

②負の影響の予防・軽減

人権への負の影響が認められると評価された場合、負の影響の防止・軽減に取り組みます。〈みずほ〉の主要業務である投融資においては、方針・手続を制定し、負の影響を予防・軽減する仕組みを導入しています。

③対応状況のモニタリング

エンゲージメントの実績を含む強化DDの実施状況や人権尊重の取組状況をモニタリングし、年一回以上、取締役会や経営会議等に報告しています。

④情報開示/外部への情報提供

人権尊重の取組状況は、Sustainability Reportや統合報告書等で開示します。

なお、投融資等が重大な人権への負の影響に関するインシデントに関与している場合、上記枠組みに則った強化DDのプロセスを通じて対応しています。

(4) 救済への取り組み

〈みずほ〉は、様々なステークホルダーから人権に関するご相談やご意見・苦情を受け付ける窓口・態勢を整備し、対話を行うとともに、人権侵害の懸念がある際に適切な対応策を講じるよう努めています。

人権方針

〈みずほ〉は、2018年4月、指導原則等の国際規範に沿った「人権方針」を制定しました。人権方針の内容は、事業環境の変化や社会からの期待を踏まえ、継続的に見直しを行い、更なる人権尊重の取り組み強化を図っています。

(1)人権方針の制改定

〈みずほ〉は、事業環境の変化や社会からの期待を踏まえ、2018年に指導原則等に沿った「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。

2022年には、人権尊重の重要性の一層の高まりや、金融機関・グローバル企業をとりまく人権課題の変化をふまえ、人権方針を改定するとともに、〈みずほ〉にとって重要な人権課題を見直しました。具体的には、環境への影響や救済へアクセスする権利、従業員の能力開発における差別などを重要な人権課題として追加するとともに、紛争地域における事業活動などの深刻度も見直しました。

人権尊重への対応力をさらに高めるため、重要な人権課題の見直しの反映を含む人権方針の改定や、各業務における人権尊重への取り組み強化も継続して行っています。

1. 序章

人権方針の位置づけ

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

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

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

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

人権方針の適用範囲

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

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

2. 国際的な基準

〈みずほ〉は、事業活動を行う地域で適用される法律を遵守するとともに、人権に関しては、「国際人権章典」や「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関宣言」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を基本として取り組みます。国際的に認められた基準と各地域における法律の間に差異がある場合には、より高い基準を遵守します。国際的に認められた基準と各地域の法律に矛盾がある場合には、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求します。

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

■人権マネジメントシステムの全体貌

■人権方針

■〈みずほ〉の事業活動における顕著な人権課題

■強化デューデリジェンス

■エクセーター原則

■調達における取り組み

■苦情対応・救済への取り組み

■人権啓発推進態勢と啓発活動

■海外拠点における取り組み

■社員の人権尊重への取り組み

■金融包摂・金融サービスにおける取り組み

■ステークホルダーコミュニケーション

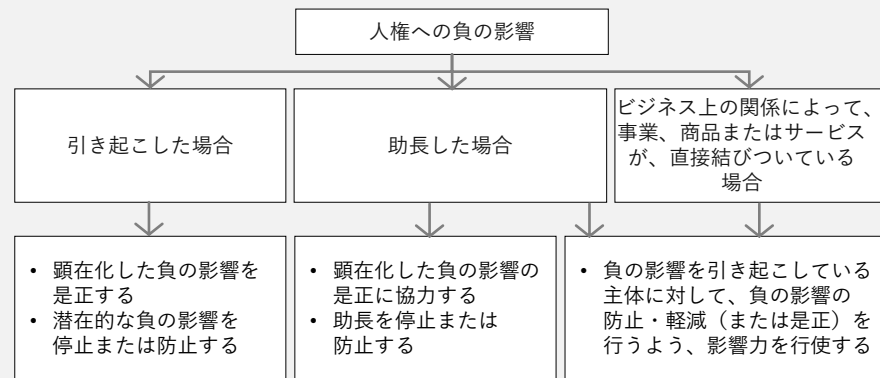
3. ガバナンス

人権尊重の取り組みについて、経営会議等で定期的に議論を行い、人権方針の制改定は執行役社長が決定します。その内容は取締役会により監督されます。

4. 人権デューデリジェンス

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

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



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

強制労働・児童労働・人身取引に対する姿勢

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

5. 社員に対して

〈みずほ〉は、全社員の尊厳と基本的人権を尊重し行動します。

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

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

〈みずほ〉は、どの社員に対しても平等に働く機会を与え、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）に取り組みます。

6. お客さまに対して

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

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

情報管理

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

〈みずほ〉は、お客さまの情報は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

〈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

〈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。

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

責任ある投融資

〈みずほ〉は、投融資を通じた環境・社会に対するネガティブなインパクトを回避・低減するために、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。

7. サプライヤーに対して

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

〈みずほ〉は、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）について取組方針を定め、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、当社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に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。

(2) 人権方針と国際規範の関係

〈みずほ〉は、人権尊重に関する国際規範に沿って人権方針を制定・運用しています。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。

国際規範	〈みずほ〉人権方針との関係
国際人権章典	世界人権宣言と国際人権規約を合わせた「国際人権章典」を〈みずほ〉における人権尊重に関する取り組みの基礎として位置づけ
国連「ビジネスと人権に関する指導原則」	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
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（ILO宣言）	ILO宣言における労働者の基本的権利（ILO中核的労働基準）の5分野10条約を支持しており、結社の自由および団体交渉権の尊重、強制労働・児童労働の禁止、差別の撤廃、労働安全衛生の確保にコミット
責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス	人権デューデリジェンスの実践にあたり、本ガイダンスおよび「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・ディリジェンスガイドライン」を参照

(3) 人権方針の周知

〈みずほ〉は人権方針に基づき、全ての事業活動において人権尊重の責任を果たすため、社員、お客さま、サプライヤーなど全てのステークホルダーに対して人権方針の周知に取り組んでいます。

人権方針の周知に向けた取り組み

- 社員：人権研修を通じて方針に基づいた人権尊重の取り組みを啓発
- 取引先：エンゲージメントを通じて〈みずほ〉の方針に沿った対応を要請
- サプライヤー：契約締結や更新時に人権方針を手交

■人権マネジメントシステムの全体観 ■人権方針 ■「くみずほ」の事業活動における顕著な人権課題 ■強化デューデリジェンス ■エクセター原則 ■調達における取り組み
■苦情対応・救済への取り組み ■人権啓発推進態勢と啓発活動 ■海外拠点における取り組み ■社員の人権尊重への取り組み ■金融包摂・金融サービスにおける取り組み ■ステークホルダーコミュニケーション

「くみずほ」の事業活動における顕著な人権課題

「くみずほ」は、人権課題の特定・評価結果に基づき、優先的に対応を強化すべき課題を明確化するため、人権課題マップ（2018年初版、2022年・2025年見直し）を作成し、顕著な人権課題を特定しました。内外の事業環境変化に合わせて、定期的に点検・見直しを行っています。



人権課題の特定・評価手法

- 国際的な規範や他社の状況も踏まえ、「くみずほ」に特に関連する人権課題をリストアップ
 - 外部専門家から、金融機関への期待や注視すべき人権課題について情報収集
 - 「くみずほ」の事業活動を踏まえ、潜在的な人権課題を抽出
- 抽出した課題を深刻度・発生可能性、当社グループとの関連性に基づき評価
 - 深刻度・発生可能性、当社グループとの関連性が高い項目を顕著な人権課題として特定
 - 課題の優先順位付けを踏まえ、評価結果・課題と現在の対応状況を整理

※「マネー・ローndリング」「賄賂・腐敗を通じた人権侵害への間接的な関与」は、上記マップには記載せず、各種人権への負の影響を助長する間接課題と位置付けています。

顕著な人権課題

- 金融サービスへのアクセス、消費者の金融安全・公正なマーケティングと情報、紛争影響地域・高リスク国での事業活動
- 強制労働・児童労働・人身取引、紛争影響地域・高リスク国での事業活動、労働条件、製品・サービスを通じた人権影響
- 労働条件、ハラスメント、職場での差別、社員の健康と労働安全衛生、紛争影響地域・高リスク国での事業活動
- プライバシーと情報セキュリティ、テクノロジーの責任ある利用、救済へのアクセス

強化デューデリジェンス (DD) – 実施プロセス

〈みずほ〉は、「環境・社会に配慮した取引に関する取組方針」(ESポリシー)^{※1}に基づき、投融資先をはじめとした取引先が重大な人権への負の影響に関するインシデントに
関与している場合、以下のプロセスに従って強化DDを実施しています。事実確認や取引先の対応状況の検証を行い、必要に応じエンゲージメントやモニタリングを行っています。

検証プロセス

1. インシデントの検知

ESポリシーに基づくリスク検証の過程で、または外部からの指摘や公的機関による情報等を通じて、インシデント情報(取引先が人権への負の影響に関与している可能性があることを示す情報)を検知

2. インシデントの評価

重大なインシデントに優先的に対応するため、検知したインシデントについて深刻度・発生可能性を含む評価を実施

3. 強化DD

重大なインシデントの場合、取引先の対応状況を検証し、対応方針を策定。対応が不十分な場合、エンゲージメント(対応の改善の要請等)を行う

4. モニタリング

必要に応じて一定期間経過後に再度取引先の対応状況を確認

評価項目の例

- 負の影響の深刻度(規模、範囲、救済困難度)、被害者の脆弱性
- 発生可能性(構造的な問題となっているか)
- 法規制への抵触、〈みずほ〉との取引関係など

検証項目の例

- 取引先は人権への負の影響にどのように関わっているか
- 取引先は人権への負の影響を防止・軽減するために社内プロセスや体制を強化しているか
- 取引先は負の影響に対して是正・救済や再発防止策の策定を行っているか

検証結果

- A. 取引先が強制労働等^{※2}を引き起こしている
- B. 取引先が強制労働等を助長している/直接的に結びついている
- C. 取引先が強制労働等以外の人権課題に関与している

対応の指針

	現在取引がない企業	既に取引がある企業
A	投融資等を行わない	是正・再発防止を求める。一定期間経過後も対応しない場合、取引継続について慎重に検討
B C	対応状況について報告を求める。対応が不十分な場合、追加的な対応を求める	

※1. ESポリシーの詳細は、気候変動編P.42-43をご参照ください。

※2. 強制労働、児童労働、人身取引

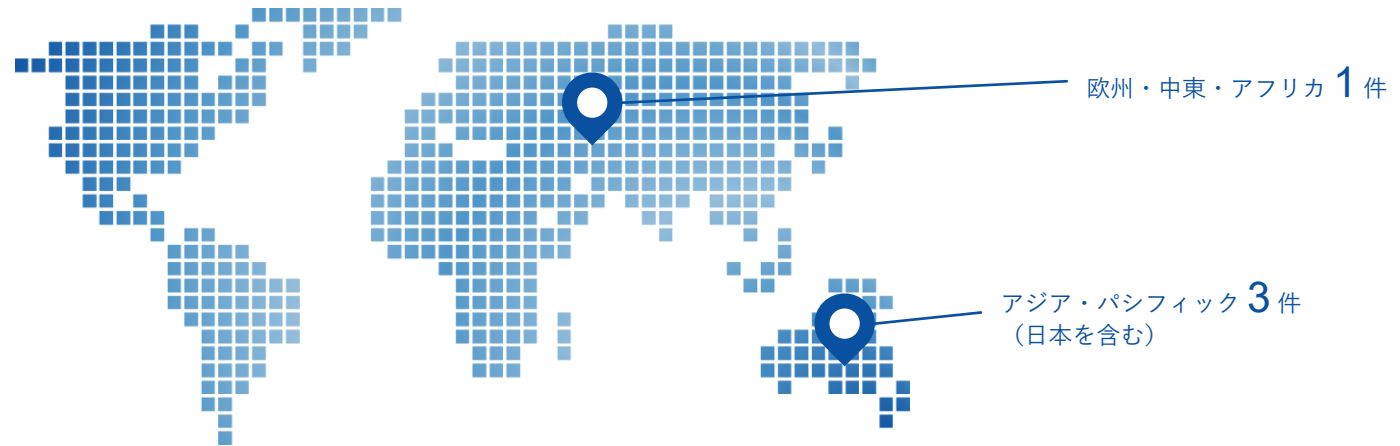
■人権マネジメントシステムの全体観 ■人権方針 ■〈みずほ〉の事業活動における顕著な人権課題 ■強化デューデリジェンス ■エクセラ原則 ■調達における取り組み
■苦情対応・救済への取り組み ■人権啓発推進態勢と啓発活動 ■海外拠点における取り組み ■社員の人権尊重への取り組み ■金融包摂・金融サービスにおける取り組み ■ステークホルダーコミュニケーション

強化デューデリジェンス (DD) — 実施件数

〈みずほ〉は、海外拠点を含むさまざまな場所で、多様な人権課題に関して強化DDを行っています。2025年度は、投融資先を中心とした取引先での20件の人権インシデントのうち、4件のインシデントについて強化DDを行いました。

2025年度の強化DD実施件数※

合計 4 件

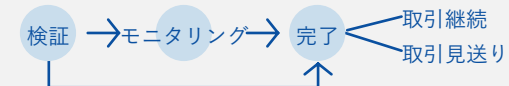


2025年度 人権課題 内訳

人権課題	インシデント報告	強化DD実施
強制労働・児童労働・人身取引	6件	1件
ハラスメント	3件	2件
労働安全衛生	9件	1件
上記以外	2件	0件
計	20件	4件

2025年度 対応状況別 内訳

対応状況 (2026年3月末時点)	強化DD実施
事実確認・検証中	0件
モニタリング中	4件
強化DD完了 (取引見送り)	0件
強化DD完了 (取引継続)	0件
計	4件



※ 2025年4月～2026年3月に評価したインシデント

強化デューデリジェンス (DD) — 事例紹介

強化DDでは、取引先の対応状況を確認したうえで、必要に応じてエンゲージメントやモニタリングを実施しています。
 今後もライツホルダーの保護を念頭に様々なステークホルダーと十分なコミュニケーションを取り、適切な対応を行っていきます。

Case Study

事例1 取引先における児童労働

セクター	コミュニケーション・サービス
地域	アジア・パシフィック
対応	取引先が児童労働に関与している疑いがあったため、事実確認および取引先の人権尊重の取り組み状況を検証しました。また、取引先と複数回のエンゲージメントを行い、再発防止のためのガバナンス体制の強化や、被害者の救済を要請しました。
モニタリング	被害者の救済や、再発防止・改善の取り組みが、「ビジネスと人権に関する指導原則」等に沿って適切に運用されているか継続的にモニタリングしています。また、取引先における情報開示の充実や、各種施策の実効性向上のため、助言等の支援にも取り組んでいます。

事例2 取引先における強制労働

セクター	エネルギー
地域	欧州・中東・アフリカ
対応	取引先が労働者の強制労働や賃金未払い等に関与している疑いがあったため、事実確認を行いました。また、取引先の人権尊重の取り組み状況、および本事業に関する是正措置計画の策定状況について確認し、同計画の実施および被害者の救済を要請しました。
モニタリング	取引先が是正措置計画に基づいて対応を行い、労働環境の整備等が進捗していることを確認しました。継続的なモニタリングを通じて、対応の実効性や再発防止に向けた取り組みについて確認するとともに、引き続き適切な対応を行うよう要請しています。

■人権マネジメントシステムの全体観 ■人権方針 ■〈みずほ〉の事業活動における顕著な人権課題 ■強化デューデリジェンス ■**エクエーター原則** ■調達における取り組み
 ■苦情対応・救済への取り組み ■人権啓発推進態勢と啓発活動 ■海外拠点における取り組み ■社員の人権尊重への取り組み ■金融包摂・金融サービスにおける取り組み ■ステークホルダーコミュニケーション

エクエーター原則 — 事例紹介

大規模プロジェクト案件に適用されるエクエーター原則（第4版）※1では、事業者に対し、人権に関するリスクと影響を評価することを求めています。プロジェクト所在国の法令のみならず、指導原則を参照して人権デューデリジェンスを行い、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。

Case Study

事例1 中東地域での発電プラント建設プロジェクト

特定されたリスクと影響	事業者によるリスク軽減策
労働環境管理システム	労働安全衛生計画を策定し、労働条件・安全衛生・差別禁止等を一体的に管理。労働時間・賃金払いをモニタリングし、違反時には是正・補償が実施されることを確認しました。
移住労働者に対する強制労働	雇用主負担の原則を採用し、労働者からの採用手数料徴収等を禁止。送り出し国のエージェンツも含めたデューデリジェンスと第三者監査を実施し、違反時には費用返還や是正措置を講じることを確認しました。
サプライチェーンにおける児童労働・強制労働	ILO中核労働基準等を盛り込んだサプライヤー行動規範を契約条件とし、サプライヤーに対して事前審査と定期監査を実施。違反が是正されない場合は、取引停止や契約解消が行われることを確認しました。
周辺コミュニティの健康・安全への影響	Community Health and Safety Planに基づき、取水・排水・排気のモニタリング等管理を行い、基準超過時には是正措置が講じられることを確認しました。
労働者・地域住民の救済へのアクセス	労働者用とコミュニティ用の二層の苦情メカニズムを設置し、双方をコミュニティ・リエゾン・オフィサー(CLO)が統括。匿名性・守秘義務・報復禁止を明示し、重大案件は第三者も交えて調査・救済されることを確認しました。

事例2 米州地域でのLNG基地建設プロジェクト

特定されたリスクと影響	事業者によるリスク軽減策
先住民族への影響	プロジェクト事業体に先住民族の一部が過半出資することで影響力を保持し、地域の他の先住民族のためにIndigenous Consultation Planを策定するなど、事業者がIFCパフォーマンス基準7に基づいたInformed Consultation and Participation (ICP)を実施していることを確認しました。また、事業開始までの合意契約締結完了をめざし、先住民族の懸念事項にも配慮しながら継続的にFPIC※2が確保され、事業者と先住民族とのコミュニケーションが継続されることを確認しています。
地域社会とのコミュニケーション	事業者がStakeholder Engagement Planを策定し、地域社会との適切な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Community Feedback Processを策定し、先住民族/地域住民や労働者向けの適切な苦情処理メカニズムを構築していることを確認しました。

※1. エクエーター原則にかかる〈みずほ〉の対応の詳細は、気候変動編P.44-45をご参照ください。

※2. Free, Prior, and Informed Consent（自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意）

調達における取り組み

〈みずほ〉は、調達活動に伴う人権・環境・社会への負の影響リスクを認識し、「調達に関する取組方針」および「サプライヤーの行動指針」を定め、その内容をサプライヤーの皆様へ周知することで理解と協力を求めています。これらの方針に基づき、調達活動におけるリスクを適切に管理しています。

(1) 調達活動における基本姿勢

「調達に関する取組方針」にて以下を定めています。

調達活動における基本的な考え方

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

サプライヤーの行動指針

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

(2) サプライヤーに対する方針の周知と遵守

サプライヤーの行動指針、人権方針・調達方針の遵守に向けて

〈みずほ〉は、サプライヤーの行動指針の遵守義務を外部委託契約書に規定することで、サプライヤーに対して国際規範に基づく人権尊重を求めています。本規程に違反した場合、サプライヤーに対して是正を求めます。正当な理由なく是正が行われず、重大な違反が継続する場合は、そのサプライヤーとの契約の終了を検討します。

〈みずほ〉はすべての主要サプライヤー※1に対し、人権方針と調達方針を周知し、理解と協力を求めています。

(3) ネガティブ情報のモニタリング

調達業務における人権尊重の取組強化の観点で、2025年度は主要サプライヤー延べ約2,200社※2について、外部データを使用して人権に関連する訴訟・告発や制裁の有無に関するリスクスクリーニングを実施しました。スクリーニングの結果、重大なリスク事象は検知されませんでした。

※1. 一定金額以上の取引がある購買先と外部委託先

※2. 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、みずほ証券の各社実績の合算

※3. みずほ銀行の海外支店・海外現地法人、米国みずほ銀行等

※4. サステナビリティ企画部等

(4) 人権デューデリジェンスにおける実施事項

① 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

信用情報照会やネガティブスクリーニングなどを活用し、国内・海外拠点※3の新規調達先における人権インシデント有無を確認

2. 調達に関する取組方針の周知

調達実施部署

主要サプライヤーに対して調達方針を周知

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

② 取引期間中

1. ネガティブ情報のモニタリング

本部※4

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

2. リスク検知時の対応

発生事象の確認

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

対応方針検討

本部

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

方針に基づく対応

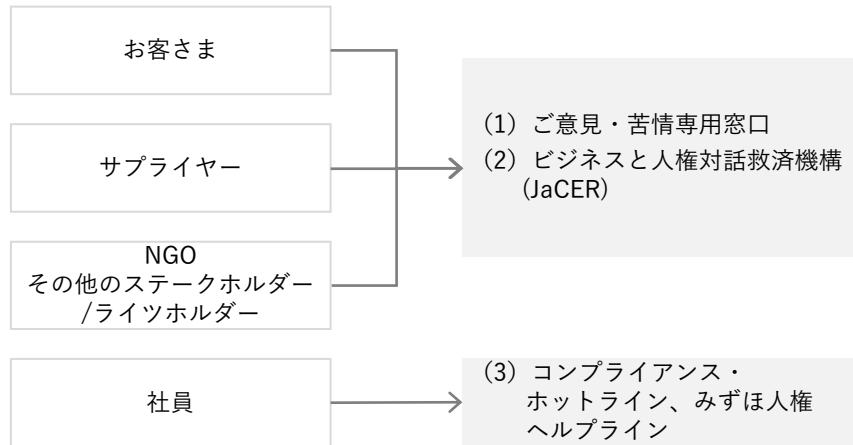
調達実施部署

追加的な対応要請やモニタリングを行い、是正されない場合は取引終了も検討

苦情対応・救済への取り組み ― 対応プロセス

〈みずほ〉は、さまざまなステークホルダーから、人権に関するご相談やご意見・苦情を本支店やコールセンター、外部苦情処理プラットフォーム、社員向け相談窓口などを通じて受け付けています。いただいたご意見・苦情は社内では集約され、経営に対して報告されるとともに、方針や手続の見直しにも活用されます。

ご意見・苦情の対応プロセス



受付以降の対応プロセス（お客さま等、外部からのご意見・苦情の場合）

受付内容の確認・状況把握

関係部署間で情報を共有し、苦情の内容や発生状況を確認します。必要に応じて所管部署と連携し、事実関係を確認します。

苦情所管部署への報告・集約

受け付けたご意見・苦情は、苦情所管部署へ報告します。苦情所管部署は、情報を集約し、改善策の検討やモニタリングを行います。

改善策の検討・実施

苦情内容や調査結果を踏まえ、必要な改善策を検討します。内容に応じて、商品・サービス、業務運営、対応プロセス等の改善を図ります。

経営への報告

重要な事項については経営へ報告し、内容に応じた改善対応につなげます。

人権に関連した主なご意見・苦情と救済・是正措置の事例

事例01 対応の改善 – 障がいのあるお客さまへの対応

ご意見・苦情を受け、以下のような対応を行いました。

- 障がいのあるお客さまへの対応に関するコンプライアンス研修を実施
- 視覚障がいのあるお客さまの声を反映し、みずほダイレクトで音声付きワンタイムパスワードを提供
- 耳や言葉の不自由なお客さまとの円滑なコミュニケーションのため、「耳マーク表示板」をわかりやすい場所に設置
- また、筆談ボードの利用に加え、AI翻訳機ボケトークによりコミュニケーション手段を拡充

事例02 救済・是正 – 開発プロジェクトにおけるエンゲージメント

〈みずほ〉のお客さまが事業化を進める海外の開発プロジェクトについて、現地コミュニティに精通するNGOから、「地域住民の人権や文化、環境に負の影響を及ぼしており、〈みずほ〉はライツホルダーとの協議およびデューデリジェンスの強化を行うべきだ」という申立がありました。

〈みずほ〉は、この申立を受けて関係部署と情報共有を行ったうえで、申立人であるNGOとの対話を通じて実態把握に努めました。また、地域住民の権利保護や第三者機関によるモニタリング等、お客さまによる現地での対応状況を確認・検証しました。

苦情対応・救済への取り組み — 受付窓口

〈みずほ〉は、国内外規範やガイドラインに沿った救済措置へのアクセスを提供し、様々なステークホルダーの皆さまと対話を行い、人権侵害の懸念がある際に適切な対応策を講じるよう努めています。また、いずれの手段も通報者・申立人への報復などの不利益を防止する体制を備えています。

(1)お客さまからのご意見・苦情窓口

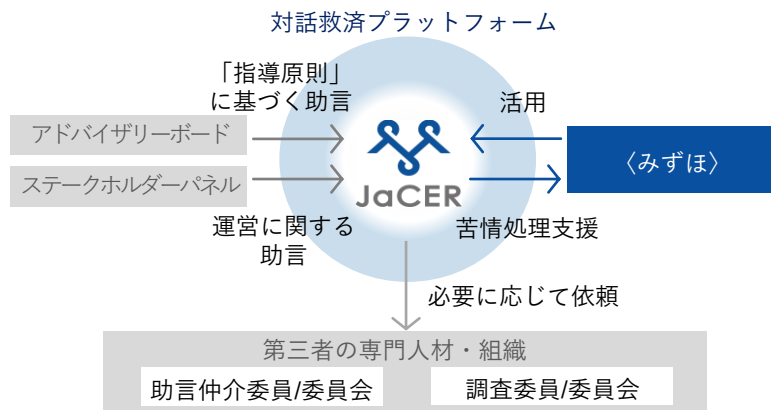
- 店頭または営業担当者へのご連絡
- ご意見・苦情専用窓口（電話）平日9:00～17:00
（祝日・振替休日、土・日曜日、12月31日～1月3日除く）
- [ご意見・苦情専用窓口（当社ウェブサイト）](#)

24時間365日、日本語・英語可 耳や言葉の不自由なお客さま専用フォームあり

(2)バリューチェーン全体への取り組み（JaCERへの参加）

苦情処理メカニズムの正当性を高めるため、外部有識者からなるアドバイザリーボードから指導原則等の国際規範に基づく運用のための助言、ステークホルダーパネルから本メカニズムの運用方法等に関する助言を受け、継続的な改善を図っています。また、苦情処理の公平性向上をめざし、必要に応じて独立した専門人材からなる助言仲介委員会、調査委員会の選定・運営の支援、客観的な案件の調査支援、対応策の策定・実施の支援を行います。

〈みずほ〉は、本プラットフォームの活用等を通じて、ライツホルダーの権利を尊重した効果的な苦情処理メカニズムの運用に努めていきます。



(3)社員向け通報・相談窓口

コンプライアンス・ホットライン

- コンプライアンス全般の事項を扱う内部通報制度として、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など、全役員・社員等（退職者、派遣社員、取引先事業者の社員、フリーランスも含む）向けに複数の社内外の通報窓口を設置しています。
- 社内規程で規定された担当者が通報内容の詳細を確認し、その開示範囲を遵守しつつコンプライアンス関連部署や人事関連部署等の適切な部署等が必要な調査を行います。調査の結果、違反行為が判明した場合は、法令や社内規程等に基づき、人事処分や是正措置などの対応を速やかに実施しています。
- 通報を理由とした不利益取扱いや通報者を特定させる情報の漏えい、通報者の探索の禁止などを社内規程に明文化し、通報者に対する人事面他のあらゆる不利益取扱い・報復行為が行われないように研修等で徹底しています。
- 2025年度通報実績：188件（法令違反、社内ルール違反、ハラスメント等）

みずほ人権ヘルプライン

- みずほ人権ヘルプラインは、関係法令※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への合理的配慮に関する社内相談窓口です。
- セクハラ、パワハラ、カスハラ、妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメントや、障がい者や性的少数者の職場環境等の相談を受け付けています。
- 相談者の意向は尊重され、情報開示と調査同意の範囲内で、人事グループまたは適切な関係者が事実確認を行います。
- 相談内容に応じて、職場環境改善につなげるほか、服務規律違反が認められた場合は、人事処分を実施します。
- 2025年度相談実績：201件（各種ハラスメント、障がい者の職場環境の悩み等）

※ 男女雇用機会均等法（セクハラ、マタハラ関連）、労働施策総合推進法（パワハラ、カスハラ関連）、育児介護休業法（マタハラ、パタハラ、ケアハラ関連）、障害者雇用促進法（障がい者関連）

■人権マネジメントシステムの全体観

■人権方針

■〈みずほ〉の事業活動における顕著な人権課題

■強化デューデリジェンス

■エクセクティブ原則

■調達における取り組み

■苦情対応・救済への取り組み

■人権啓発推進態勢と啓発活動

■海外拠点における取り組み

■社員の人権尊重への取り組み

■金融包摂・金融サービスにおける取り組み

■ステークホルダーコミュニケーション

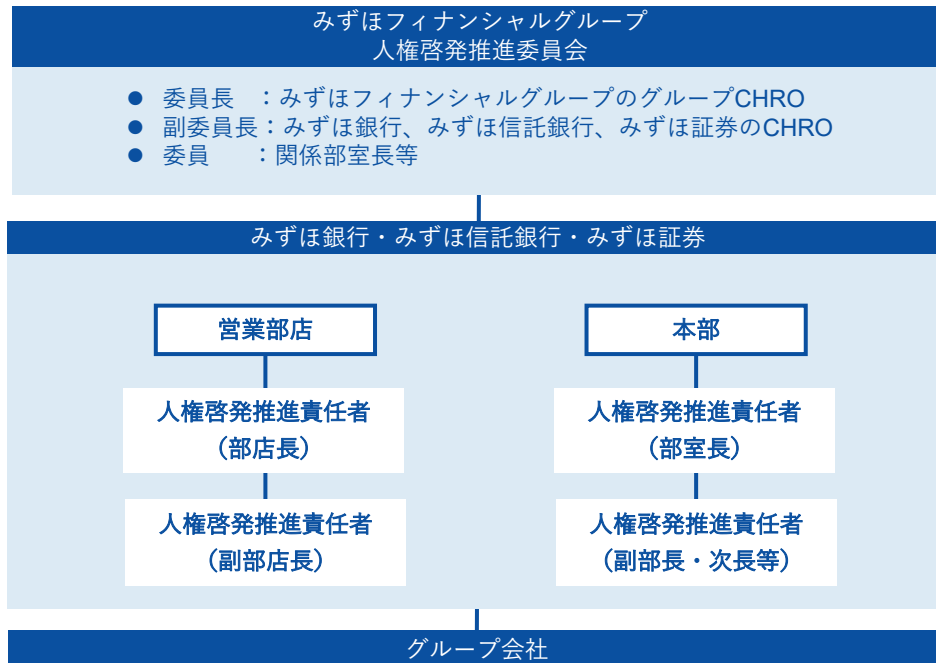
人権啓発推進態勢と啓発活動

〈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。

(1)人権啓発推進態勢

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態勢、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のグループCHROを人権啓発推進委員長とし、全部室店に人権啓発推進責任者、人権啓発推進員を配置し、きめ細かな推進ができる体制を整えています。



(2)役員および社員に対する啓発活動（2025年度実績）

①人権尊重をテーマとした社内研修

研修名	対象	受講人数
みずほ人権研修	全従業員（正規・非正規）	54,986人※1
役員・部店長研修	全役員および全部室店長	812人※1
人権啓発推進員研修	全部室店の人権啓発推進員	909人※1
新入社員研修	全新入社員	1,012人※2
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	8,525人※3

APAC地域のサステナビリティ関係者向け社内ワークショップ「APAC Sustainability Excellence Hub」にて、ビジネスと人権に関するセッションを実施しました。100名超の参加者が、ビジネスと人権の基礎やケーススタディについて理解を深めることができました。その他、採用担当者向け研修や、体験型人権研修なども行っています。



②人権啓発教材「人権の扉」

人権啓発教材「人権の扉」を発行し、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。

③人権啓発標語

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

※1. 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・みずほ証券およびその関連会社、アセットマネジメントOne

※2. 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 ※3. みずほフィナンシャルグループ、みずほ銀行

■人権マネジメントシステムの全体観 ■人権方針 ■〈みずほ〉の事業活動における顕著な人権課題 ■強化デューデリジェンス ■エクセクティブ原則 ■調達における取り組み
 ■苦情対応・救済への取り組み ■人権啓発推進態勢と啓発活動 ■海外拠点における取り組み ■社員の人権尊重への取り組み ■金融包摂・金融サービスにおける取り組み ■ステークホルダーコミュニケーション

海外拠点における取り組み

〈みずほ〉の海外拠点でも、人権が尊重される職場環境の整備や人権に関する社員の意識向上を図っており、社会貢献活動を通じた人権課題の解決促進といったさまざまな取り組みを推進しています。

(1) 欧米拠点における取り組み

米州みずほは、雇用機会の拡大とスキル形成の支援を目的に、2024年より実践的な人材育成プログラム「ApprenTECH」を実施しています。本プログラムでは、職業訓練プログラム、ブートキャンプ、NPO等、四年制大学以外の多様な教育課程を経てきた人材に対し、有給のフルタイム雇用機会と専門的な研修を提供しています。これまでに5名が採用され、全員が1年目の研修を修了のうえ、現在はITアプリケーションチームで業務に従事しています。



みずほ銀行ロンドン支店では、慈善団体とのパートナーシップを通じて、地域における人権課題への取り組みを支援するとともに、社員によるボランティア活動や募金活動への参加を促しています。

具体的には、教育における社会経済的格差の是正や、ロンドン地域において貧困に直面する家庭・子どもへの支援などに取り組んでいます。



(2) アジア・パシフィック拠点における取り組み

みずほ銀行インド各拠点は、農業用水へのアクセス向上と安定的な生計の確保を目的に、ムンバイ近郊の先住民族の村にて、太陽光発電式の揚水灌漑施設設置を支援しました。

本取り組みにより、35世帯が未利用農地での耕作を開始できるようになったほか、ディーゼル式ポンプへの依存低減にもつながりました。また、気候変動への適応力が高く、低排出型の農業を促進し、安定した収入機会の創出を後押しすることで、季節的な出稼ぎの抑制にも貢献しています。



みずほ銀行シドニー支店では、余剰食品を必要とする人々へ届ける食料支援団体であるFoodbankとの連携のもと、フードドライブや倉庫でのボランティア活動を実施し、地域社会への食料支援に取り組んでいます。

2025年度は、オーストラリア国内で支援を必要とする人々に対し、合計26,600食以上の食事提供に貢献しました。



社員の人権尊重への取り組み

〈みずほ〉では、社員の人権が尊重される職場づくりを推進しており、労使間の対話等を通じて、社員が意欲的に働ける職場づくりに努めています。

(1) 社員の個人情報保護

〈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、関係法令や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。

(2) 差別・ハラスメントの防止

〈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。なお、法令諸規則に違反した場合、懲戒解雇を含む適切な処分を行います。

- 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

(3) 労働組合との関係

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。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。

(4) 多様な社員が活躍するための3つの約束

〈みずほ〉は、「自分らしさを『強み』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つの約束を掲げ、多様な社員の活躍を推進しています。多様な社員の活躍推進の詳細は人的資本編P.106をご参照ください。

(5) 社員のウェルビーイングの追求

社員一人ひとりの心身の健康維持・増進は、社員の生産性やエンゲージメントの向上につながり、意欲的な挑戦を促すために必要不可欠です。そのため、社員が日々いきいきと働くことのできる組織の実現に向け、「身体的・精神的健康」「経済的健康」の両面からウェルビーイングを推進しており、健康経営戦略マップを通じて各種施策の効果を測りながら様々な取り組みを行っています。詳細は人的資本編P.118-122をご参照ください。

■人権マネジメントシステムの全体観 ■人権方針 ■〈みずほ〉の事業活動における顕著な人権課題 ■強化デューデリジェンス ■エクセーター原則 ■調達における取り組み
 ■苦情対応・救済への取り組み ■人権啓発推進態勢と啓発活動 ■海外拠点における取り組み ■社員の人権尊重への取り組み ■金融包摂・金融サービスにおける取り組み ■ステークホルダーコミュニケーション

金融包摂・金融サービスにおける取り組み

〈みずほ〉は、金融包摂の推進を重要な課題と捉え、人権に配慮した商品・サービスの提供や金融経済教育等を通じ、誰もが金融サービスを利用しやすい環境づくりに取り組んでいます。

(1)金融包摂（Financial Inclusion）への取り組み

金融包摂は、人々が経済活動に必要な金融サービスにアクセスでき、それを利用できる状況を実現することであり、グローバルな課題の一つです。〈みずほ〉では、お客さまが年齢・性別・障がいの有無などにかかわらず金融サービスにアクセスできるよう取り組むことで、お客さまの満足度向上と、それを通じた金融包摂に貢献しています。

商品の開発にあたっては、ステークホルダーと連携しながら、さまざまな理由で金融サービスへのアクセスが困難な方々の状況やニーズの理解に努めています。また、外部の関係者とも連携し、サービスの提供範囲の拡大に努めていきます。さらに、お客さまへの商品の説明等における配慮に欠けた対応を防ぐため、社内研修を実施しています。

(2)新商品・サービス開始における取り組み

〈みずほ〉では、新たな商品やサービスの取り扱いを開始するにあたり、お客さま本位の業務運営を行うため、人権についても十分な評価を行う体制を構築しています。個人のお客さまに提供する新商品やサービスの開発にあたっては、人権に負の影響を及ぼすリスクを確認し、防止・軽減につなげる取り組みを行っています。また、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。

(3)お客さま等の人権尊重への取り組み支援

みずほ総合研究所※では、日本政府における人権領域の政策高度化をめざした調査事業の受託や、民間事業者の人権尊重取組支援等のビジネス推進を通じて、人権領域におけるサステナブルビジネス推進に貢献しています。

民間事業者向けには、広範な相談への対応や普及啓発をはじめ、事業活動における人権リスクの評価、人権課題の特定・評価と対応策の検討、情報開示の強化など、実務に即した幅広いサポートを提供しています。

※ みずほ総合研究所はみずほ銀行内の組織の名称です

Case Study（金融包摂）

事例01 障がい者に向けた金融経済教育の取り組み

〈みずほ〉はグループ一体となって、幅広い世代に対して金融経済教育の取り組みを実施しています。金融包摂の観点では、学校のニーズに基づき、障がいのある子供たちや家庭環境に配慮が必要な子供たちへ金融経済教育の授業を実施しました。物語やワーク、GIGAスクール端末を使用したデジタル教材を用い、支出管理、働くこととお金、金融トラブル、キャッシュレス等について楽しく学べる授業を提供しました。

障がい者への教育では、特別支援学校での指導経験がある教員や障がい者雇用を行うグループ企業と共に授業を企画し、内容の質向上を図りました。



事例02 ひとり親家庭居住支援第1号ファンドの立ち上げ

みずほ信託銀行とみずほ不動産投資顧問は、グループ会社と連携し、ひとり親家庭向けに居住支援とキャリア支援を一体で提供する不動産ファンドを組成しています。社会的インパクト評価の実装を通じて、投資家の皆さまとともに、住まい・キャリア向上等の領域に

おいてひとり親家庭が直面する課題の解決に取り組むものです。運用期間中のモニタリング結果を蓄積・評価することで、支援のさらなる実効性向上を図っていきます。



■人権マネジメントシステムの全体観 ■人権方針 ■〈みずほ〉の事業活動における顕著な人権課題 ■強化デューデリジェンス ■エクセクティブ原則 ■調達における取り組み
 ■苦情対応・救済への取り組み ■人権啓発推進態勢と啓発活動 ■海外拠点における取り組み ■社員の人権尊重への取り組み ■金融包摂・金融サービスにおける取り組み ■ステークホルダーコミュニケーション

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いただいたご意見を真摯に受け止め、人権尊重に関する取組・開示の向上に努めています。

(1)ステークホルダーとの対話

①お客さま

個人のお客さまからは「お客さまの声カード」、「コールセンター」、「お客さま満足度調査」などにより、人権尊重の取り組みを含めて幅広くご意見を伺うほか、店頭や営業担当者を通じた直接の対話などにより、双方向のコミュニケーションを図っています。法人のお客さまとは、営業担当者等が日々コミュニケーションを図っており、人権インシデントの発生時には必要に応じてエンゲージメントを行っています。

②株主・投資家

株主のみなさまに〈みずほ〉の人権尊重の取り組みを正確にご理解いただけるよう、継続して適切な情報開示を行っています。また、機関投資家のみなさまを中心に個別の面談も行い、〈みずほ〉の取り組みに対する理解を深めていただけるよう努めています。

③NPO/NGO

〈みずほ〉は、ライツホルダーの保護や金融機関・事業会社へのエンゲージメントを推進するNPO/NGOと、定期的なコミュニケーションを行っています。いただいたご意見等は、〈みずほ〉内の関係部署と共有のうえ、改善に向けた取り組みの参考にしています。また、エンゲージメントを通じて地域社会への負の影響などの人権インシデントを認識した場合、事実確認を行うとともに、必要に応じて強化DDの実施を検討します。

④サプライヤー

調達活動を通じて、〈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めざします。そのために、主要なサプライヤーに対して、「調達に関する取組方針」および「人権方針」、「環境方針」について説明し、理解を求めています。

(2)国際的な人権に関するネットワーク活動



〈みずほ〉は、ビジネスと人権に関する専門家が集まる非営利組織Shiftが運営する、金融機関による人権尊重の取り組みの高度化をめざすプラットフォーム「Financial Institutions Practitioner Circle(FIs Circle)」に邦銀で唯一参加しています（世界の金融機関14社が参加）。

開催日	ディスカッションテーマ
2025/5・10	防衛産業と人権
2026/3	「ビジネスと人権に関する指導原則」概略
2026/4	「ビジネスと人権」に関する政策・規制動向

2026年からはBSR Human Rights Working Groupにも参加し、金融機関をはじめとしたグローバル企業との意見交換を通じて得た新たな知見を〈みずほ〉の人権尊重の取り組みの高度化に活用しています。

また、社外でのセミナーやパネルディスカッション、面談等の機会を通じ、〈みずほ〉の人権尊重に関する取り組みを積極的に対外発信しています。国内外の関連機関が発行する「ビジネスと人権」に関連するレポート等への事例の掲載を通じ、〈みずほ〉の人権尊重に関する取り組みの周知や人権啓発を幅広く行っています。

その他、外部有識者との意見交換を実施し、人権尊重の取り組み高度化に活用しています。2026年5月には、武藤副CSuOがERM※のアジアパシフィック地域統括拠点のメンバーと面談し、同地域の人権に関わる課題や現状認識について意見交換を実施しました。



※ERM：サステナビリティ分野を専門とする国際コンサルティング会社

人的資本編

[P.84](#) 人事フィロソフィー

[P.85](#) 〈かなで〉について

[P.86](#) 人的資本インパクトパス

[P.87](#) 経営人材の育成

[P.88](#) 成長戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの構築

[P.92](#) 社員一人ひとりの人材力強化

[P.98](#) 公正な評価・処遇と年次・経験年数によらない人材登用・抜擢

[P.101](#) 企業風土変革

[P.106](#) 多様な社員の活躍推進

[P.118](#) ウェルビーイングの追求

■人事フィロソフィー

■社員一人ひとりの人材力強化

■〈かなで〉について

■公正な評価・処遇と年次・経験年数によらない人材登用・抜擢

■人的資本インパクトパス

■経営人材の育成

■企業風土変革

■成長戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの構築

■多様な社員の活躍推進

■ウェルビーイングの追求

| 人事フィロソフィー

〈みずほ〉は、企業理念の実現に向けた指針として人事フィロソフィーを定めており、人的資本に関する基本的な考え方として位置づけています。

(1) 〈みずほ〉の企業理念

Mizuho's
Corporate
Identity

〈みずほ〉の企業理念



(2) 〈みずほ〉の人事フィロソフィー

企業理念の実現に向けた指針として、「〈みずほ〉の人事フィロソフィー」を制定しています。人事フィロソフィーは、人事の枠組みである〈かなで〉の土台となる考え方であり、〈みずほ〉における人事の基本方針です。



社員一人ひとりが成長し、〈みずほ〉で働く意義を感じて最大限の力を発揮することが企業価値の向上につながります。〈みずほ〉は、企業理念を実現するための指針である人事フィロソフィーのもとで、社員とともに挑み、ともに実っていきます。

〈みずほ〉は、

- 社員一人ひとりの挑戦と成長を支えます
- バリューを実践する社員を尊重し、報います
- 誰もが自分らしく活躍できるインクルーシブなカルチャーを促進します



■人事フィロソフィー
■社員一人ひとりの人材力強化

■〈かなで〉について
■公正な評価・処遇と年次・経験年数によらない人材登用・抜擢

■人的資本インパクトパス
■経営人材の育成
■企業風土変革

■成長戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの構築
■多様な社員の活躍推進
■ウェルビーイングの追求

〈かなで〉について

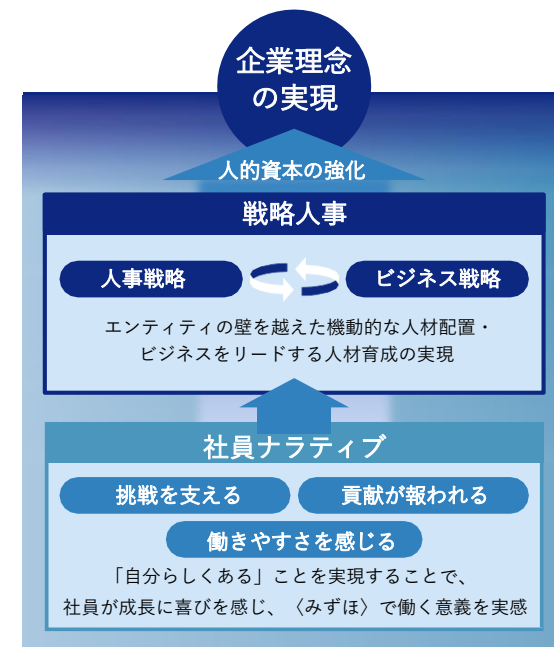
〈かなで〉は、当社グループ主要5社共通の人事の枠組みです。旧来型の人事運営から脱却し、新たな仕組み・運用の導入を通じて変化がもたらされることで、社員一人ひとりの成長と企業価値向上の好循環をめざします。

〈みずほ〉では、価値創造の源泉として人的資本を捉えており、その人材を持続的に強化する基盤となるのが〈かなで〉です。社員とともに創り上げてきた〈かなで〉は、グループ5社共通の人事の枠組みであり、「戦略人事」の徹底と「社員ナラティブ（物語）」の重視の2つの側面があります。

1つ目の「戦略人事」の徹底では、ビジネス戦略と人事戦略をアラインさせ、ビジネス部門が主体的に人事運営を担い、戦略に沿った領域横断での人材獲得・育成を推進しています。

2つ目の「社員ナラティブ（物語）」の重視は、戦略人事を徹底するための土台であり、社員が自分らしさを起点として自身のキャリアに向き合い、成長することを後押しする取り組みを進めています。

この〈かなで〉を指針とした人的資本経営に取り組むことで、ビジネスの発展と社員の成長を結び付け、〈みずほ〉の価値創造力を押し上げ、ひいては企業理念の実現へとつなげていきます。



旧来型の人事運営からの脱却

〈かなで〉では、年功序列の人事運営や会社主導の人事運用等の旧習から脱却した新たな仕組み・運用を取り入れています。脱年功序列の考え方の浸透、役割・成果に基づいた報酬の徹底、キャリアパスの提示・提供等による社員の自立を促進する取り組み等は道半ばであるものの、これらの改善施策を通じて、すべての社員が〈かなで〉によりその潜在力を最大限発揮し、社員一人ひとりの成長と企業価値向上の好循環をめざします。

① 〈かなで〉移行による変化【会社視点】

Before	従来の〈みずほ〉の人事運営の特徴は、新卒一括採用、画一的な処遇、年次や経験年数による昇進・登用等に表象され、全社人事による人員管理は育成・配置・異動における効率性に利点がありました。しかし、大きな環境の変化や価値観の多様化が進む中で、ビジネスの広がりに対応する人材を確保することが難しくなっていました。
After	〈かなで〉では、戦略を遂行するビジネス部門が人事を主導し、それぞれの戦略実現に向けた人材の育成・獲得を推進します。また、役割に応じた処遇である役割給により、メリハリのある処遇が可能となり、内部人材の登用・外部人材の採用が従来以上に柔軟に行えるようになりました。これらの取り組みを通じて単なる人員管理ではない、質と量の両面を考慮した人材ポートフォリオの構築に取り組んでいます。

② 〈かなで〉移行による変化【社員視点】

Before	新卒採用から一貫して会社が主導する人事運営においては、キャリアに対して受け身になる社員も多く、一人ひとりの成長意欲には大きく濃淡がありました。ジョブ公募等の「手上げ」制度も導入されていたものの、利用者は一部に限定されており、広がりには欠けていました。
After	〈かなで〉では、年次や経験年数によらない人材登用・抜擢や「手上げ」の制度の拡充、具体的には募集がない職務にも挑戦できる「ジョブチャレンジ」の新設等により、社員の挑戦機会が増えています。また、学び・リスクリングへの投資が拡大され、成長意欲の向上も図られています。社員一人ひとりが自分らしさを起点として、自身のキャリア観や状況に応じて主体的にキャリアを形成することをめざします。

■人事フィロソフィー
■社員一人ひとりの人材力強化

■〈かなで〉について
■公正な評価・処遇と年次・経験年数によらない人材登用・抜擢

■人的資本インパクトパス

■経営人材の育成
■企業風土変革

■成長戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの構築
■多様な社員の活躍推進
■ウェルビーイングの追求

人的資本インパクトパス

人的資本インパクトパスは、〈かなで〉における人的資本強化の取り組みと〈みずほ〉のパーパスや目指す姿とのつながりを可視化しています。

人的資本強化の取り組みが、「戦略人事」という会社視点と、「社員ナラティブ（物語）」の実現という社員視点の双方から、〈かなで〉が目指す姿にどのようなつながるかを可視化しています。そして、目指す姿の実現を通じて、価値創造の源泉である人的資本が強化され、企業と個人の成長の好循環が生まれることで、〈みずほ〉のパーパスの実現につながることを示しています。

人的資本KPIはこれらの取り組みの実施状況および成果を計測する指標であり、KPIに基づき検証しながら、適時・適切に施策を見直していきます。

〈みずほ〉のパーパス

ともに挑む。

〈みずほ〉がお客様一人ひとりの
幸福な人生に貢献し
新しい技術や事業へ挑む企業とともに歩む

ビジネス価値の実現を
通じた人材への還元

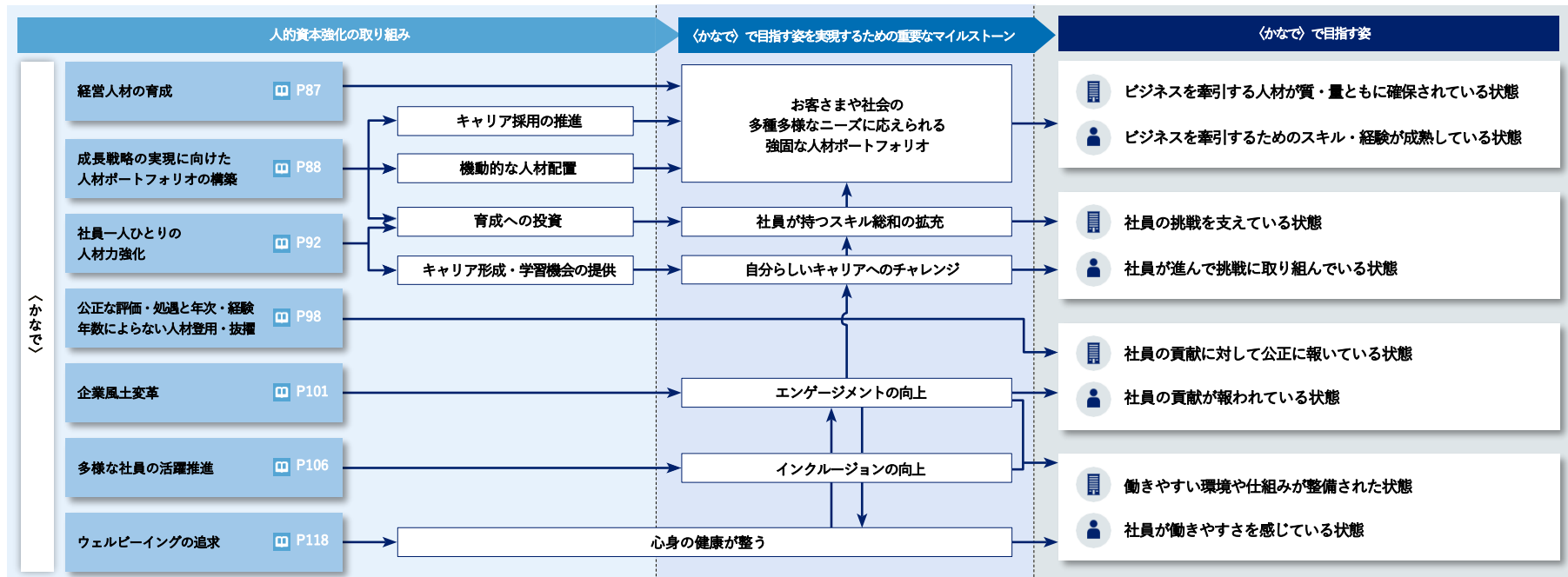


人的資本への投資による
ビジネス価値の実現

ともに実る。

〈みずほ〉で働くすべての人が
つながり合い日々新たな視点で
変革や改善に取り組み未来を変えていく

会社視点の要素 社員視点の要素



■人事フィロソフィー
■社員一人ひとりの人材力強化

■〈かなで〉について
■公正な評価・処遇と年次・経験年数によらない人材登用・抜擢

■人的資本インパクトパス

■経営人材の育成
■企業風土変革

■成長戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの構築
■多様な社員の活躍推進
■ウェルビーイングの追求

経営人材の育成

〈みずほ〉では、事業全体の将来像を捉える「構想力」と組織を横断的に牽引する「実現力」を兼ね備えたリーダーを育成する〈あおいプログラム〉を実施しています。〈あおいプログラム〉を通じて多面的な成長を促すことで、プログラム修了者から役員登用が生まれるなど、着実な成果が現れています。

〈みずほ〉の企業価値向上には、全社の方向性を明確にし、取り組むべき課題を見極め、その解決に向けて組織をリードする経営人材が不可欠です。一方、急速に変化するビジネス環境において、経営人材を自然発生的に輩出することは困難であると認識しています。

そこで、〈みずほ〉では、事業全体の将来像を捉える「構想力」と組織を横断的に牽引する「実現力」を兼ね備えたリーダーを育成するプログラム〈あおいプログラム〉を、2023年度からグループCEOのオーナーシップのもと実施しています。この着実な運営により、経営人材の安定的な輩出が確かな成果として表れ始めています。

経営人材

KPI設定の背景

将来の役員を安定的に輩出するため、その候補者プールである「経営人材」の数を役員数の2倍以上とする目標値を設定しました。繰り返し選抜や評価を行うことで質の確保にも取り組んでいます。

KPI

役員※1数の**2倍以上**
(22年度・23年度・24年度・25年度実績)

2倍以上維持(25年度目標)

※1. 執行役、グループ執行役員、常務執行役員等

3年間の評価

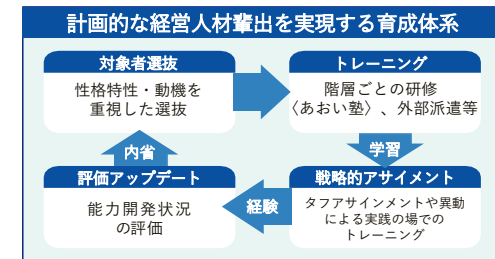
「経営人材」数の目標は充足している一方で、ビジネス領域毎の人材プールに一部偏りが存在しており、引き続き最適な人材プールの構築に向けた、戦略的アサインメント・人事異動運営は継続していきます。



(1) 経営人材の質と量を強化する〈あおいプログラム〉

計画的な育成サイクルを通じ、経営人材の成長を促しています。プログラム名の〈あおい(AOI)〉には、「未来の経営チームの一員としての高い志をもつ」=Aspiration、「悲観は感情に属し、楽観は意思に属す」=Optimismそして

「“学べば学ぶほど、自分の無知を知る”=Ignorance」という、経営人材に不可欠な3つの思いを込めています。本取り組みは着実に進展しており、今後はビジネス領域ごとの候補者のバランスを鑑みた戦略的な配置等も含め、全社最適の観点から人材プールの継続的な強化を図っていきます。



(2) 経営人材に必要な「構想力」と「実現力」を強化する〈あおい塾〉

社内トレーニングプログラム〈あおい塾〉において、マインドセット（自覚・覚悟）やスキル習得を促し、「構想力」と「実現力」強化を図っています。

学びのテーマを5つ定め（戦略を学ぶ、組織を学ぶ、知の探究、己の探究、伝える力）、参加者の人材特性も考慮しプログラムを設計しています。グループCEOをはじめとする経営陣との直接対話、自己と深く向き合う内省の機会の他、参加者同士が継続的に学び、切磋琢磨するアルムナイプログラムや、修了者が次の経営チームを育てるメンタリング等があり、参加者が継続的かつ多面的に成長することを促しています。

この取り組みの成果として、プログラム修了者から役員が登用されるなど、着実に成果が表れています。



■ 人事フィロソフィー
■ 社員一人ひとりの人材力強化

■ 〈かなで〉について
■ 公正な評価・処遇と年次・経験年数によらない人材登用・抜擢

■ 人的資本インパクトパス

■ 経営人材の育成
■ 企業風土変革

■ 成長戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの構築
■ 多様な社員の活躍推進
■ ウェルビーイングの追求

成長戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの構築

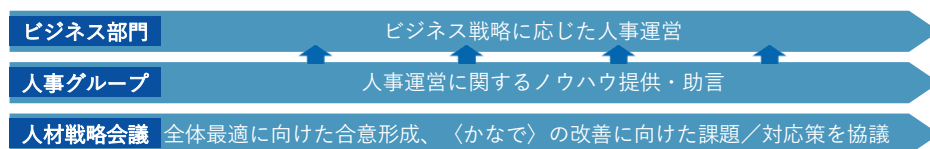
〈みずほ〉では、各ビジネス戦略の実現、〈みずほ〉全体の企業価値向上に向けて、ビジネス部門主導で社内外からの機動的な人材確保や運用を進めることで最適な人材配置の実現を目指しています。社員のキャリアディベロップメント等を通じた育成も含め、人材ポートフォリオ構築に向けた運営の更なる高度化を推進していきます。

〈みずほ〉では、戦略の実現に向けて、ビジネス部門主導で社内外からの機動的な人材確保や運用を進めています。各部門がこの戦略人事の取り組みを加速させることで最適な人材の配置や、各ビジネス戦略の実現、ひいては〈みずほ〉全体の企業価値向上につながるものと考えています。

また、各領域において人材要件やそれを備えるためのキャリアパスの具体化、社員のキャリアディベロップメント等を通じた育成・調達方法も含めた、人材ポートフォリオ構築に向けた運営の更なる高度化を推進していきます。

(1) ビジネス部門主体の人事運営体制へ

ビジネス部門主体の人事運営は、運営開始から間もないことから、運用ノウハウや全社での最適な人材登用に改善の余地があります。ビジネス部門にとって有用な人事データの整備（Tableau活用）のほか、人材戦略会議等を通じた全体最適に向けた合意形成、複数の領域を横断する経験や視点を持つ人材の育成・確保等、グループとして人的資本が強化されるよう、今後も運用の高度化に向けた取り組みを継続していきます。



(2) ビジネス領域を支える人材の安定的な確保

めざすビジネスモデルに向けて、事業ポートフォリオの中で重点的に取り組む領域を定め、その成長戦略の実現を牽引する人材をKPIとして設定しています。KPI達成に向けて、ビジネス部門による主体的な人事運営の成果もあり、各領域での人材確保は着実に進展しています。2026年度においても、社内研修体制の強化やキャリア採用等に継続して取り組み、ビジネス戦略の実現に必要な人材確保をめざします。

社員の声

〈みずほ〉の変革と デジタル領域の拡大を支える人材戦略

CDTO※1管掌領域（以後CDTOライン）は、戦略策定や全社のAIプロジェクト推進を担うデジタル戦略部、データ基盤・ガバナンスを司るデータマネジメント部、事業開発を担う事業共創部、および先端技術の研究開発を行う情報数理工学研究所の4組織で構成されます。CDTOラインでは、AIを前提とした業務への転換をはじめとする〈みずほ〉の変革を推進するため、人員体制の大幅な拡充と組織力の強化に取り組んでいます。

具体的には、ジョブ公募制度を通じた人材獲得を進めるため、部門独自の社員向け説明会を開催するなど、他部門からの応募・参画を促進しています。あわせて、キャリア採用にも注力し、AI活用や変革に取り組む〈みずほ〉の先進性や本気度を伝えるため、広告掲出や対外発信を強化することで、応募者の増加につながっています。さらに、キャリア採用者向けオンボーディング研修や、既存社員との個別面談など対話の機会の充実により、早期戦力化と定着、多様な人材の活躍による組織全体の強化を図っています。

まさに変革の過程にあり、フェーズに応じてビジネス戦略と最適な人材戦略も変化していきます。今後も人員増強を着実に進めながら、社員一人ひとりに寄り添い、ビジネス戦略に即した柔軟で持続的な人材戦略の実現をめざします。

※1.チーフ・デジタル・トランスフォーメーション・オフィサー

みずほフィナンシャルグループ
デジタル戦略部 ディレクター
大塚 茉莉子



■人事フィロソフィー
■社員一人ひとりの人材力強化

■〈かなで〉について
■公正な評価・処遇と年次・経験年数によらない人材登用・抜擢

■経営人材の育成
■企業風土変革

■成長戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの構築
■多様な社員の活躍推進
■ウェルビーイングの追求

①個人ビジネス

個人コンサルティング人材

FP1級 CFP (Certified Financial Planner : 認定ファイナンシャルプランナーの国際資格) の取得者

KPI設定の背景

お客さまにより高い水準のご提案ができるよう、営業店約300支店に新たに1名ずつ資格保有者を配置できる水準をめざします。

KPI



目標 2,100名



3年間の評価

高度なコンサルティング提供を支える人材基盤の強化に向け、FP1級相当の資格取得を推進しました。

各種研修や継続的な動機付けに加え、試験対策講座・社内掲示板での問題掲載・資格報奨金制度などの支援を行い、資格取得者数は目標2,100名に対して2,305名となり、専門性を備えた個人コンサルティング人材の拡充につながりました。

「顧客利便性の徹底追求」と「『資産所得倍増』に向けた挑戦」を重点分野として掲げる個人ビジネスでは、デジタル・リモート・リアルの各チャネルのあり方を見直し、事務手続きの徹底したデジタル化を進め、店舗を「事務手続きの場」から「コンサルティングの場」へ変革します。お客さま本位で資産形成・運用・承継をサポートできる対面コンサルティングの知識・経験を有する人材の重要性が一層高まっていることを踏まえ、「個人コンサルティング人材」をKPIとして掲げることで人材育成に注力してきました。

②法人ビジネス

事業承継人材

社内認定制度における認定者

KPI設定の背景

育成に一定期間を要するため、まずは首都圏・関西圏を中心とする約100拠点への専門人材の配置をめざします。

KPI



目標 +100名



3年間の評価

リテール・事業法人カンパニーでは、事業承継に関する提案書作成等の知識・スキルの向上を図るプログラムを運営した結果、事業承継人材の目標+100名を上回る着地となりました。

このプログラムで認定した人材を起点とした顧客ニーズへの対応・発掘が進展しており、成長戦略の実現に向けたビジネス上の効果が表れています。

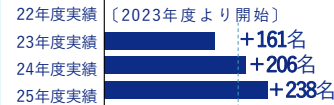
イノベーション人材

社内認定制度における認定者。イノベーション企業支援人材

KPI設定の背景

競争優位確立に向け、イノベーション企業支援担当者、支援本部担当者それぞれ約100名の人材確保をめざします。

KPI



目標 +200名



3年間の評価

イノベーション企業に関する業界知見・審査等の複合的スキルの体系的な習得や、専門部署との連携を通じた実践的スキルの向上を実施した結果、イノベーション人材の目標+200名に対し+238名の着地となりました。

このプログラムで認定した人材をきっかけとする顧客ニーズへの対応・発掘が顕在化しており、成長戦略の実現に向けたビジネス上の効果が表れています。

「日本企業の競争力強化」を掲げる法人ビジネスでは、業界動向の把握や顧客ニーズ発掘等に求められる洞察力、企業の成長ストーリーを描く構想力が必要です。中でも事業承継分野では、専門的な知識と実務経験を要するため「事業承継人材」をKPIに設定し戦略的に人材をアサインすることで、集中的に育成に取り組んできました。同様にイノベーション企業支援分野においても、先端テクノロジー領域での支援経験や、成長ステージごとに異なる企業ニーズに対応するための専門知見を有する人材を計画的に育成するため、「イノベーション人材」をKPIに設定しました。それぞれ目標KPIは達成しており、今後は成長戦略実現に向けた顧客ニーズ対応に注力していきます。

■人事フィロソフィー
■社員一人ひとりの人材力強化

■〈かなで〉について
■公正な評価・処遇と年次・経験年数によらない人材登用・抜擢

■経営人材の育成
■企業風土変革

■成長戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの構築
■多様な社員の活躍推進
■ウェルビーイングの追求

③サステナブルビジネス

環境・エネルギー分野コンサルタント

KPI設定の背景

サステナビリティ分野でのテーマの多様化等に対応するため、一層の人材の強化として専門人材を150名まで増やします。

KPI



3年間の評価

注力領域である環境・エネルギー分野において、高い専門性を持つ人材を確保するために新卒・キャリア採用に積極的に取り組むとともに、社員の育成も推進しました。

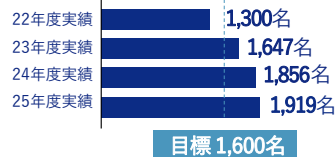
結果として、目標水準である150名を達成し、テーマが多様化するサステナビリティ分野におけるお客さまの幅広いニーズに応える体制を構築しました。

サステナビリティ経営エキスパート

KPI設定の背景

サステナビリティの知見を活かし、法人のお客さまへの提案ができるよう、新入社員を中心に毎年100名（22年度実績から+300名、計1,600名）の人材確保をめざします。

KPI



3年間の評価

リテール・事業法人カンパニーの重要資格として位置づけ、法人RMや支援本部を対象に資格取得を推進した結果、年代を問わず幅広い社員の資格取得につながり、早期に目標を達成しました。

継続的な推進により、3年間でサステナビリティ経営エキスパートは目標+300名に対し+619名の着地となりました。サステナビリティの知見を活かし、お客さまにご提案ができる人材を拡充しています。

「サステナビリティ&イノベーション」の領域では、大企業のお客さまを中心に、様々なサステナビリティに関わる課題に対応するため、みずほリサーチ&テクノロジーズ※1の「環境・エネルギー分野コンサルタント」の人材拡充に取り組んできました。一方で、社会全体のサステナビリティの推進のためには、大企業のみならず、サプライチェーンを構成する中堅・中小企業の取り組みも重要です。そのため「サステナビリティ経営エキスパート」をKPIに設定し、関連資格の取得を通じて、幅広い法人のお客さまとSX（サステナビリティ・トランスフォーメーション）のディスカッションを実施するために必要な知識の習得を進めてきました。

※1. 2026年4月1日付のみずほ銀行と統合

④グローバルビジネス

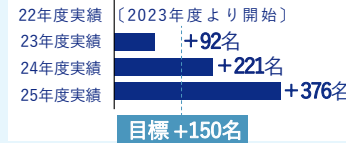
グローバル人材

新規海外派遣者

KPI設定の背景

コロナ禍で遅れた海外経験者プールの構築を挽回するため、年間50名（若手30名）の新規派遣により、海外経験者を150名増やします。

KPI



3年間の評価

グローバルCIB戦略を支える人材ポートフォリオの構築に向け、長期在籍者の解消に取り組むとともに、若手育成枠を活用した新規海外派遣を着実に実施しました。その結果、海外勤務経験者の人材プールは目標を上回る水準で拡充し、帰任人材の戦略的配置を通じて国内組織のグローバル化も進展しました。2028年度に向けて+300名の目標を掲げ、さらに海外勤務経験者を拡大させていきます。

「グローバルCIB（コーポレート&インベストメントバンキング）ビジネス」では、米国やEMEAにおけるCIBビジネスモデルの進化、アジアにおけるトランザクションバンキングや資本市場ビジネスの拡大に取り組んでいます。各マーケットでのビジネス強化に向け、現地に精通した人材の確保を進め、海外拠点の管理職における現地人材比率を高い水準で維持してきました。（海外現地採用社員の管理職比率の推移等はP.110をご参照ください）

また、現地人材と協働できる海外勤務経験者の拡充にも取り組んできました。若手社員育成では、新規海外派遣を着実に実施し、営業部門・内部管理部門で各1年ずつの実務経験を積ませることで、海外勤務経験者の質を高めています。今後も、持続的な人材基盤の強化につなげていきます。

■人事フィロソフィー
■社員一人ひとりの人材力強化

■〈かなで〉について
■公正な評価・処遇と年次・経験年数によらない人材登用・抜擢

■人的資本インパクトパス

■経営人材の育成
■企業風土変革

■成長戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの構築
■多様な社員の活躍推進
■ウェルビーイングの追求

⑤DX推進力の強化

DX人材

社内DX認定Lv.4 (IPA Lv.3相当以上：要求された作業を独力で遂行しプロジェクトを主導できる人材)

KPI設定の背景

既にDX領域における一定の素養があり、高度な専門人材として重点的に育成したい人材を特定し、100名の増加を目標としました。

KPI



3年間の評価

グループ主要5社※1共通の認定制度の導入により、グループ横断でDX案件の経験やスキル水準を把握できる基盤を整備しました。

最終的な認定者数は+134名となり、DX案件を主導できるレベルの人材が着実に増加しています。今後も、社内人材のリスクリング・育成に注力し、〈みずほ〉全体でDX案件を主導しうるDX人材を計画的に育成していきます。

※1. みずほフィナンシャルグループ、みずほ銀行、みずほ信託銀行、みずほ証券、みずほリサーチ&テクノロジーズ※2
※2. 2026年4月1日付でみずほ銀行と統合

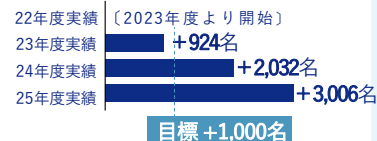
DXベーシック人材

社内DX認定Lv.2 (IPA Lv.1相当以上：DX推進に必要な最低限の知識を有する人材)

KPI設定の背景

各事業領域において、同業他社水準も参考にしながら、DXの素養が必要な業務に鑑み、計1,000名の増加をめざします。

KPI



3年間の評価

eラーニングや資格取得支援を組み込んだDX人材育成プログラムを展開し、デジタルに関する基礎知識の習得機会を広く提供してきました。

その結果、DX推進に必要な基礎知識を備えた人材は、最終的に3,006名に達しました。今後も、AIを含むデジタルリテラシーの学習機会を強化し、裾野拡大とDX人材への段階的なステップアップにつなげていきます。

「DX推進力の強化」は〈みずほ〉の重点分野となっており、DX・デジタルの高度な専門性を有し、お客さまや〈みずほ〉のビジネス変革を推進できる人材が求められています。この実現に向け、DX人材育成プログラムをレベル別・人材類型別に体系化し、展開しています。また、DX案件の経験やスキル水準を共通の基準で評価する認定制度を整備しました。これにより、育成の目標や到達度が明確になり、DXベーシック人材から上位レベルへの計画的なステップアップを促しています。

今後も、DX人材の継続的な育成を通じて、先端技術を事業価値につなげる力を高め、〈みずほ〉のDX推進力を支える人材基盤を強化していきます。

⑥ビジネスを支える2線・3線

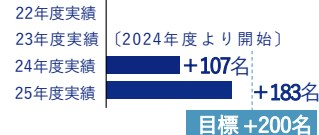
ガバナンス人材

リスク管理・コンプライアンス統括・内部監査のいずれかの業務経験があり、ビジネスを理解し、2線・3線に求められる専門知識・スキルを保有する人材（※同領域に対応する特定の専門資格）

KPI設定の背景

リスク・コンプライアンス管理、内部監査領域における人材の質と量の一層の強化・拡充に向けて、ガバナンス人材を200名増やします。

KPI



3年間の評価

コンプライアンス・リスク・内部監査の3グループ横断で、CAMS・情報セキュリティマネジメント等の専門資格の取得を推進しました。

ガバナンス人材の目標+200名は届きませんでしたが、取り組み意義に関する理解・浸透や取得意欲の醸成は、一定程度の成果が見られました。

〈みずほ〉のすべての土台を支えるものとして「安定的な業務運営」を重点分野の1つとしています。組織としてのガバナンスの深化・高度化が求められる中、ビジネスを支える2線・3線となるリスク・コンプライアンス管理、内部監査領域の専門人材確保は重要性を増しており、その強化をKPIとして設定し、推進してきました。

社員一人ひとりの人材力強化

〈みずほ〉は、社員一人ひとりが主体的にキャリアを切り拓き、自分らしいキャリア・成長を実現できる組織をめざしています。自己啓発支援やキャリア形成支援、対話や学びの機会提供など多面的な取り組みを通じて、社員一人ひとりの人材力強化を推進していきます。

〈みずほ〉の持続的な成長戦略を実現するためには、社員一人ひとりがめざすキャリアに向かって、スキル・能力の向上に前向きに取り組み、成長することが重要です。こうした社員の自発的な姿勢を会社としても後押しするため、「キャリアディベロップメント運営」による学びへの投資や機会提供等を進めています。また、社員のキャリア自立における挑戦を支援する存在として、マネージャー層を育成・強化するプログラムの拡充も進めています。

社員一人ひとりの自分らしいキャリア実現に向けて、コンテンツの充実や利便性向上、情報発信等に取り組み、キャリア自立に向けて行動する社員をさらに増やしていきます。

(1) キャリア自立の実現を促す「キャリアディベロップメント運営」

〈みずほ〉では、社員一人ひとりの自分らしいキャリア実現に向け、「キャリアディベロップメント運営」の取り組みを進めています。これは「自分を知る」「キャリアのフィールドや事例を知る」「キャリアをとともに考える」「自己啓発する」「キャリアをとともに作る」「仕事を通じて成長する」というサイクルを通じて、めざす姿の実現を後押しするものです。2025年度は、キャリア自立をテーマとした座談会を各拠点で開催し、社員同士がキャリア自立に向けた考えや取り組みを共有できる場を設けています。双方向のコミュニケーションを通じて理解を深め、考え方の浸透を図るとともに、関連制度の拡充も進めています。これにより、社員が自分らしいキャリア形成に主体的に挑戦する動きが着実に広がっています。

“キャリア自立”のサイクルを通じて企業理念の実現をめざします

1人当たり育成投資額

KPI設定の背景

社員一人ひとりの人材力強化の取り組み状況を可視化し、1人当たりの育成投資額をKPIに設定しています。2025年度までに1人当たり10万円/年相当の育成投資を達成することを目標としています。

KPI

22年度実績	(年間)	7.2万円
23年度実績		8.5万円
24年度実績		9.0万円
25年度実績		10.0万円

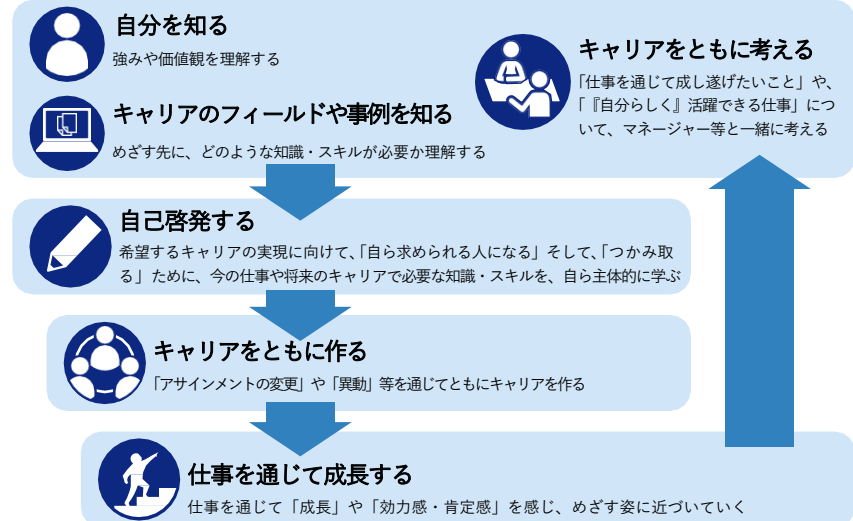
目標：10万円/年間



3年間の評価

1人当たり10万円/年相当の育成投資額とするKPIを達成しました。主に、IT・DX分野を中心とした重点戦略領域や、マネージャー層への育成を強化したほか、自己啓発支援制度の拡充を実施しました。

今後は、キャリア自立に向けた具体的な行動を促すことで、社員一人ひとりの人材力強化につなげていきます。



(2) 「キャリアをとともに考える」ためのサポート体制

自分らしいキャリア形成に向け、社員が具体的なアクションを起こすためには、〈みずほ〉にどのような活躍の場があるかを知り、自らが何を実現したいのかを能動的に考えていくことが重要です。キャリアをとともに考えるためのツール、機会として、社員が「会社を知る」ためのコンテンツをグループ主要5社共通で提供しています。

2025年度は既存の3つのコンテンツに加え、みずほ社員のキャリア事例を紹介する「みんなのキャリア」を新たにリリースしました。今後もさらなる利用拡充に向けて、コンテンツの充実や利便性向上、周知活動に取り組んでいきます。

また、社員が自身の強みや課題、キャリア観を対話により内省する機会として、マネージャーとのキャリア面談や人事部門に常時配置している「キャリアアドバイザー」（約30名）によるサポート体制を整えています。

(3) 自己啓発への積極的な投資

キャリア実現に必要な知識やスキルの獲得に向けて、自己啓発支援制度「学びファンド・資格ファンド」により社員の自己啓発を支援しています。環境変化の激しい時代の中、社員一人ひとりのリスキリング、アップスキリングの重要性は高まっており、自己啓発に意欲的に取り組む社員を最大限支援するため、多様な学びに対して支援できる制度となっています。

具体的には、従事している業務や今後のキャリアのために必要なあらゆる学びを支援する学びファンド（1人当たり年間15万円）、会社が推奨する資格取得に対して報奨金、書籍、維持費を支払う資格ファンド（報奨金：1資格最大20万円、書籍・維持費1人当たり年間15万円）により、社員の自己啓発を支援しています。

制度の浸透も進み、個人ビジネスに資する資格取得やDX関連の資格等、幅広く利用されています。制度の利用者は2024年度比で1.2倍に増加し、10,000人を超える社員が利用しています。

「会社を知る」ための4つのコンテンツ

	キャリアコレクション	ジョブマップ	キャリアトーク	みんなのキャリア (NEW)
概要	キャリアに関するイベント	会社・部署紹介	他部署社員と対話できる仕組み	キャリア事例紹介
提供する情報	部門ごとの事業戦略や求められる人材像	組織構成や各部署業務内容	詳細な業務の内容や働き方等	キャリア事例業務のやりがい等

学びファンド・資格ファンドの概要

学びファンド			資格ファンド		
学びセレクト	学習アプリや通信教育	年度上限 15万円	資格報奨金	取得時の報酬金	1資格最大 20万円
学びフリー	あらゆる学びを支援		書籍・維持費	取得に必要な書籍・取得後の維持費等	年度上限 15万円

■人事フィロソフィー

■社員一人ひとりの人材強化

■〈かなで〉について

■公正な評価・処遇と年次・経験年数によらない人材登用・抜擢

■人的資本インパクトパス

■経営人材の育成

■企業風土変革

■成長戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの構築

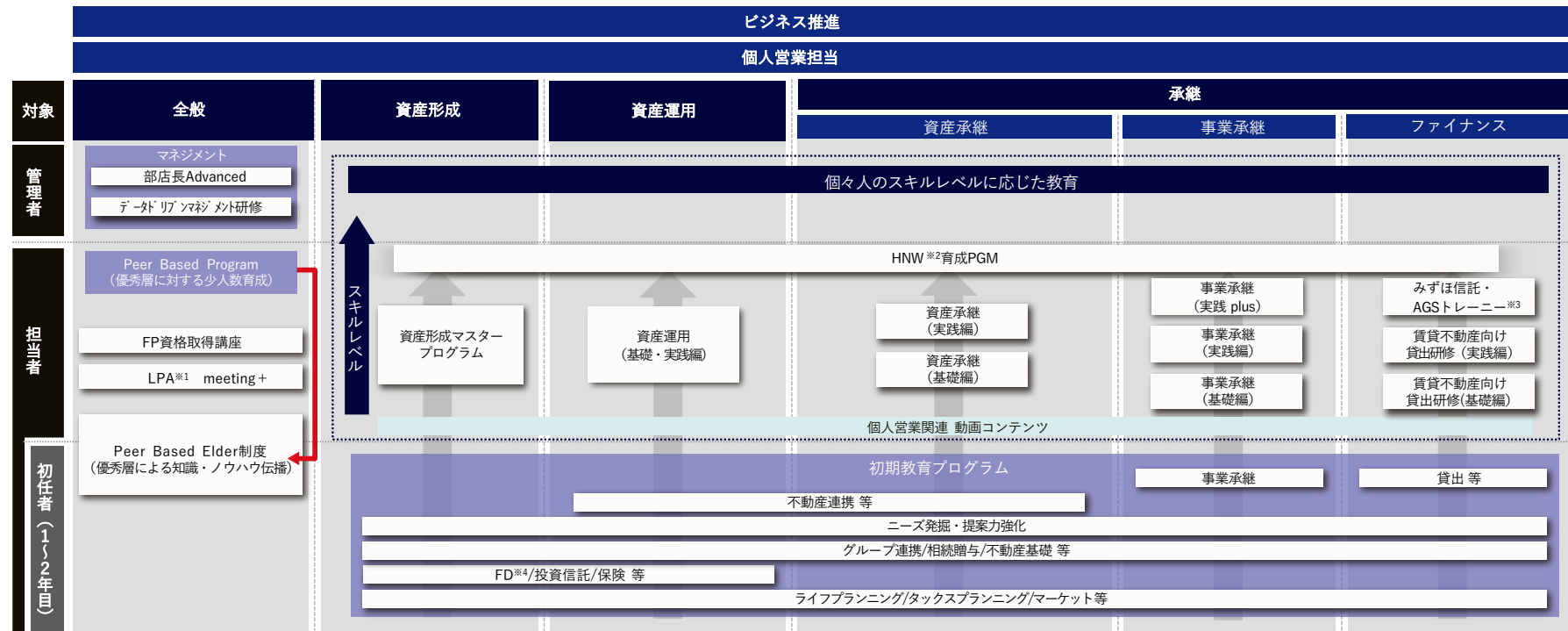
■多様な社員の活躍推進

■ウェルビーイングの追求

(4) ビジネス領域におけるアップスキリング

ビジネス戦略を遂行する人材を強化するために、ビジネスの現場で求められる知識やスキルを高め、理論・知識だけではなく実践的な環境でのトレーニングが重要であると考えています。そのため〈みずほ〉では、全社員共通の学びの機会の提供に加え、各事業領域の戦略に基づいた独自のアップスキリングにも取り組んでいます。例えば、リテール・事業法人カンパニーでは、個人のお客さまに対して、資産形成や資産運用、承継等の幅広いニーズに対する総合資産コンサルティングを提供するために、担当者一人ひとりの知識・スキル状況の可視化と、役割やレベルに応じた育成コンテンツ拡充や体系の再構築を実施し、担当者の高い専門性とスキルの習得を図っています。また、研修会後の実践状況をフォローする体制を拡充し、実践力の向上を図っています。

①リテール・事業法人カンパニー（みずほ銀行 個人ビジネスに関わる育成体系）



※1. LPA：ライフプランアドバイザー ※2. HNW：ハイネットワース ※3. AGSトレーナー：株式会社AGSコンサルティングへのトレーナー ※4. FD：フィデューシャリー・デューティー

■ 人事フィロソフィー

■ 社員一人ひとりの人材強化

■ 〈かなで〉について

■ 公正な評価・処遇と年次・経験年数によらない人材登用・抜擢

■ 人的資本インパクトパス

■ 経営人材の育成

■ 企業風土変革

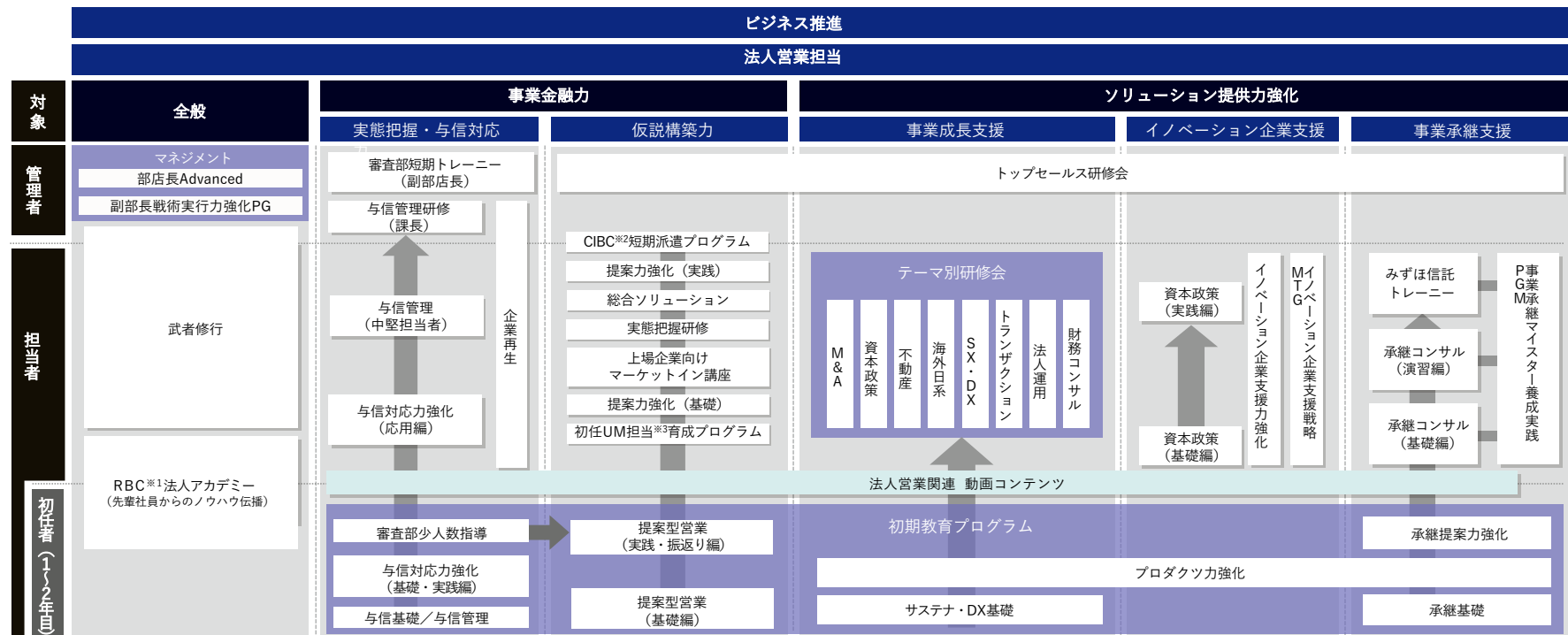
■ 成長戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの構築

■ 多様な社員の活躍推進

■ ウェルビーイングの追求

法人のお客さまに対する事業承継やイノベーション企業支援等の注力領域を中心に、研修会等の育成機会を展開するとともに、研修会後の本部による実践サポートを通じて、担当者の専門性や実践力の向上を図っています。さらに、多様化するお客さまの経営課題に対するソリューションを提供するために、お客さまの実態把握や仮説構築に必要な実践的なスキルやアプローチ手法等を習得する研修会を拡充しています。また、マネジメント層に対しては、高い専門性によるビジネス牽引と案件マネジメント推進に向け、企業経営層へのソリューション提供力や、リスクテイク力を一層向上させる研修会を実施しています。

②リテール・事業法人カンパニー（みずほ銀行 法人ビジネスに関わる育成体系）



※1. RBC：リテール・事業法人カンパニー

※2. CIBC：コーポレート&インベストメントバンキングカンパニー

※3. 初任UM担当：初任アップミドル法人担当

(5)「キャリアをともに作る」機会を提供するための制度

「ジョブ公募」・「ジョブチャレンジ」・「社内兼業公募」を活用し、社員が自らの意思で〈みずほ〉内の新たな職務に挑戦できる環境を整えており、過去5年間、毎年1,000名以上の応募がある状態が続いています。

2025年度は自己啓発等、事前準備をしっかり行っただけで応募した社員の任用が多く見られました。自らの意思でキャリアを掴み取るという意識が一定程度根付いていることに加え、希望する職務に挑戦するためにキャリア自立のサイクルを実践している社員が着実に増加しています。

各種公募制度の概要

ジョブ公募	募集のあるグループワイドの幅広い職務や職位(例：支店長・本部室次長 等)に対し直接応募することができる枠組み
ジョブチャレンジ	〈みずほ〉のあらゆる職務・職位（ジョブ公募の募集職務を除く）に、自らの意思で応募することができる枠組み
社内兼業公募	異動を伴わず、現業に従事しながら意欲的に他部署の業務に挑戦し、携わることができる枠組み

社員の声

「ジョブ公募」を活用したグループ内異動

私は新卒でみずほ証券に入社し、営業店において7年間、個人・法人のお客さま向け営業に従事してきました。その過程で未上場企業の経営者の方々と接し、上場を見据えた事業運営や成長戦略に触れる中で、上場支援やIRコンサルティングの分野に関心を抱くようになりました。

みずほ信託銀行証券代行部の業務は、こうした関心と、専門性を高めながらキャリアの幅を広げたいという私の志向に合致すると考え、「ジョブ公募」の応募を決意しました。

エンティティをまたぐ異動への挑戦であったため、当初は業務内容や働き方を十分にイメージできず不安もありましたが、「ジョブマップ」や「キャリアコレクション」を活用することで、部署の役割や求められるスキル等の理解を深めることができました。また、PCスキルへの不安解消のためMOSの学習に取り組み、業務関連書籍で知識を補うなど、選考に向けて着実に準備を行いました。

現在は、みずほ信託銀行証券代行部において、未上場企業の株主名簿管理や決算事務のサポートを担当しています。

今後も、上場支援に関する知識を一層高めるとともに、営業で培った関係構築力と証券業務で得た視点を活かし、お客さまの持続的な成長に向け精一杯ご支援してまいります。



みずほ信託銀行
証券代行部企業公開推進チーム
藤井 美帆

(6)組織の成長基盤を築くマネージャー層の強化

社員のキャリア形成における挑戦を支援する存在として、日々社員と向き合うマネージャーの役割は重要です。2024年度より、グループ主要5社一体でマネージャーを育成・強化するプログラム「Manager Update Program（通称：M-UP）」を開始し、順次拡充を進めています。

M-UPではマネージャーの仕事を「人と組織を育てる」と定義し、「マネジメントガイドブック」を発刊しました。①マネージャーに期待される役割と行動軸、②その基盤となる知識・スキル、③学びと実践のサイクル、を社員に分かりやすく示しています。

グループ5社共通で、社員の挑戦と成長を実現できるスキルを備えたマネージャーを段階的に育成することで、社員一人ひとりのキャリア形成と成長を支援し、組織全体の成長と持続的な企業価値向上を図っています。

Manager Update Program



社員の声

日々メンバーに向き合うマネージャーが自ら学び、ともに成長し、キャリア自立を支援していく

私が率いるチームのメンバーや〈みずほ〉の社員は、お客さまのことを本気で考えている。私はそう確信しています。そんなメンバーだからこそ、一人ひとりがさらに成長できると信じており、メンバーへの期待を言葉と態度で伝え続けることを大切にしています。

「なぜ今この提案をお客さまにするのか」。メンバーへの問いを通じて、一人ひとりが仕事の意義を考えてもらえるように働きかけています。こうした問いがすぐに届くとは限りませんが、一人ひとりがお客さまのために成すべきことを考え抜き、今よりも多くのお客さまと深い信頼関係を構築できるメンバーだと信じています。たとえ、私が関わっている間に、目に見える成果に直結しなくても、メンバーの後のキャリアで生きると信じ、またメンバー一人ひとりの成長が〈みずほ〉の成長につながると信じて、日々メンバーに向き合い、期待を伝えることが私のマネジメントスタイルです。

メンバー一人ひとりの成長を期待する営みは、評価運営と密接につながっていると考え、自身の考えに磨きをかけるために自ら評価研修※を受講しました。

日々のメンバーの行動をよく見て、相手に合わせたフィードバックをすると、マネージャーの基本動作が信頼関係を築き、最終的にはメンバーの成長を促し、評価の納得感につながると改めて認識し直しました。

今後もメンバーの成長を支援し続け、〈みずほ〉の組織力向上に貢献していきます。

※ 成長を導く「評価」・「フィードバック」研修

みずほ銀行
静岡支店
奥村 祐樹



■人事フィロソフィー
■社員一人ひとりの人材力強化

■〈かなで〉について
■公正な評価・処遇と年次・経験年数によらない人材登用・抜擢

■経営人材の育成
■企業風土変革

■成長戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの構築
■多様な社員の活躍推進
■ウェルビーイングの追求

公正な評価・処遇と年次・経験年数によらない人材登用・抜擢

〈みずほ〉は、社員一人ひとりが主体的にキャリアを切り拓き、自分らしいキャリア・成長を実現できる組織をめざしています。自己啓発支援やキャリア形成支援、対話や学びの機会提供など多面的な取り組みを通じて、社員一人ひとりの人材力強化を推進していきます。

〈かなで〉では、担う役割とその成果に応じた処遇を行うことで、社員のモチベーションを高め、成長を促す仕組みを取り入れています。給与については、担う役割の難易度や責任の重さに応じて決定する役割給とし、賞与については、組織と個人の評価で決定する運用は不変ですが、組織評価はグループ全体の業績評価のみとし、個人の評価ウェイトを大きくする運用としました。

この仕組みにより、年次や経験年数によらず、戦略実現に最適な人材を登用・抜擢することを可能とし、また成果を上げた個人に対する報酬をより高めています。同時に次世代育成の観点から、中堅・若手に意識的に高い役割を付与する等、持続的な組織力強化に向けた取り組みも進めています。

キャリア採用においても、役割給導入により競争力のある報酬提示が可能となり、専門人材を含む人材市場におけるプレゼンス向上につながっています。

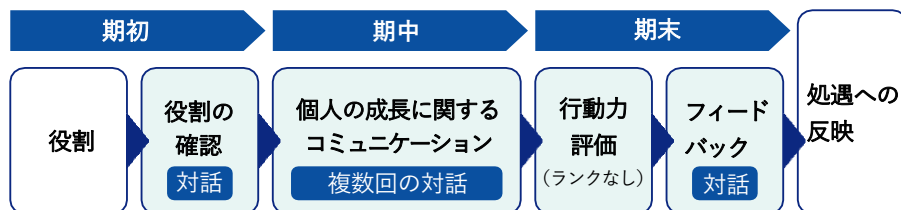
(1) 社員の成長を支える対話を重視した評価制度

社員の成長には、一人ひとりの成長段階に応じて付与された適切な役割期待のもと、その結果に対して納得感のある評価が行われることが重要です。

そのため、〈かなで〉における評価制度のうち「役割を担う力」を評価する「行動力評価」では、ランクによる定量的な評価はせず、社員とマネージャー間での成長に向けた対話を重視する定性的なフィードバックを行う仕組みとしています。

これにより、個々人の強みや課題、課題を克服するためのアクションプランに焦点を当てた対話が従来以上に進み、社員がより成長できる環境が定着しています。

対話を重視した行動力評価のスケジュール



(2) 丁寧な対話による新人事制度の着実な浸透

〈かなで〉では、社員とマネージャーが丁寧な対話を行い、社員が〈かなで〉における各種制度を理解したうえで自身が実現したいことを考え、成長に向けた行動につなげることが重要です。

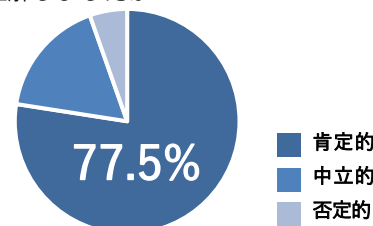
〈かなで〉への移行を社内で公表した当初から、社員に対して丁寧な説明を実施してきました。また、例年、全社員を対象に各種評価に対する納得度・理解度に関してアンケートを実施しており、社員からは肯定的な回答が多く寄せられたことから、役割を軸とした〈かなで〉の着実な浸透が進んでいます。

運営を開始してから間もないこともあり、今後も継続した浸透施策に取り組んでいきます。

2026年上期に実施した各種評価に関するアンケート結果

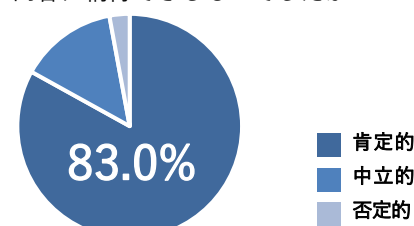
役割と評価・処遇の関係性

Q.「行動力評価と役割給の関係性」を理解しましたか



評価の納得性

Q.行動力評価結果についてのフィードバックの内容は納得できるものでしたか



※ 1～5の5段階での回答（5,4：肯定的、3：中立的、2,1：否定的）

評価制度の詳細と成長支援の仕組み

評価制度の具体的な仕組み

〈みずほ〉の評価制度は、社員の行動・成果に対する内省の機会とし、成長につなげることを目的の一つとしています。具体的には、全社員を対象に「成果評価」「行動力評価」を実施しています。いずれも年1回評価を実施し、評価につながった具体的なパフォーマンスや強み・課題を本人にフィードバックし、キャリア形成に向けたアクションプランについて対話を行っています。

①成果評価

「成果評価」は、個人の役割を踏まえつつ、期初に組織目標から落とし込んだ個人の達成目標を設定し、期末にその達成度を評価する制度です。一人ひとりが目標を達成することで所属する組織の目標実現、ひいては〈みずほ〉全体の企業価値向上につながる仕組みとしています。

また、評価結果に対する納得感を確保し、一人ひとりが組織貢献に向けた取り組みに注力できるよう、社員とマネージャー間の対話を重視し、期初時点で具体的な目標達成水準のすり合わせを行っています。また社員とマネージャー間では、目標の進捗確認や業務遂行上の改善策に関する日々のコミュニケーションが定着しており、個人目標達成に向けた高頻度かつ実効性のある機動的な対話が行われています。

②行動力評価

「行動力評価」は、ランクによる評価はせずに、一人ひとりの知識・スキル、能力と〈みずほ〉の企業理念に基づくバリューの実践状況から「役割を担う力」を評価する制度です。行動力評価についても、後述の期初・期中に行う「成長コミュニケーション」と組み合わせることで、成長に向けた機会としています。また、業務に取り組む際のコンプライアンスの実践状況についても評価を行い、日々の業務における法令遵守意識の定着とその徹底を促しています。なお、「行動力評価」で把握した本人の行動状況やコンプライアンス実践状況は、「役割を担う力」を判断する要素としています。

③フィードバック

〈みずほ〉では、フィードバックを通じて、評価結果の納得感を高め、一人ひとりの成長につなげています。年1回の評価後に、全社員に評価結果と評価につながった根拠や本人の強み・課題をマネージャーからフィードバックし、成長に向けた対話を行っています。さらに、社員の声を反映し、組織運営の質を上げるため、社員向けアンケートを実施し、フィードバックの実施状況・納得度を定期的に把握し、部店長へも共有しています。さらに、期初・期末時点だけでなく、業務遂行と個人目標達成に向けたコミュニケーションや、成長とキャリアに関する日々のコミュニケーションも実施しています。

フィードバックについて継続的に改善を行った結果、2024年度より改善傾向となっています。

フィードバックに関する社員向けアンケート結果

肯定的回答を選択した社員の割合	2024年度	2025年度	2026年度
自身の強みの納得度	68%	83%	85%
強化すべきポイントの納得度	67%	81%	84%
課題克服に向けたアドバイスの納得度	60%	74%	79%

評価制度の詳細と成長支援の仕組み

社員の成長を支援する仕組み

〈みずほ〉では、社員とマネージャー間で面談を日々意識的に行い、社員の成長を後押ししています。加えて、ミドルマネジメント層の意識・行動の変容を促すため、360度フィードバックを実施しています。

①成長コミュニケーションとキャリア面談

〈かなで〉では、社員一人ひとりが成長に向けて、必要な知識・スキル、能力を伸長し、自立したキャリア形成を行うことを重視しています。キャリア自立の実現に向けて、成長に主眼を置いた本人とマネージャー間での対話の機会を設けています。具体的には、期初に本人の強み・課題を踏まえたアクションプランをすり合わせ、期中の頻度高いコミュニケーションにより、年間を通じたPDCAを実施しています。

また、「キャリアディベロップ運営」（P.92参照）の一環として、年1回のキャリア面談を実施しており、自己認識やキャリア志望について本人・マネージャー間で認識をすり合わせ、人材配置や育成につなげています。

さらに、これらの目標設定や面談をより充実させるため、キャリア形成のアドバイスや面談時のガイダンスを提供するAIの活用について検討も進めています。

②360度フィードバック

〈みずほ〉の成長には、組織運営の核であり、社員の成長を引き出す主体でもあるミドルマネジメント層の意識・行動変容が特に重要です。そこで、ミドルマネジメント層に対して、360度フィードバックを通じた、自身の強み・弱みについて内省する機会を提供し、マネジメント力向上、日々の職務遂行の改善、ならびに意識・行動変容を通じたバリューの実践につなげていきます。

■人事フィロソフィー
■社員一人ひとりの人材力強化

■〈かなで〉について
■公正な評価・処遇と年次・経験年数によらない人材登用・抜擢

■人的資本インパクトパス

■経営人材の育成
■企業風土変革

■成長戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの構築
■多様な社員の活躍推進
■ウェルビーイングの追求

企業風土変革

〈みずほ〉は、企業理念の「自分ごと化」と企業風土の変革を重視し、経営陣と社員の対話やワークショップ、社員意識調査等の多様な取り組みを継続しています。これらを通じて社員の主体性やエンゲージメントを高め、組織の成長、企業価値創出の好循環を生み出すことを目指しています。

「社員ナラティブ」を重視しながら「戦略人事」を徹底するうえで、組織風土は重要な基盤であり、良好な風土のもとでこそ企業価値創出の源泉である人材が能力を最大限に発揮することができます。〈みずほ〉では、「すべての役員・社員が企業理念を自分ごととして捉え、その体現に向け自発的に思考し、一体となって行動し、お客さま・経済・社会に価値提供できる状態」をめざし、企業風土の変革に取り組んでいます。

企業風土の変革を通じた社員エンゲージメントの向上は〈みずほ〉の成長戦略を支える基盤であり、自発的な貢献意欲をもった社員一人ひとりが強みや個性を発揮し、他者とつながりながら自分らしく活躍することがビジネス面における成長の原動力となります。また、ビジネス面の成長によって、社員の働きがいが一層高まっていく好循環が生まれます。

この循環を持続させるため、社員の置かれた状態を適時的確に把握することが必要であることから、定期的な社員意識調査を実施し、その結果を基に打ち手を講じています。ここ数年、企業風土の変革を課題と捉えて取り組んできた結果、社員の意識に着実な変化が表れています。これは、経営のメッセージ発信や現場との対話、企業理念の自分ごと化やキャリア自立、生産性向上に向けた様々な取り組みの積み重ねが実を結んだものと考えています。

(1) 社員意識調査結果に見られる確かな変化

2023年度から一貫して、企業理念を社員一人ひとりが自分ごと化するための取り組みや社内コミュニケーションの活性化等の施策を進めてきた結果、「変化の兆し」が生まれ、さらには企業風土や社員一人ひとりの意識・行動の変容が一過性でない確かな変化として定着してきました。その表れとして、2025年度には社員意識調査でKPIとしているエンゲージメントスコアとインクルージョンスコアのいずれも2025年度目標に到達しました。なお、その他の重要結果指標についても着実にスコアが改善しています。

重要結果指標に対する肯定的回答率の割合

重要結果指標	肯定的回答率※1	2022年度比	
エンゲージメント	65%※2	+14%	↑
インクルージョン	69%※2	+14%	↑
総合的体験	44% (中立含め89%※3)	+17%	↑
継続勤務意向	56% (中立含め89%※3)	+11%	↑
ウェルビーイング	75%	+5%	↑

※1. 1～5の5段階で4, 5を回答した割合

※2. サステナビリティ基準委員会（Sustainability Standards Board of Japan）が策定する、サステナビリティ関連財務情報開示基準に基づく指標において、当社はエンゲージメントスコア・インクルージョンスコアを採用し、連結ベースのスコアを開示しています。SSBJ基準上も同様に、エンゲージメントスコア：65%、インクルージョンスコア：69%となります。

※3. 3を含む割合

■人事フィロソフィー
■社員一人ひとりの人材力強化

■〈かなで〉について
■公正な評価・処遇と年次・経験年数によらない人材登用・抜擢

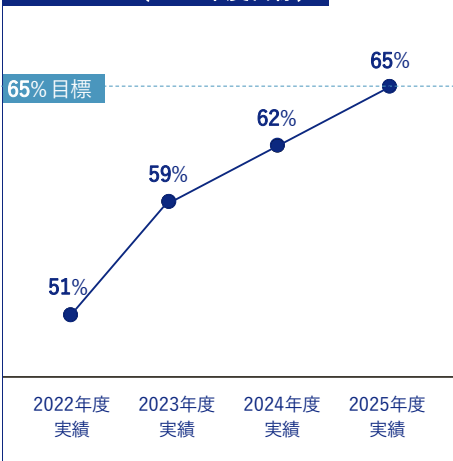
■経営人材の育成
■企業風土変革

■成長戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの構築
■多様な社員の活躍推進
■ウェルビーイングの追求

(2) エンゲージメントスコア・インクルージョンスコア

エンゲージメントスコア

KPI：65%（2025年度目標）



KPI設定の背景

人的資本が企業価値に与える影響を極大化するのがエンゲージメントです。社員と会社が対等なパートナーとしてともに輝き、価値創造できる関係の実現をめざし、一般的に問題ないとされる水準を目標に設定しました。

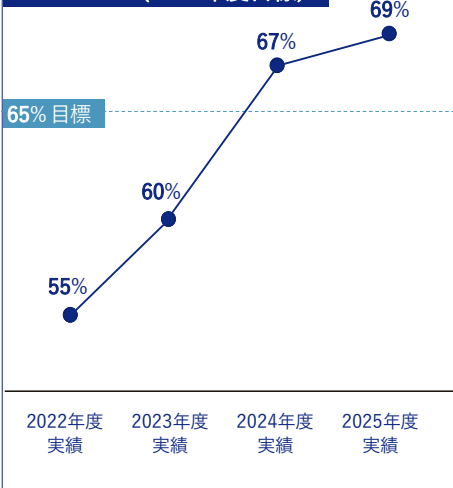
3年間の評価

2022年度の51%から着実に上昇し、2025年度には目標の65%を達成しました。特に、他者への職場推奨や会社への誇りを問う設問が顕著に伸び、企業理念や成長戦略の浸透、チームの一体感強化の成果が現れています。

今後は企業理念の体現と行動変容をさらに加速させるため、変化を恐れず新たな取り組みに挑戦する風土の醸成を一層進めていきます。

インクルージョンスコア

KPI：65%（2025年度目標）



KPI設定の背景

社員同士のつながりにより組織力を極大化するのがインクルージョンです。多様な視点や価値観を持つ他者とつながり自分らしさを実感して働く状態をめざし、一般的に問題ないとされる水準を目標に設定しました。

3年間の評価

2022年度の55%から大きく上昇し、2025年度には69%と目標値65%を超過達成しました。社員の挑戦・成長を後押しする施策やオープンなコミュニケーション推進に取り組んだことで、会社への帰属意識や社員同士のつながりが伸長し、職場における相互理解が広がっています。

引き続き一人ひとりが尊重され、様々な立場や価値観をもった社員が対話を通じて活躍できる環境づくりを進めていきます。

(3) エンゲージメント・インクルージョンスコアの今後のモニタリング

2022年度より、KPIとして設定していたエンゲージメントスコアおよびインクルージョンスコアについては、当初の目標値を上回りました。

今後は目標値の設定は行いませんが、引き続き、社員意識調査の各種スコアが重要指標であることに変わりはありません。更なるエンゲージメント・インクルージョンの向上をめざし、社員意識調査の結果から見える課題と真因の把握、改善に向けた取り組みを、全社・組織ごとに継続していきます。

(4) 課題の抽出と経営コミットメントのもとでの打ち手

社員意識調査ではこれまでの取り組み成果の表れとして多くの設問でスコア改善が見られていますが、依然としてスコア改善が見られない、または低位にとどまるものも存在します。スコア分析から3つの課題を分類・抽出し、グループを挙げて取り組んでいます。

① 生産性の向上

ファシリティやITインフラ等の環境改善は社員が働くうえで欠かせない要素であり、店舗設備の改修やPC更改、ITツールの導入等の取り組みを順次進めてきました。加えて、各組織が担う事務の集約等も着実に進捗し、社員に向けた改善状況等の情報発信も随時図ってきましたが、社員の効果実感や利益実感はさらに高めていく必要があります。

今後も各組織の置かれた状況を把握しながら必要な取り組みを進めていく中で、残存する煩雑な手続きや非効率な承認プロセスの解消をこれまで以上に進めるべく、AIも活用した各種業務プロセスの改善に努めていきます。

② キャリア目標の達成

社員の挑戦・成長を後押しし貢献に報いる〈かなで〉の制度運営の浸透に向け、2025年度はキャリア自立について拠点単位での座談会を実施し、双方向コミュニケーションを通じた一層の理解・浸透を図っています。加えて社員の挑戦を支える各種制度を拡充しました（P.92「キャリア自立の実現を促す「キャリアディベロップメント運営」」参照）。今後はキャリア自立に向けてアクションする社員をより一層増やしていくため、社員のキャリア志向や個々の状況に応じたキャリアサポートを実施していきます。

③組織・社員の挑戦を支える風土づくり

2023年度以降、企業理念浸透に向けた様々な取り組みを継続してきました。タウンホールミーティングや拠点訪問等を通じた経営陣と社員の対話を繰り返し実施してきた中では、これまで以上に活発な議論が行われるなど、社員の受け止めや行動にも変化が生まれつつあります。

また、役員・部長層が企業理念を自分ごととして捉え、組織内に伝播していくためのワークショップ等も複数実施してきた結果、各組織内でより良い組織へ変わろうとする自発的な対話が行われるようになり、一人ひとりの意識の高まりも感じられるようになりました。

社員の企業理念に対する認知・理解や共感の向上は社員意識調査の結果からも確認することができており、今後は社員が変化を恐れず挑戦するような行動変容を促し、企業理念を体現した具体的な行動をより多く生み出していくよう、取り組みを進めていきます。

さらに、風土づくりの土台となる一体感の醸成や、社内コミュニケーションの活性化にも引き続き取り組んでいます。2022年度からは「人と人との関係性」に働きかけ、組織の活力を高める組織開発の取り組みを実施しており、働きがいの実感や組織の一体感醸成につながっています。その他に、様々な社員参加型企画や社内SNSの活用等も継続しており、これらの取り組みによって社員同士のつながりを高め、コミュニケーションを活性化させると同時に、社員が主体的に行動する意欲を高めるサポートも行っています。

(5)社員意識調査結果から導出された課題および取り組み例

課題	生産性の向上	キャリア目標の達成	組織・社員の挑戦を支える風土づくり
	▼	▼	▼
取り組みの例	- IT・ファシリティ等の業務インフラ改善 - 社員への取り組み情報発信	〈かなで〉の実践・浸透 - 公募・学び制度拡充 - ミドルマネジメント層強化	- タウンホールミーティング・拠点訪問 - 経営層・部長層向けワークショップ - みずほアワード - 組織開発の取り組み - 社員参加型企画

①【取り組み例】タウンホールミーティング・拠点訪問

経営と社員の接点を増やすため、グループCEOをはじめとする経営メンバーによる、組織単位でのタウンホールミーティングや国内外各地の拠点訪問を継続的に行っています。社員からは「戦略やビジネスモデルへの理解が深まった」「経営陣との距離が近く、新鮮な驚きだった」といった声が聞かれ、経営メンバーにとっても現場の率直な悩みを把握できる貴重な機会となっています。

2025年度のタウンホールミーティングでは、〈みずほ〉のビジネス戦略をテーマとした開催に加え、キャリア採用者を対象とした開催等も行い、経営メンバーと社員の間で活発なディスカッションが行われました。

②【取り組み例】マネジメント層をハブとした企業理念の定着化

企業理念の定着に向け、経営層をはじめとした各レイヤーへの多層的な取り組みを進めてきました。その中でも、企業理念に対する社員一人ひとりの深い理解と実践には各組織単位での取り組みが重要であり、それを機能させるためには、各組織を率いるマネジメント層自身が企業理念を理解し自分ごととして捉えることが必要です。

2025年度は組織内での広がりをも十分に確保するため、新任の部長が企業理念を自分ごととして捉えるためのプログラムや、国内の全役員を対象とした企業理念に関するワークショップを開催しました。

新任の部長が自身の組織におけるバリューの具体化に取り組むプログラムでは、参加したメンバーとの議論を経て様々な意見を取り入れながら自組織のバリューへと落とし込み、実践につなげようとする様子が見られました。

役員による企業理念ワークショップでは、企業理念の重要性について役員層一人ひとりが理解を深めたうえで、現状の〈みずほ〉におけるパーパスの実践を阻む課題について、参加した役員の間で活発な議論が行われ、企業理念の体現への意識が高まりました。

■人事フィロソフィー
■社員一人ひとりの人材力強化

■〈かなで〉について
■公正な評価・処遇と年次・経験年数によらない人材登用・抜擢

■人的資本インパクトパス

■経営人材の育成
■企業風土変革

■成長戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの構築
■多様な社員の活躍推進
■ウェルビーイングの追求

③【取り組み例】成果を出し続ける組織づくり（組織開発の取り組み）

〈みずほ〉では、対話を通じて「人と人の関係性」に働きかけ、社員同士の理解や連携を高めていくことで、成果を出し続ける組織づくりをめざし、組織開発の全社的な推進を行っています。「自分たちの職場を自分たちでより良くする活動」を通じて、絶えず学習し、変革に挑戦し続ける風土の醸成に取り組んでいます。

〈みずほ〉の組織開発



外部専門家と組織開発チームが伴走支援するプログラムには、2025年度までに88部署が参加しました。対話を重視した組織開発の実践を通じて、組織内の心理的安全性の向上や部署の一体感が醸成されたことにより、業務上の連携や意思疎通の円滑化等につながっています。

マネージャー等を対象とした、自部署で組織開発を実践するためのノウハウを学ぶプログラムには、2025年度までに162部署が参加しました。組織を牽引するマネージャー同士のつながりがより強化され、組織力の最大化に向けた様々な取り組みが推進されています。

結果として、プログラム参加部署における社員意識調査のエンゲージメント・インクルージョンスコアは全社対比で改善が見られています。

これらの伴走支援型のプログラムに加え、各部署が自律的に組織開発を実践できる基盤整備にも注力しています。

具体的には、社内の「組織開発支援サイト」を通じて、組織開発に関する基礎知識や、ツール・ノウハウ集、様々な部署の先行事例を発信することで全社的なナレッジ共有・伝播を強化しています。加えて、社内SNSを活用し、組織開発に取り組む社員間の気軽な情報交換やつながりの場を提供しています。

2022年に組織開発の専任チームを設置して以降、組織開発の仕組みづくり、周知、他部門との連携といった基盤づくりに力を入れてきたことで、〈みずほ〉において組織開発の取り組みは着実に浸透してきています。

今後は、関係性の強化にとどまらず、さらなる行動変容を促進していきます。変革を生み出すための挑戦を後押しすることで、多様な社員一人ひとりが自分らしさを発揮すると同時に、その力を結集し連携することで成果を実現し続けていく組織をめざしていきます。

組織開発の取り組み

基盤 — 全社員向け —

- 1 組織開発の手法や好事例の共有
社内イントラ等を通じた発信や、各種研修・イベントでの周知
- 2 社内ネットワーク（気軽な情報交換・つながりの場）
社内SNS等を活用
- 3 職場実践のためのツールの共有
各部署で組織開発を実践するためのツールを普及



組織開発プログラム — 応募部署向け —

- 4 支援プログラム（部店長&推進メンバー）
人事・外部専門家が個別部署の組織開発を伴走支援



■人事フィロソフィー
■社員一人ひとりの人材力強化

■〈かなで〉について
■公正な評価・処遇と年次・経験年数によらない人材登用・抜擢

■人的資本インパクトパス

■経営人材の育成
■企業風土変革

■成長戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの構築
■多様な社員の活躍推進
■ウェルビーイングの追求

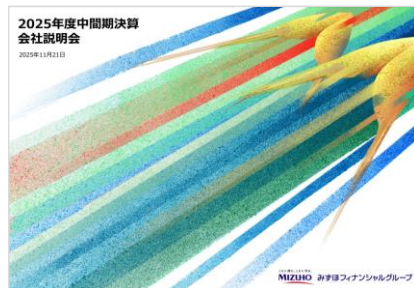
④【取り組み例】主体的行動を促進する様々な社員参加型企画

社員の主体的な行動をサポートすること、そして社員同士の関わり合いを高め、社内のコミュニケーションを活性化させることを目的に、社員が自発的に参加する企画を複数実施した結果として、一体感の醸成につながっています。社員からの各企画への応募は延べ1,000名を超え、確かな意識変容を実感しています。

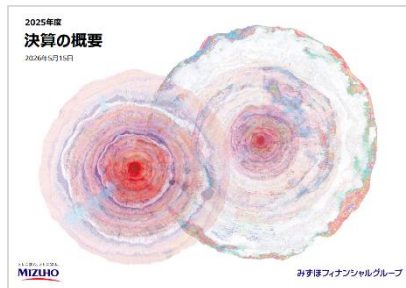
社員参加型企画の一例

〈みずほ〉×藝大連携プロジェクト

東京藝術大学との連携を通じ、経済だけでなく、アートの力で文化や社会・人びとの生活も豊かで彩ある未来の共創を目指すプロジェクトです。有志社員が、アートのもたらす多彩な価値観に触れながら、自ら行動を起こし、様々な取り組みに挑戦できる場として、2023年より継続して実施しています。



(左) 作者：羽成 優美、作品名：飛躍



(右) 作者：川鍋桃奈、作品名：息づく輪

みずほ信託銀行100周年企画

みずほ信託銀行創立100周年を記念し、周年事業を実施。複数のグループ会社から有志社員が企画に参画し、みずほグループの一体感醸成を企図した社員参加企画イベント等を開催しました。1年間にわたり数々のイベントを実施し、延べ1万人の社員が参加しました。



【開催イベント】

周年ロゴデザインコンテスト、チャリティーウォーキングイベント、みずほ信託銀行クイズ、絵画・フォトコンテスト、信託アイデアコンテスト等

■人事フィロソフィー
■社員一人ひとりの人材力強化

■〈かなで〉について
■公正な評価・処遇と年次・経験年数によらない人材登用・抜擢

■人的資本インパクトパス

■経営人材の育成
■企業風土変革

■成長戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの構築
■多様な社員の活躍推進
■ウェルビーイングの追求

多様な社員の活躍推進

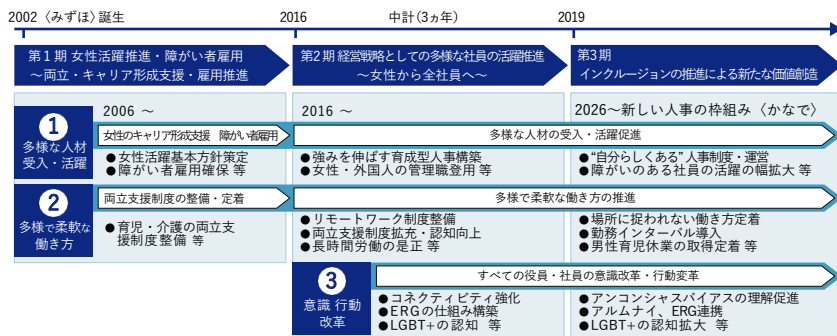
〈みずほ〉は、すべての社員が自分らしく輝き、〈みずほ〉の一員としてやりがいや誇りを感じながら活躍できる組織をめざし、多様な価値観や視点を日々の業務推進や意思決定に取り入れるためのインクルーシブな組織づくりを行うとともに、「身体的・精神的健康」「経済的健康」の両面からウェルビーイングの取り組みを推進しています。

〈みずほ〉がイノベーションを創出し、持続的に企業価値を向上していくためには、異なる性別や国籍、バックグラウンド等から生み出される、多様な価値観や視点が不可欠です。多様な価値観や視点を日々の業務推進や意思決定に取り入れるために、インクルージョン（包摂性）の推進に力を入れています。

すべての社員が自分らしく輝き、〈みずほ〉の一員としてやりがいや誇りを感じながら活躍できる組織づくりをグループ・グローバル一体で推進しており、多様な社員の活躍の状況を測る各種指標においても、着実な成果が表れています。

(1) インクルージョンの推進に向けたロードマップ

- 第1期：2002年のグループ誕生以来、特に、日本での女性活躍推進に積極的に取り組み、一定の社外評価を受ける
- 第2期：2016年からは経営戦略としての多様な人材の成長と活躍を推進
- 第3期：2019年以降、多様な視点から組織を超えて結び付き、新たな価値の創造をめざす



(2) 管理職等の意思決定層における多様性の確保

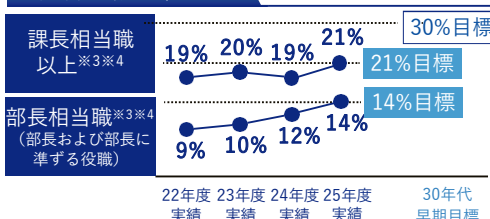
日々の業務推進における多様な視点や価値観の反映が、企業価値向上につながると考えています。〈みずほ〉では、特に意思決定層における多様性の確保を重要なテーマに掲げ、取り組みを推進しています。

日本国内における女性活躍を推進する基盤整備

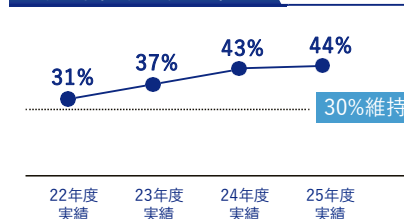
日本において、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（通称：女性活躍推進法）」に基づき、女性の一層の活躍が求められています。〈みずほ〉では2030年代早期に女性管理職比率30%を達成する目標に向け、各人のキャリア観等も踏まえた計画的な育成と登用を一体的に推進することで、女性社員の活躍を積極的に支援しています。

具体的には、組織ごとの人員データを可視化し、経営で課題を共有するとともに、各ビジネス部門と人事部門の連携を強化することで、データに基づき計画的に打ち手を実行できる態勢を構築しています。また、中長期的に女性社員の育成・活躍を推進するための重要な指標の一つである女性新卒採用者比率も、順調に推移しています。

女性管理職比率※1



女性新卒採用者比率※1



※1. 国内（みずほフィナンシャルグループ、みずほ銀行、みずほ信託銀行、みずほ証券、みずほリサーチ&テクノロジーズ）※2. 合算

※2. 2026年4月1日付でみずほ銀行と統合

※3. 2023年度実績までは、一部の出向者を除く

※4. 2024年度実績以降は、人事制度改定に伴い新基準で算出し、すべての出向者を対象に含む

KPI設定の背景

〈みずほ〉の社員は、女性が半数を占めています。すべての社員の視点や発想を活かした業務運営を推進するために、管理職等の意思決定層における女性比率と、中長期的に女性社員の育成・活躍を推進するための女性新卒採用者比率をKPIとしています。

3年間の評価

女性のキャリア形成を積極的に支援し、計画的な育成・登用に取り組むことで、KPIを達成しました。今後も、女性新卒採用者比率の推移も重視しながら、2030年代早期の女性管理職比率30%達成をめざし、引き続きKPIを設定し、取り組みを進めていきます。さらに、組織のレジリエンスを高め、企業価値向上をめざして、女性に加えて、キャリア採用、海外現地採用社員等を含めた経営層の多様性確保も一層推進していきます。

■人事フィロソフィー
■社員一人ひとりの人材力強化

■〈かなで〉について
■公正な評価・処遇と年次・経験年数によらない人材登用・抜擢

■人的資本インパクトパス

■経営人材の育成
■企業風土変革

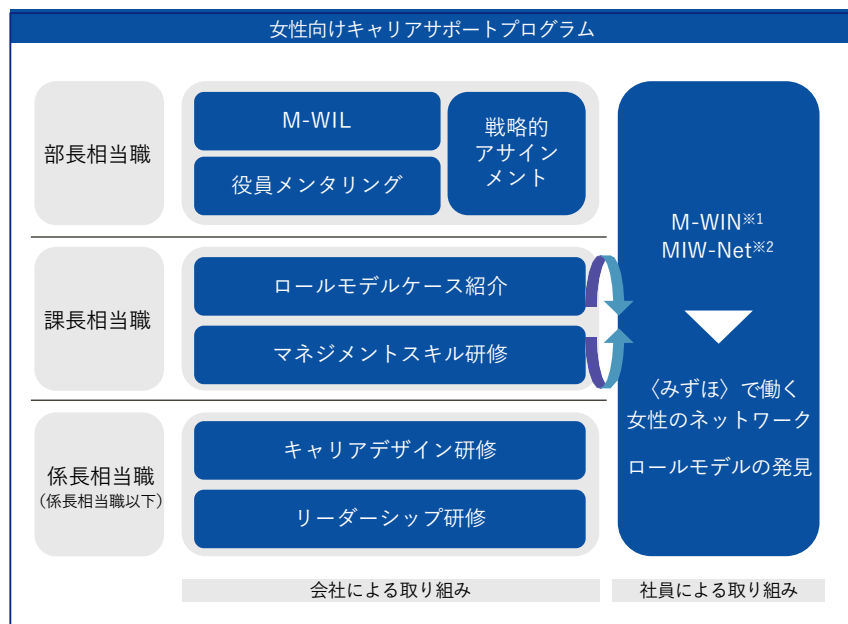
■成長戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの構築
■多様な社員の活躍推進
■ウェルビーイングの追求

(3) 日本国内における女性社員に対するキャリア形成支援

女性が仕事とプライベートの調和を図りながら、最大限の能力を発揮して「やりがい」や「誇り」を感じつつ活躍していくためには、ライフステージに応じた女性特有の課題に対するきめ細かい対応が必要です。〈みずほ〉では、2016年度より、こうした対応の一環として、女性社員へのキャリア形成を支援する「女性向けキャリアサポートプログラム」を実施しています。

本プログラムを通じて、女性社員のスキル向上や、女性社員および経営層の意識の変化が進み、女性が活躍できるカルチャーが着実に醸成されています。さらに、各階層への働きかけにより、管理職候補となる女性社員の母集団形成にも取り組み、女性管理職比率のKPI達成にも貢献しています。

〈みずほ〉の女性向けキャリアサポートプログラムの全体像



※1. 〈みずほ〉で働く女性がいきいきと活躍できるよう研鑽・支援しあうことを目的としたERG (Employee Resource Group)

※2. 社員のキャリアアップを通じて、誰もがいきいきと働くことを目的としたERG

部長相当職	「M-WIL」 (Mizuho/Masa - Women's Initiative for Leadership) 次世代の女性経営リーダー育成に向けた、グループCEO自らが主宰する対話型プログラム。外部経営者・有識者を招き、その経験談を踏まえた少人数での対話を通じ、組織の牽引を期待する人材の視座を上げ、次のステージを志す意欲を醸成。 「役員メンタリング」 組織を牽引する立場にある女性社員育成に向けた、役員によるメンタリングプログラム。役員がメンターとして主体的に関わることで女性社員の視座の引き上げを行い、役員自身の女性活躍推進に向けた理解促進も目的としている。新しく職位に登用された女性社員に対しては、登用後の立ち上がりサポートとしてもメンタリングを提供している。
課長相当職	「ロールモデルケース紹介」 研修プラットフォームを通じ、先輩社員の経験談等を紹介し、管理職の魅力や多様なリーダーシップスタイルに触れ、今後のキャリアビジョンの幅だしの機会を提供。 「マネジメントスキル研修」 組織開発力・対人影響力・人材育成力等の向上を目的としたプログラムを実施。性別を問わない内容であるものの、異動経験の不足やライフイベントが重なる傾向が強い女性社員の意識醸成を強化し、女性社員がマネジメントスキルを磨く機会を提供。
係長相当職以下	「キャリアデザイン研修」 自身のキャリアを意識することが相対的に少ない女性社員を対象に、「ありたい姿」を描き、自身のキャリアを意識する機会を提供。 「リーダーシップ研修」 他者を巻き込み、組織の成果を最大化できるリーダーの育成を目的としたプログラム。性別を問わない内容であるものの、異動経験の不足やライフイベントが重なる傾向が強い女性社員の意識醸成を強化し、女性社員がリーダーシップを学ぶ機会を提供。

■人事フィロソフィー
■社員一人ひとりの人材力強化

■〈かなで〉について
■公正な評価・処遇と年次・経験年数によらない人材登用・抜擢

■人的資本インパクトパス

■経営人材の育成
■企業風土変革

■成長戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの構築
■多様な社員の活躍推進
■ウェルビーイングの追求

(4) 日本国内での新卒採用における女性活躍推進の取り組み

中長期的な女性社員の活躍のための基盤を整えるため、女性の新卒採用活動にも注力しています。〈みずほ〉の魅力を発信するため、各社ウェブサイトの採用情報ページにおけるコンテンツを拡充し、ロールモデルの紹介や〈みずほ〉の組織・制度についても掲載しています。また、入社前の女性を対象に座談会を実施し、社員とのリアルな交流を通じて、魅力や働くイメージの実感にもつなげています。

詳細は各社ウェブサイトの採用情報ページをご参照ください。

(5) 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定

〈みずほ〉では、「女性活躍推進法」に基づき、全社員が多様かつ柔軟な働き方を実現し、女性があらゆる階層で活躍していくための環境整備を進めるため、行動計画を策定しています。

2026年4月には、この行動計画の見直しを行い、新たな行動計画のもとで、より一層取り組みを強化しています。

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、みずほ証券における女性活躍推進法に基づく行動計画は、下記当社ウェブサイトをご参照ください。

https://www.mizuho-fg.co.jp/sustainability/social/employee/dei/pdf/kodokeikaku_fg.pdf

社員の声

経営視点へ視座を引き上げる、役員メンタリング

役員メンタリングは、経営リーダー候補となる女性社員（メンティ）の育成を目的に、業務上直接関わりのない役員が社内メンターとして約9カ月間奔走し、めざすリーダー像の実現に向けた成長を支援するプログラムです。

私は中途入社から1年を過ぎたタイミングでお声がけをいただき、メンタリングに参加しました。メンターが役員と知った当初は緊張しましたが、トップマネジメントと直接対話する機会を得たことで、日々の業務を自部署の視点だけで捉えるのではなく、グループ全体の中でどのような意味を持つのかを考えるようになりました。また、グループ全体の情報を自ら取りにいく姿勢や、全体最適での合意形成・意思決定のスピード感、課題を自分事として改善する行動力を強く意識するようになりました。

メンタリングは約1.5カ月ごとに全6回実施しました。毎回、事前に具体的な課題設定を行い、面談の中でいただいた問いかけや助言をもとに、自分なりに打ち手を整理し、実際のアクションにつなげていきました。そのプロセスを重ねる中で、課題を漠然と捉えるのではなく、論点を明確にし、周囲を巻き込みながら前に進めていく姿勢が身についたと実感しています。

役員メンタリングを通じて、経営者の視座で課題を整理すること、走りながら課題を解決することを習慣とする姿勢を根付かせることができました。

最後の回で伺ったことは、今年度の組織課題への取り組みにおける「心構え」として生きており、今後も〈みずほ〉で働いていくうえで、自身の成長だけでなく、組織への貢献にもつなげていきたいと思っています。

みずほ証券
ホールセール・コンプライアンス部
田口 由佳



(6)男女賃金差異

〈みずほ〉では、女性活躍推進法に基づき、男女賃金差異を定期的にモニタリングし、その要因分析と解消に向けた取り組みを推進しています。現在、グループ主要5社における男女賃金差異は、平均で53.0（正規雇用：59.3）となっており、この差異の是正を重要な経営課題として認識しています。〈みずほ〉では、役割に応じて処遇を決定しており、担う役割が同等であれば男女間で賃金差異が生じることはありません。しかしながら、相対的に賃金水準の高い管理職における男女比率の偏りや、男女の勤務時間の差があること等を背景に、全体として差異が生じている状況です。

ジェンダーギャップの解消を企業価値向上の中心的な取り組みと位置づけ、今後も分析結果に基づく具体的な施策を着実に実行し、社員一人ひとりの可能性を最大限に引き出す組織の実現に努めてまいります。

男女賃金差異（日本国内〈みずほ〉グループ主要5社）

*男性を100とした場合

	全労働者	正規雇用労働者	非正規雇用労働者
〈みずほ〉グループ主要5社	53.0	59.3	35.5
みずほフィナンシャルグループ	62.2	62.8	51.1
みずほ銀行	48.1	55.8	44.2
みずほ信託銀行	51.9	58.3	39.9
みずほ証券	67.5	66.3	72.0
みずほリサーチ&テクノロジーズ※	85.3	82.4	81.5

※ 2026年4月1日付でみずほ銀行と統合

階層別男女賃金差異（日本国内〈みずほ〉グループ主要5社）

*男性を100とした場合

	部長層	課長層	係長層以下
〈みずほ〉グループ主要5社	92.6	87.6	81.0

①男女賃金差異が生じている主な要因

男女賃金差異が生じている主な要因は以下の通りです。

管理職における男女比率の偏り

階層別の男女賃金差異は、全階層において9割前後の水準となっています。しかし、過去の〈みずほ〉における職系別の採用での男女比率の差や、性別役割分担意識に根差す、家事・育児・介護等ケア労働における男女間の偏りやキャリア観の違い等も影響し、管理職における女性比率が低くなっており、これが男女賃金差異の主要因となっています。

男女の勤務時間の差異

女性社員と比較し男性社員の勤務時間が長くなる傾向にあることに加え、女性社員が育児等のための短時間勤務の選択や、時間外労働の制限をする傾向があり、労働時間に応じて支給される賃金の水準に差が生まれ、これが賃金差異の一要因となっています。

②男女賃金差異の解消に向けた取り組み

男女賃金差異の解消に向けた取り組みとして、〈かなで〉のもと、女性のキャリアアップに向けた取り組みに加え、性別によらず一人ひとりの働きやすさと働きがいの実現に向けた環境整備を進めていきます。

女性社員のキャリアアップに向けた取り組み

女性向けキャリアサポートプログラムの提供や、組織全体の意識変革・行動変容に向けた取り組みを行っています。さらに経営で課題を共有するため、組織ごとの人員データの可視化を行い、機動的な人事を実現するため、各ビジネス部門および人事部門間の連携を強化しています。データに基づき計画的に打ち手を実行できる連携態勢を通じて、めざす姿の実現に向けた取り組みを加速していきます。

男女の勤務時間差異の解消

ITツールの活用や業務プロセスの改善等により効率的な業務運営を実現することにより生産性を向上させながら、働く時間・場所の柔軟性も確保し、全社的な労働時間削減に取り組んでいます。加えて、男性社員の育児休業の取得の推進や、マネジメントとの対話機会の創出により、すべての社員が「自分らしい」キャリアを実現し、誰もが持続的に働きやすい環境の整備を進めていきます。

■ 人事フィロソフィー
■ 社員一人ひとりの人材力強化

■ 〈かなで〉について
■ 公正な評価・処遇と年次・経験年数によらない人材登用・抜擢

■ 人的資本インパクトパス

■ 経営人材の育成
■ 企業風土変革

■ 成長戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの構築
■ 多様な社員の活躍推進
■ ウェルビーイングの追求

(7) 国籍を問わない、高度な知見と専門性を持つ人材活躍への取り組み

国内外のお客さまの多様で高度なニーズに応えるためには、国籍を問わない、深い知見と高度な専門性を持つ社員の活躍が不可欠です。

〈みずほ〉では国内外の人材を幅広く採用し、能力を最大限に引き出す育成プログラムや、多様な人材がグローバルに活躍できる環境整備に取り組んでいます。

海外現地採用社員向けには、地域や国の特性に応じた様々な研修を各地で提供する他、国を跨いだキャリア形成を支援する拠点間異動制度（Global Mobility）をグループ横断で提供しています。さらに、同制度を通じて日本本社への海外現地採用社員の登用にも取り組むことで、多様なバックグラウンドを持つ社員が専門性を発揮し活躍できる環境整備を進めていきます。

① 海外現地採用社員の登用

多様化するグローバルビジネスを推進していくため、各地域の市場・ビジネスに精通した海外現地採用社員の管理職比率をKPIとして設定しています。

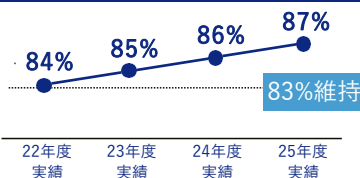
その実現のため、海外現地採用社員の育成・登用やサクセッションプラン策定を推進するとともに、拠点間異動制度等を通じて日本本社に海外現地採用社員を登用し、専門性を発揮していける枠組みの整備に取り組んでいます。

海外現地採用社員の管理職比率

KPI設定の背景

多様化するグローバルビジネスを推進するうえで、管理職の一層の現地化が必要であり、海外現地採用社員の管理職比率をKPIとしています。

KPI



3年間の評価

海外現地採用社員の育成・登用やサクセッションプラン策定等に取り組み、比率はこの3年間で順調に推移し、目標を達成しています。

今後も、グローバルビジネスのさらなる推進に向け、海外現地採用社員の計画的な育成・登用を行っていきます。

社員の声

Global Mobilityを通じて本社と米州の懸け橋に

私は2020年6月に米州みずほに入社しました。米州ではCorporate Development & Strategyチームの一員として、Greenhillの買収をはじめ、米州CIBビジネスの競争力強化に資する重要なM&Aや戦略施策を実務面から支援してきました。

2024年9月よりGlobal Mobilityにより東京本社・戦略室へ赴任し、米州で培った経験を活かしながら、〈みずほ〉の注力領域である「顧客利便性の徹底追求」、「資産所得倍増に向けた挑戦」、「日本企業の競争力強化」、「グローバルCIBビジネス」への取り組みを支援しています。あわせて、各領域をつなぐ「+α」の付加価値創出にも取り組んでおります。さらに、DX・AI活用、財務計画・資源配分、人的資本戦略と事業優先順位の整合などの全社横断の重要テーマにも関与することで、〈みずほ〉の経営課題への理解を一段と深め、中長期の成長に向けた方向性をより鮮明に捉えられるようになりました。

また、本社と米州の橋渡し役として、双方の視点・知見を共有しながら、事業戦略の地域間連動をより高めることで重要施策の推進力の強化にも取り組んでおります。〈みずほ〉は国内外を問わず、地域・組織の縦割りや壁を乗り越える取り組みを着実に進めており、今後さらにグローバルに一体運営する組織へと進化できると考えています。

〈みずほ〉が今後も多様で高度なグローバル経済のニーズに応え続けられるよう、地域間の連携をより一層強化し、グローバルで一体感のある組織づくりに貢献してまいります。

Mizuho Americas Services LLC
（みずほ銀行戦略室赴任中）
Maria Brause



■人事フィロソフィー
■社員一人ひとりの人材力強化

■〈かなで〉について
■公正な評価・処遇と年次・経験年数によらない人材登用・抜擢

■人的資本インパクトパス

■経営人材の育成
■企業風土変革

■成長戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの構築
■多様な社員の活躍推進
■ウェルビーイングの追求

②キャリア採用者の獲得と定着

各ビジネス部門主体のキャリア採用活動により、注力分野を中心に機動的な採用が可能となり、2025年度は300名以上のキャリア採用者が入社しました。キャリア採用者の定着に向けては、ガイドブックによるキャリア採用者の受入部署におけるオンボーディング支援やキャリアアドバイザーによる個別フォロー等の取り組みを行ってきました。また、〈みずほ〉では、キャリア採用者を様々な業界から受け入れているため、毎月入社時研修を実施し、金融機関で働くうえでの心構えや社内ルールなどをお伝えしています。加えて、〈みずほ〉で安心して活躍していただくための各種制度の紹介や、入社者同士の対話の場を設けることで、キャリア採用者の早期定着・能力の発揮を促進しています。

さらに、2025年度は、過去3年以内に入社したキャリア採用者を対象に、キャリア採用者同士のつながりの構築による連携の促進と、キャリア採用者の多様性・視点を活かした組織力の強化を目的としたイベントも開催しました。

キャリア採用者の管理職比率は16%となっており、引き続き、これらの人材定着と早期活躍に向け、積極的に取り組んでいきます。

社員の声

挑戦を重ねて企業の未来を切り開く

大学卒業後、都市銀行で法人営業などを経験し、2008年にキャリア採用で〈みずほ〉に入社しました。当時、みずほコーポレート銀行が掲げていた「投資銀行宣言」に惹かれ、「ほかの人がやっていない仕事に挑戦したい」と考えたことが入社のかっけです。

入社後は投資銀行プロダクトの変遷とともにキャリアを築き、買収ファイナンスやLBO/MBOファイナンス案件のアレンジメント業務のほか、海外の商業施設開発など、地図に残るような仕事にも携わってきました。現在は不動産デベロッパーや不動産ファンドを担当するチームを統括しています。

〈みずほ〉の魅力は、年次や経験に関係なく、やる気のある人に大きな役割を積極的に任せられるところだと思います。現在携わっている仕事は、規模も責任も大きく、誰かが答えを教えてくれるわけではありません。だからこそ、案件が難航しても「逃げずに考え続ける」ということを大切にしながら、「どうすれば実現できるか」を追求し、仲間と協力して乗り越えてきました。

今後もマネージャーとして、チームメンバー一人ひとりの強みを引き出しながら、それぞれが「マイディール」として自分ごとで捉え、責任とこだわりを持って案件をやり遂げられるように、挑戦を後押ししていきたいと考えています。そして、お客さまの企業価値向上や競争力強化に貢献することで、日本産業界を成長に導く「仕掛け人」のような存在として、金融の枠を超えて企業の未来を動かしていきたいです。

みずほ銀行
商社・不動産・フィナンシャルスポンサー第三部
大倉 崇



■人事フィロソフィー
■社員一人ひとりの人材力強化

■〈かなで〉について
■公正な評価・処遇と年次・経験年数によらない人材登用・抜擢

■人的資本インパクトパス

■経営人材の育成
■企業風土変革

■成長戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの構築
■多様な社員の活躍推進
■ウェルビーイングの追求

(8)多彩な個がつながり合い、自分らしく活躍できる場の創出

〈豊かな実り〉を実現するためには、意思決定層における多様性確保に加え、社員同士また会社と社員が信頼と敬意をもってつながり、自分らしく挑戦し活躍できる基盤の確保が重要です。

〈みずほ〉では、「誰もが働きやすい環境、自律的に成長できる職場」をめざし、社員一人ひとりがもつ多様な強みを引き出し、能力を最大限発揮できる環境づくりに取り組んでいます。そういった環境の中で、社員自らが視点を広げる多様なネットワークも活発に行われています。

(9)仕事と育児の両立支援への取り組み

〈みずほ〉では、時間や場所に制約されない柔軟な働き方を推進するために法定以上の両立支援制度を導入しています。社員がライフステージに応じてキャリアを諦めずに両立ができるよう、「制度を利用して働き続ける」だけでなく「自分らしく中長期的なキャリアを描き、仕事を通じて挑戦し成長する」ことをめざして支援を強化しています。

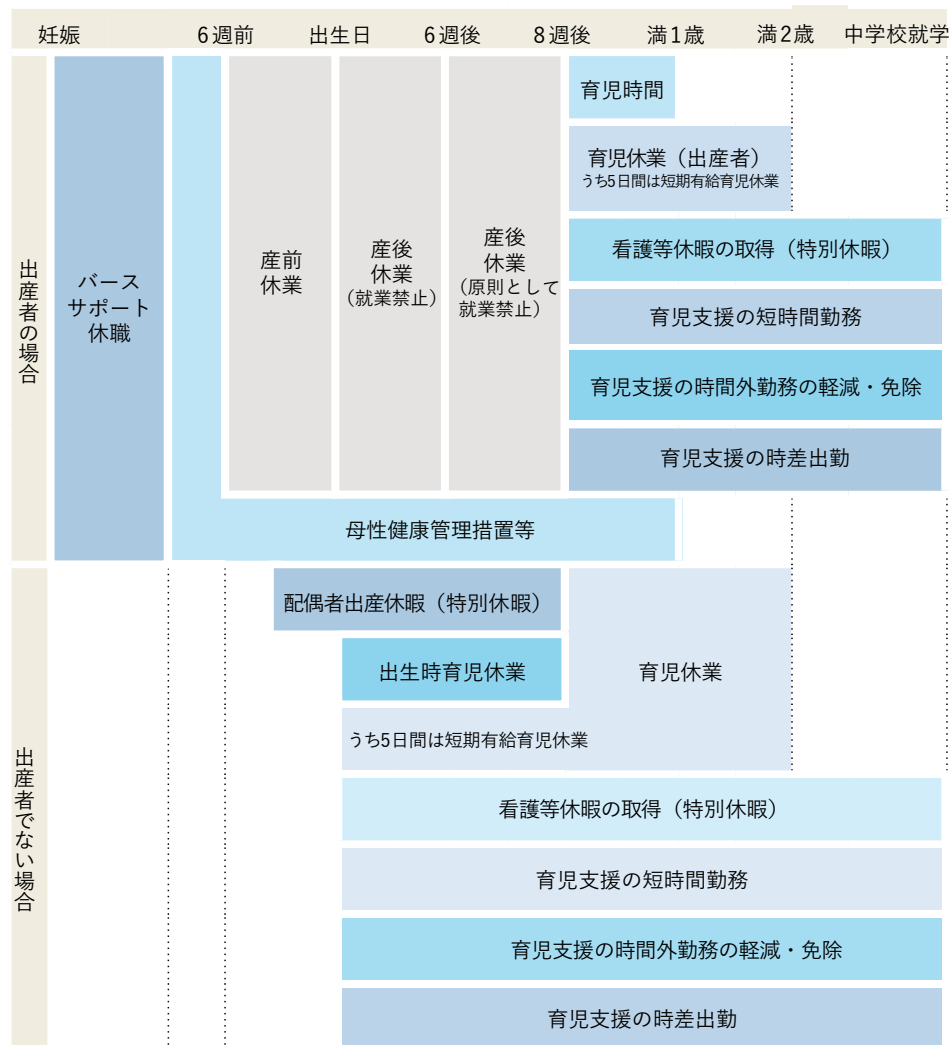
①両立支援・キャリア形成支援のための研修等の実施

仕事と育児を両立しながら主体的にキャリア形成を考える機会として、育児休業前後の社員と育児休業復帰者に向けた研修等を実施しています。

育休前後の社員には、eラーニングで復職に必要な情報を学べる「育児両立セミナー（休業編）」を提供しており、社員本人や管理職がいつでも受講可能です。育休復帰者には、外部講師を招いた「育休復帰者研修」を実施しており、役割や価値観の変化に向き合いながら、自分らしいキャリアを考える内容となっています。

さらに、管理職がキャリア形成支援の面談を育休前から復職後まで一貫して実施し、社員の状況を理解しながらサポートできる体制を整えています。また、両立者と周囲が円滑にコミュニケーションを取り、ハラスメントのない職場づくりを目的に、全社員を対象にした育児・介護休業法や制度理解促進に向けたeラーニング研修を実施しています。

②出産・育児をサポートする制度（全体像）



■人事フィロソフィー
■社員一人ひとりの人材力強化

■〈かなで〉について
■公正な評価・処遇と年次・経験年数によらない人材登用・抜擢

■人的資本インパクトパス

■経営人材の育成
■企業風土変革

■成長戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの構築
■多様な社員の活躍推進
■ウェルビーイングの追求

③誰もが働きやすい職場の実現に向けた、男性の育児参画促進の取り組み

〈みずほ〉では、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（通称：育児・介護休業法）」に基づき「男性の育児休業取得率100%」を維持する水準としてKPIに定めています。育児休業のうち5営業日分を有給化し、管理職から子どもが生まれた男性社員へ育児休業に関する制度周知・意向確認を行う等、すべての役員・社員の意識改革・行動変容に取り組んでおり、2019年7月から、グループ主要5社の社長・頭取が、株式会社ワーク・ライフバランスが実施する「男性の育休取得100%宣言」に参加しています。

全社員向けの説明会や、子どもが生まれた社員とその管理職にはお祝いメールを送信する等、男性社員の育児参画の促進に向けた各種取り組みを実施しています。また、育児休業を取得するうえでハードルになりやすい不安を払拭するため、ロールモデル紹介等の情報発信にも努めています。

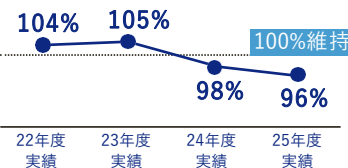
さらに2024年7月からは、男性社員の育児参画をさらに促進するため、男性社員が育児のための休暇・休業を10日間取得することを原則とし、1ヵ月以上の取得も推奨しています。これにあわせて、社員の理解促進に向けた説明会の実施や「男性育休取得マニュアル」の制定、また周囲に気兼ねなく取得できる環境を整備するための部店長層への取得状況の還元といった取り組みの強化も行っています。男性の育児への主体的参画を促し、働き方改革、業務効率化、組織風土変革等の意識変革と行動変容を進めることで、誰もが「自分らしい」キャリアを実現できる職場環境をめざしています。

男性育児休業取得率

KPI設定の背景

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

KPI



3年間の評価

男性社員の育児休業取得促進に向け、全社説明会や管理職研修、ロールモデル紹介等の多面的な施策を推進しています。取得率は概ね100%に近い水準で推移しており、2024年度の方針見直し以降は長期取得者も増加しています。当該年度内に育児休業の取得開始に至らないケースについては、状況を把握したうえで必要な支援を検討しています。今後も、社員一人ひとりが安心して取得できるよう、制度理解の促進と職場での支援体制の整備を継続します。

④企業主導型保育園

社員がスムーズに復職ができるよう、全国で500を超える企業主導型保育園の「社員枠」を利用可能としています。社員の自宅近くや通勤途中駅等の保育園の利用も可能とすることで、多様化する働き方やライフスタイルに合った、保育園選びの選択肢を広げていきます。

⑤各種マニュアルの整備

出産・育児支援制度を活用してもらうため、社員に対して、各種両立制度の紹介や円滑な復職をサポートするためのマニュアル「出産・育児と仕事の両立おたすけハンドブック」を制定しています。また、管理職向けには社員の両立支援をサポートするためのマニュアル「両立支援の手引き」を制定しています。また、育児両立に関する基礎知識や男性育児休業取得者の体験談、先輩両立社員による座談会の様子等、両立に役立つ各種コンテンツ動画を掲載し、必要な時にいつでも情報にアクセスできるようにしています。

■人事フィロソフィー
■社員一人ひとりの人材力強化

■〈かなで〉について
■公正な評価・処遇と年次・経験年数によらない人材登用・抜擢

■人的資本インパクトパス

■経営人材の育成
■企業風土変革

■成長戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの構築
■多様な社員の活躍推進
■ウェルビーイングの追求

⑥補助金

産前産後休業・育児休業から早期に復職する場合や、早期に通常勤務を開始する場合に、保育にかかる費用を一部補助する「保育料補助金」制度を設けています。また、家庭生活の安定を図り、安心して勤務することができるよう、会社がホームヘルプ・ベビーシッターの利用について費用の全部または一部を補助する「ホームヘルプ・ベビーシッター費用補助金」制度もあります。

⑦次世代育成支援への取り組み

〈みずほ〉では、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境づくりに貢献するため、仕事と家庭の両立支援に取り組み、一般事業主行動計画を策定した2007年以降、「次世代育成支援対策推進法」に基づく「くるみん認定」を取得しています。2015年度には、「くるみん認定」企業のうち、両立支援制度の導入や利用が進み、高い水準で社員の子育てサポートを行っている企業として、グループ主要5社が、厚生労働大臣より、「プラチナくるみん認定」を受け、現在も認定を維持しています。

プラチナくるみん認定



くるみん認定



(10)仕事と介護の両立支援への取り組み

〈みずほ〉では、介護離職ゼロをめざし、仕事と介護を両立する社員を支援するために、法定の要件を上回る介護休業や介護にかかる短時間勤務・時差出勤等の各種制度を設けるほか、社員の悩みや不安を取り除くために各種セミナーの実施やマニュアル等の整備を行っています。

①介護をサポートする制度（全体像）

	認定無	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5
介護に関する支援制度	介護休暇（特別休暇）					
	介護積立休暇					
	介護休業					
	介護支援の短日勤務					
	介護支援の短時間勤務					
	介護支援の時間外勤務の軽減・免除					
	介護支援の時差出勤					
	（一定条件下の介護休業取得者）介護支援金					

②両立支援に向けた実態把握・座談会等の実施

2023年度に実施したアンケートでは、管理職の約8割が5年以内に介護する可能性があるかと回答しました。これを受け、2024年度より介護経験のある社員や将来のために準備したい社員がネットワークを作り、悩みの共有や情報収集ができるよう、介護座談会および介護経験者によるトークイベントを継続して実施しています。また、2025年度には育児・介護休業法改正に伴い、全社員を対象としたアンケートによる実態把握と、eラーニング研修を実施、社員の介護リテラシー向上に努めています。

■人事フィロソフィー
■社員一人ひとりの人材力強化

■〈かなで〉について
■公正な評価・処遇と年次・経験年数によらない人材登用・抜擢

■人的資本インパクトパス

■経営人材の育成
■企業風土変革

■成長戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの構築
■多様な社員の活躍推進
■ウェルビーイングの追求

③介護コンシェルジュデスクの設置

社員が介護に関する不安や悩みを電話やメールで気軽に相談できる、外部専門家による相談窓口を設置しています。〈みずほ〉の社員だけではなく、家族や兄弟も利用できるほか、まだ介護に直面していない場合でも情報収集のツールとして活用されています。

④各種マニュアルの整備

介護についての情報を社内ポータルサイトに集約し、誰でも気軽にアクセスしやすい環境を整えています。ポータルサイトには介護の手引きや〈みずほ〉の介護両立支援制度をまとめて掲載しているほか、外部の介護情報ウェブサイトとも連携しています。

⑤補助金

家族の疾病等の諸事情により、ホームヘルプを利用して家庭生活の安定を図り、安心して勤務することができるよう、費用の全部または一部を補助する「ホームヘルプ・ベビーシッター費用補助金」制度を設けています。また、経済的な安定の観点から、公的支援制度である介護休業給付金の支給期間終了後から介護休業の終了日まで所定額の支援金を支給する「介護支援金」制度も設けています。

(11)障がいのある社員の活躍支援への取り組み

障がいのある社員が自分らしさを発揮できる職場環境を実現するためには、本人への支援のほか、周囲の理解が重要です。2025年度は社員全体の理解をより深化させるため、全社員向けのeラーニングに加え、障がい疑似体験会の開催や発達障がい心理的疑似体験動画の配信を新たに実施しました。参加者からは「“伝える”ではなく“伝わる”を意識し実体験や対話を通じて理解と配慮を深めようと思った」「相手に寄り添う姿勢の大切さを再認識した」といった声が寄せられました。これらの取り組みにより、相互理解や心理的安全性が高まり、より踏み込んだ社員の理解につながっています。

(12)LGBT+等の性的マイノリティに関する取り組み

LGBT+の社員が自分らしく活躍できる環境づくりは、〈みずほ〉の継続的な重要テーマです。取り組みは社内の理解浸透から、社員の自発的行動につながる施策へと発展させてきました。2025年度はSOGI（性的指向/性自認）へのさらなる理解促進の環境整備や、不利益が生じないよう社内制度の見直しを進めました。また、社内認知や関心の向上だけでなく、行動につなげる機会も設けています。こうした取り組みにより前向きな変化が起きている一方、アンコンシャスバイアス払拭には引き続き取り組みが必要です。今後も社員一人ひとりのSOGIを尊重する組織を目指し意識啓発を進めていきます。

①導入している制度

同性パートナー制度（同性パートナーを配偶者と同等に扱う）社内外相談窓口の設置等を行っております。

②2025年度の取り組み

「PRIDE Action 30」：PRIDE月間の一環として、30日間今すぐ始められるアクションを1つずつ掲載し、どのような人にも取り組みやすい内容としています。また、社内SNSやERGでの取り組み発信も呼びかけ、社員の理解を促進し、アライの輪を広げています。

LGBT+を起点として Empathyを高めるために、まずは多様性への理解を深めるインプットとして対話型研修や人事担当者向けeラーニングを実施しました。これらのプログラムを通じて、単なる知識習得にとどまらず、社員一人ひとりが自分ごととして捉え、日常の支援行動へとつなげることを目的としています。この結果、「知識レベルの理解」から「行動レベルの理解」へと、着実に深化が進んでいます。

PRIDE指標2025



■人事フィロソフィー
■社員一人ひとりの人材力強化

■〈かなで〉について
■公正な評価・処遇と年次・経験年数によらない人材登用・抜擢

■人的資本インパクトパス

■経営人材の育成
■企業風土変革

■成長戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの構築
■多様な社員の活躍推進
■ウェルビーイングの追求

(13)シニア人材の活躍推進への取り組み

〈みずほ〉では、シニア人材がその豊かな知見・経験や能力を最大限活かして長く活躍することをめざしています。一定年齢で一律に処遇を下げる専任職員制度を2024年度に廃止し、〈かなで〉においては年齢や経験年数に関係なく、個々人が保有するスキルや能力に基づき適材適所を実現することが可能となり、シニア人材の活躍機会をより一層拡大しています。

経験豊富なシニア人材が自分らしく活躍するために、〈みずほ〉は様々なキャリア形成支援プログラムを提供しています。今後もシニア人材が生涯いきいきと働き続けられるよう、社員自ら考えキャリアをつかみ取ることを支援していきます。

①キャリア自立の土台を形成する研修・説明会

これまでの歩みを振り返り、価値観や強みを認識し、自身のありたい姿を確立するため、キャリア研修を応募者向けに実施しています。

特に、シニア世代にとってはキャリアの重要な節目となるため、上記研修に加えてキャリア説明会も実施しています。説明会では、今後のキャリアを考えるうえでの必要な情報を共有することを目的とし、〈かなで〉における変化や会社がシニア世代に期待すること、具体的なキャリアイメージ、キャリア形成に関する各種制度・運営について説明しています。これにより、キャリア自立の促進と〈みずほ〉の制度・運営に対する理解を深める支援を行っています。

②キャリア自立を後押しする各種制度・運営

年齢に関係なく利用できる自己啓発支援やジョブチャレンジ・ジョブ公募制度に加え、社外への挑戦機会も提供しています。特にシニア層で、希望する職務に自ら手を上げた社員は2024年度比で増加しており、キャリア自立に対する意識変化が行動としても表れ始めています。

(14)変化し続けるアルムナイネットワーク

様々なフィールドで自分らしさを発揮する元社員（アルムナイ）とのネットワークは、〈みずほ〉における多様性を力にするうえで重要な要素であり、継続的に取り組んでいます。企業理念、そして人事の枠組み〈かなで〉の実現に向け、アルムナイの取り組みもアップデートを続けており、今後も時代や環境の変化を見定めながら、〈みずほ〉らしいアルムナイの形を追求していきます。

(15)アンコンシャスバイアスの理解促進に向けた取り組み

〈みずほ〉における機会の公平性を確保し、社員一人ひとりが自分らしくあることを実現するためには、バイアスのない意思決定や業務運営が不可欠です。〈みずほ〉では、社員に向けた学習コンテンツの提供や情報発信等を行い、アンコンシャスバイアスによる不平等性の軽減に向けた啓発を行っています。

具体的な取り組みとしては、全社員向けに、自分自身の無意識の偏見や固定概念に気づき、対処方法を考え行動へ落とし込むことを目的としたアンコンシャスバイアス研修を提供しているほか、LGBT+や障がいに対する思い込みや偏った見方を解消するための研修やハンドブックの発行も実施しています。2025年度は、社員一人ひとりが無意識の思い込みや偏見を可視化することによってバイアスを排除し、誰もが働きやすい職場をつくるべく、自身で気付いたアンコンシャスバイアスを社内のフォームに投稿するイベントを実施しました。

全社員向けのアンコンシャスバイアス研修では、「相手の意向を確認せずに勝手に過剰な配慮をしていたことに気付いた」「配慮が独りよがりな行動になっていたかもしれないと気付いた」といった声が寄せられる等、個々の社員の意識変革が進んでいます。

■人事フィロソフィー
■社員一人ひとりの人材力強化

■〈かなで〉について
■公正な評価・処遇と年次・経験年数によらない人材登用・抜擢

■人的資本インパクトパス

■経営人材の育成
■企業風土変革

■成長戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの構築
■多様な社員の活躍推進
■ウェルビーイングの追求

(16)社員リソースグループ (Employee Resource Group, ERG)

〈みずほ〉では、普段の業務では出会わない〈みずほ〉の仲間が共通の目標のもと自主的に集まり、目的達成のための自己啓発活動を通じて、自らを成長させながら〈みずほ〉の成長にも貢献する、そのような社員のグループを「ERG」と呼び、その活動を支援しています。

ERG活動を通して、知識や経験を共有しながら自主的に学び合い、モチベーションの向上を図ることで一人ひとりの成長と活躍を支援しています。グループ横断かつグローバルなERG活動の推進により、組織や地域を越えた社員のつながりを築き、視野を広げていくことで、ビジネスにおける新しい発想や気づきを生み出し、組織の成長につなげていきます。

国内外におけるERG

日本		海外
M-WIN 〈みずほ〉で働く女性がいきいきと活躍できるよう研鑽・支援しあうグループ	commu-i 良質なコミュニケーションを探索し、組織の活性化をめざすグループ	APAC Mizuho Singapore Toastmasters Club
M-LAN LGBT+ 等の多様性に対する理解を深めサービス・職場のインクルーシブ化をめざすグループ	Mizuho English Speech Club 英語によるパブリックスピーチとリーダーシップを学びグローバルでの活躍をめざすグループ	米州 - M-WIN (Mizuho Women's Initiatives Network) - PRIDE (Mizuho Americas Pride Network) - MADE (Mizuho African Descent Employee Network) - MAAP (Mizuho Americas Asian Professionals Network) - UNIDOS
MGCC グローバル社員との文化交流やメンバーの語学力向上によりグローバル化に取り組むグループ	MIW-Net 社員のキャリアアップ支援を通じて、誰もがいきいきと働くことをめざすグループ	
コクリエ テクノロジーとビジネスの関係を学び未来の〈みずほ〉につながるCo-creationをめざすグループ	新米 若手社員をエンパワメントしボトムアップの取組創出をめざすグループ	
One's Best 様々な障がいへの理解を深めより良いコミュニケーションを考えるグループ	組織開発ラボ 組織開発を通じて、〈みずほ〉と社会をいきいきと楽しくすることをめざすグループ	欧州 - Cultural Diversity Network - Family Network - Gender Network - Pride Network

社員の声

学びを起点に、つながりを広げる——CocreAで得た成長と還元

CocreA（コクリエ）は、最先端テクノロジーを〈みずほ〉のビジネスにどう結び付けていくかを、メンバー同士で考え学んでいくERGです。テクノロジーにハードルを感じている人にも身近に感じてほしいという思いで活動しています。

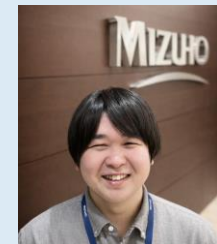
私が参加したきっかけは、マネージャーに「CocreAの新企画立ち上げに携わってみたいか」と声をかけてもらったことです。私はまだ経験の浅いジュニアエンジニアだったので、最新のテクノロジー開発や運用技術に触れ、先輩たちが持っている知見や学び方から多くを吸収して成長したい、そして得たものを自部署に持ち帰りたいという思いで参加を決めました。

実際に活動に参加して、学びを起点に人がつながることの面白さを実感しています。たとえば、2025年度に開催した生成AIサービス開発者の対談イベントは、異なるアプローチで開発された生成AIサービスのメリット・デメリットについて開発者から直接本音を聞くという内容で、組織を横断してつながっているCocreAらしい企画でした。

CocreAで得られるのはそれだけではありません。多様なメンバーの企画を形にする推進力や、関係者の巻き込み、合意形成しながら協働する経験は本業にも活かしています。司会やファシリテーションを通じ、プレゼンテーション力も鍛えられました。

これからも〈みずほ〉の様々な人とつながりながら新しい技術に触れ、学びを職場や業務に還元していきたいです。

みずほリサーチ&テクノロジーズ※
先端技術研究部
志田 淳弥



※ 2026年4月1日付でみずほ銀行と統合

■人事フィロソフィー
■社員一人ひとりの人材力強化

■〈かなで〉について
■公正な評価・処遇と年次・経験年数によらない人材登用・抜擢

■人的資本インパクトパス

■経営人材の育成
■企業風土変革

■成長戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの構築
■多様な社員の活躍推進
■ウェルビーイングの追求

ウェルビーイングの追求

〈みずほ〉は、社員の多様な働き方とウェルビーイングを追求するため、様々な施策を通じて、労働環境の整備・健康増進・経済的支援・安全確保を一体的に推進しています。

社員一人ひとりの心身の健康維持・増進は、社員の生産性やエンゲージメントの向上につながり、意欲的な挑戦を促すために必要不可欠です。そのために〈みずほ〉では、社員が日々いきいきと働くことのできる組織の実現に向け「身体的・精神的健康」「経済的健康」の両面からウェルビーイングを推進しており、健康経営戦略マップを通じて各種施策の効果を測りながら必要な打ち手を講じています。

(1)社員が健康かつ安心して働ける職場環境整備

〈かなで〉に掲げる「働きやすさを感じ自分らしくある」ことの実現には、社員が心身ともに健康・安心・安全に働けることが重要です。健康増進や各種健診の実施、産業医による健康管理、衛生委員会の設置など労働安全衛生に関する法律に則った取り組みを通じ、社員にとって安全で働きやすい職場環境をめざしています。

健康経営宣言

〈みずほ〉は、多様な社員がいきいきと仕事に臨める環境を構築し、モチベーション・生産性を高めすべての社員の強みや個性を活かすことで、企業価値向上と持続的成長につなげることを目指し、健康経営を戦略的に推進します。

みずほフィナンシャルグループ
取締役 執行役社長 グループCEO 木原 正 裕

①推進体制

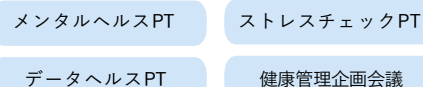
グループCHROを健康経営の責任者とし、会社の人事部門・健康保険組合が一体となり、健康経営の推進体制を構築しています。

加えて、重要な課題に対応するため各種会議体を組成し、施策の検討から効果検証に至るまで、一貫して実施しています。

健康経営推進体制



健康経営に関わる会議体



②非常事態における社員の安全確保

〈みずほ〉では国内外における非常事態発生時に備え、社員の安全を最優先に確保するための取り組みを行っています。特に、大規模自然災害、国内外における紛争・テロの発生、感染症の蔓延等の起こりうる緊急事態を想定し、危機回避、救助活動、避難誘導といった社員の安全確保のための事前準備と実際に起こった場合の行動をマニュアルに定めています。また、定期的な非常時訓練や国内外情勢に関する注意喚起を通じ、非常時初動対応に関する社員の意識醸成を図るほか、マニュアル類の実効性検証も行っています。加えて、有事における安否確認を行うサービスを契約し、社員やその家族の身の安全を速やかに確認するための仕組みを整備しています。

(2)〈身体的・精神的健康〉健康経営を実現するための取り組み推進

健康経営でめざす姿を実現するために、目標と各種施策のつながりを可視化した健康経営戦略マップに沿って、効果や状況を把握しながら取り組みを推進しています。

近年特に注力しているメンタルヘルスに関しては、新たなツールや制度の導入等により、不調の早期発見や復職支援強化等に取り組んでいます。アブセンティズム※は1.5%と2022年度以降大きな変化がないため、新たな施策導入による効果の中長期的に見極めながら、対応を継続していく必要性を認識しています。

※ 疾病休業開始後、有給休暇を除き、暦30日以上疾病休業者の割合。改善をめざす一方、必要な時には休むべきであり、現時点では目標値は設定せずモニタリングと要因分析を行う

■人事フィロソフィー
■社員一人ひとりの人材力強化

■〈かなで〉について
■公正な評価・処遇と年次・経験年数によらない人材登用・抜擢

■人的資本インパクトパス

■経営人材の育成
■企業風土変革

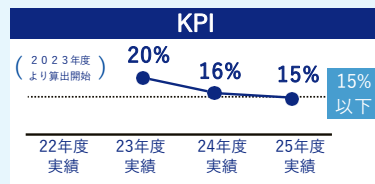
■成長戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの構築
■多様な社員の活躍推進
■ウェルビーイングの追求

プレゼンティーズム

病気や怪我がない状態を100%とした場合、過去4週間の自分の状態が何%かを問う
100%から欠ける部分（損失割合）をKPIに設定

KPI設定の背景

健康経営の各種施策を通じた生産性の向上と意欲的な挑戦を図るために、病気や怪我がない状態を100%とした場合、過去4週間の自分の状態が何%かを問うプレゼンティーズムの向上をKPIにしています。



2年間の評価

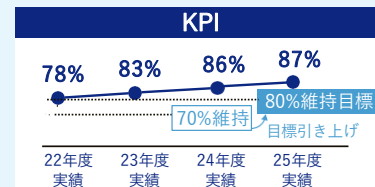
心身の健康増進に向けた各種施策を継続的に推進してまいりました。その結果、主要指標において改善が進み、2025年度目標である15%以下を達成しました。

今後も、疾病の予防・早期発見の重要性を踏まえ、生活習慣改善支援の継続に加え、各種検診補助制度や関連施策の周知強化を図り、社員の健康保持・増進に一層取り組みます。

有給休暇取得率

KPI設定の背景

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

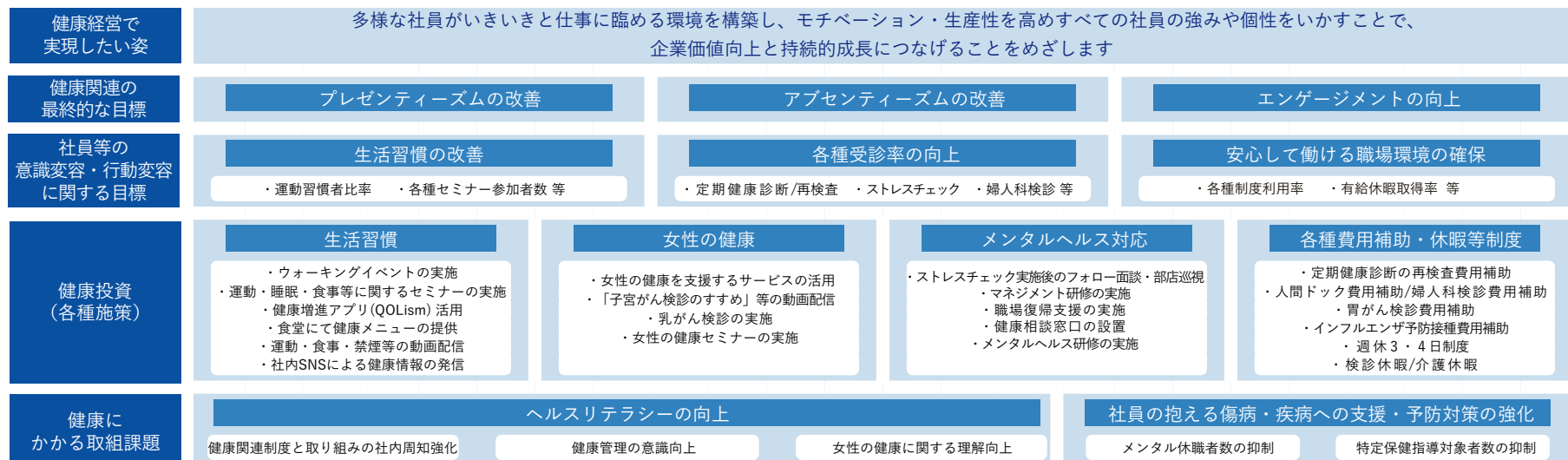


3年間の評価

連続休暇制度の新設や休暇取得状況等に関する社員への情報発信等により、休暇を取得しやすい職場環境作りが浸透してきた結果、2024年度に引き上げた目標を2023年度から3年連続で達成しました。

今後も、社員への情報発信や必要に応じた制度の見直し検討等を継続し、社員が休暇を取りつつ、いきいきと働ける職場環境整備に取り組んでいきます。

健康経営戦略マップ



■人事フィロソフィー
■社員一人ひとりの人材力強化

■〈かなで〉について
■公正な評価・処遇と年次・経験年数によらない人材登用・抜擢

■人的資本インパクトパス

■経営人材の育成
■企業風土変革

■成長戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの構築
■多様な社員の活躍推進
■ウェルビーイングの追求

①生活習慣

運動機会の提供、食事管理や健康診断結果の確認等ができる健康増進アプリ「QOLism（キューリズム）」を導入しています。また、アプリを利用してウォーキングイベントを実施し、2024年度は約8,000名が参加しています。毎年10月を「健康増進月間」と定め、睡眠や禁煙等の各種セミナーの開催、人間ドック・脳ドックの受診促進等を通じて、ヘルスリテラシーの向上や、社員の抱える傷病・疾病への支援・予防対策の強化による生活習慣改善効果の向上をめざしています。従業員の平均年齢上昇を踏まえると、生活習慣病予防対策が今後一層重要になることから、社員の健康増進に向けた取り組みを進めています。

②女性の健康

女性特有の健康課題の改善により、より自分らしく働けることを目的として、女性の健康支援を行う専用サービスを導入しています。ウェブ上での相談や医療機関紹介等が可能で、女性がより働きやすい環境となっています。「健康増進月間」では、女性の健康に特化したセミナーや動画配信等を行っています。情報発信の際には配信先を女性に限定せず全社員に配信することで、女性特有の健康課題を周知し、理解を促しています。

③メンタルヘルス対応

〈みずほ〉ではマネジメント研修の強化やストレスチェック分析結果を踏まえた産業医の巡視等、職場環境の改善に向けた取り組みを実施しています。また、労働安全衛生法の改正に伴うストレスチェック制度開始前より、セルフケア機能として社員が自身のストレスレベルをチェックできるツールを設けているほか、ストレスチェック組織分析結果は組織ごとに還元し職場環境の維持向上に努めています。また、メンタル疾患による休職者が微増傾向であることを受け、メンタル不調の未然防止・早期発見に向けては、相談窓口を設けるとともに、保健師による面談やマネージャー研修を行う等サポート体制も強化しています。

休職者に対し早期からフォローを行うことで、スムーズな職場復帰や再休職防止を図る職場復帰支援プログラムも2025年度から正式に開始しました。また、衛生委員会等において従業員等へ各種健康情報の共有および協議を実施しています。

これらによって高ストレス者割合やプレゼンティーズム、アブセンティーズムの改善を図るとともに、社員の状態を正確に把握するために定期的にストレスチェックも継続していきます。

④各種費用補助・休暇等制度

定期健康診断の再検査の費用補助や女性特有のがん、人間ドック受診者に対する検診費用補助等を実施しています。また、インフルエンザ等の感染症対策に関する全社員およびその家族への予防対策や罹患時の対応についての周知徹底とインフルエンザ予防接種に対する費用補助を行っています。加えて、各種検診に対する特別休暇制度等、多様な働き方を支える制度を導入しています。

■人事フィロソフィー
■社員一人ひとりの人材力強化

■〈かなで〉について
■公正な評価・処遇と年次・経験年数によらない人材登用・抜擢

■人的資本インパクトパス

■経営人材の育成
■企業風土変革

■成長戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの構築
■多様な社員の活躍推進
■ウェルビーイングの追求

(3)〈経済的健康〉社員の自律的資産形成の実践サポート

〈みずほ〉では、従業員の経済的安心を高めることを重要なテーマと位置づけ、2023年度から経済的健康（ファイナンシャル・ウェルネス）の取り組みを本格的に展開してきました。2025年度は社員の自律的な資産形成を後押しするため、社員一人ひとりに寄り添う形で施策を深化させ、日常の行動変容につながる取り組みを強化しています。具体的には、金融・資産形成セミナーの継続開催に加え、メルマガや社内SNSを通じた日常的な情報発信、金融経済教育動画の拡充等、複数のチャネルを組み合わせて、社員が自律的に学びを深められる環境を整備しています。また、年代別キャリア研修に金融教育を組み込むことで、ライフステージごとに必要となる知識が身につく仕組みづくりも進めています。これらの施策は、従業員の将来の経済的不安を軽減し、安心して働ける環境づくりに寄与しており、iDeCo加入率やDC制度における元本確保型以外の商品選択率といったKPIの改善としても表れています。今後も社員の自律的な資産形成を支援する取り組みを充実させ、ファイナンシャル・ウェルネスを追求していきます。

ファイナンシャル・ウェルネスの取り組み

Phase 1	社員の自律的将来設計 に向けたきっかけづくり	《全社員共通の情報発信に注力》 学びキャンペーンの実施
Phase 2	自律的資産形成の実践	《対象を部店・個人ヘシフト》 手続き面のサポート、メールマガジン発信、 部店単位での「資産形成フリートーク」
Phase 3	自律的資産形成の 定着と深化	社員の声を踏まえ、 施策の定着と取り組みを強化

自律的資産形成への積極的な取り組みを確認	2025年1月末	2026年1月末
iDeCoに加入している	39%	42%
DC制度において元本確保商品以外を選択している	77%	81%

(4)〈働き方〉社員の多様なニーズに応じた働きやすい環境づくり

社員一人ひとりが働きやすさを感じながら自分らしく活躍できるよう、各種制度整備や労働時間削減の取り組みを推進しています。

(5)生産性向上に向けた取り組み

社員が健康に長く働くことのできる環境をしっかりと整えるため、労働法制を遵守し、過重労働の排除を徹底するとともに、生産性を向上させながら労働時間を削減していくことができるよう全社的に業務効率化の取り組みを推進しています。特に、資料のペーパーレス化や、ITツールを利用した遠隔地からのオンラインミーティングへの参加、お客さまの面前やリモートでのご提案資料作成等、様々な業務シーンでタブレット端末等を最大限活用し、効率的な業務運営を実現しています。

また、全社一斉の定時退社日（リフレッシュサマー、リフレッシュウィンター、家族の日）の設定、「働き方見直し推進期間」の設定、本社ビルの定時一斉消灯、終業から始業まで10時間以上の休息を確保することを目的とした勤務間インターバル制度やルールに則った柔軟な働き方の導入等も実施し、メリハリある業務運営を推進することで、労働時間削減に取り組んでいます。

(6)柔軟かつ多様な働き方の推進

〈みずほ〉では、「時間」「場所」に捉われない柔軟な働き方を通じて、組織および個人の生産性を高め、企業の持続的な成長につなげることをめざしています。

①柔軟な勤務場所を認める制度の導入 ～リモートワークの活用～

「場所」に捉われない柔軟な働き方ができるよう、サテライトオフィスを設置しているほか、全社員を対象とした在宅勤務制度（リモートワーク）を導入しています。業務特性等に応じてオフィスに出社しなくても仕事ができる仕組みを整え、仕事と育児や介護の両立者等、時間制約のある社員でも最大限活躍できる環境を構築しています。

■人事フィロソフィー
■社員一人ひとりの人材力強化

■〈かなで〉について
■公正な評価・処遇と年次・経験年数によらない人材登用・抜擢

■経営人材の育成
■企業風土変革

■成長戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの構築
■多様な社員の活躍推進
■ウェルビーイングの追求

②柔軟な勤務時間を認める制度の導入

効率的で生産性の高い働き方を実践するために、柔軟な勤務時間を認める「フレックスタイム勤務（コアタイムあり／コアタイムなし）」や「時差勤務」等を導入し、それぞれの部署の業務特性等に応じて活用しています。さらに、始業時間繰り下げ・終業時間繰り上げにより所定労働時間を短縮する短時間勤務制度や、週2日まで就業しない日を設けることができる短日勤務制度も導入しており、原則として全社員が利用可能です。

また、育児や介護による時間制約がある社員のために、法令の要件を上回る多様な両立支援制度を整備しています。特に、中学校就学前の子どもを育てる社員への育児支援制度の充実を図っており、短時間勤務制度、時差勤務制度、時間外勤務免除制度や法定を上回る看護等休暇日数の付与等、多様な制度で支援を行っています。

③休暇取得推進の取り組み

〈みずほ〉では、「有給休暇取得率80%」を継続して維持する水準として設定し、計画的な連続休暇等の取得を推進しています。また、育児や介護等社員一人ひとりの様々な事情に応じた柔軟な休暇取得ができるよう、最大32回まで利用できる半日単位の有給休暇や、「配偶者出産休暇」「リフレッシュ休暇」「ボランティア休暇」等、多様な休暇制度を整備しています。

(7)法令の遵守・労働環境の整備

〈みずほ〉では、社員の人権や健康で文化的な最低限度の生活が尊重されるよう、快適で安全な職場づくりを推進しています。

①最低賃金の保障

〈みずほ〉ではすべての社員に対して、地域ごとの最低賃金を上回る給与支給を徹底しています。毎年、最低賃金引き上げの動向把握とそれを踏まえて必要な賃金改定を行っており、2025年度も最低賃金の改定を踏まえ、一部の社員の給与改定を実施しました。加えて、同一労働同一賃金の考え方のもと、雇用形態に関わらない公正な処遇水準を整備しています。また海外においても、各国・各地域の法令を遵守するとともに、最低賃金以上の給与支給や同一労働同一賃金を徹底することで、全社員に対する適切な待遇を行っています。

②生活賃金の約束

〈みずほ〉では、最低賃金の保障に加えて、適切な生活水準を十分に維持できる業界競争力のある賃金の支給に努めています※。

さらに、必要な福利厚生や費用補助を提供するための代表的な取り組みとして、若手社員の生活基盤支援を目的とした独身寮等の住宅補助や、育児休業からの社員の早期復職・早期通常勤務を後押しするための保育料補助、三大疾病に罹患した場合に治療と仕事の両立を支援するための保険の導入等を行っています。海外赴任者に対しては、現地の為替や物価を考慮した給与水準を設定するとともに、住宅や医療、子どもの教育にかかる費用負担の仕組みを整備しています。

※ 2025年度の新卒採用者の初任給は、地域別最低賃金全国加重平均額比約152 %（東京都の最低賃金比約139 %）

③労働環境の整備

社員が安心して〈みずほ〉で働き続けられるよう、労働環境の改善に取り組むことも重要と考えています。そのため定期的に、また必要に応じて、最低賃金・36協定等の遵守状況、時間外勤務・休暇取得状況、労災発生状況を中心にモニタリングを実施するとともに、労働条件等に関し従業員組合の代表者と経営層による協議を行っています。

〈みずほ〉では、1日または週による所定労働時間を設定しており、それらを超える労働については、法令遵守および社員の健康維持の観点から日々の労働実態をモニタリングする仕組みを整備しています。具体的にはPCのログイン/ログオフ時刻等に基づく勤務時間のタイムリーな確認に加え、PC以外の各種システムログや入退館データ等各種データと勤務実績の突合による事後モニタリングを徹底しています。加えて、長時間労働に対しては勤怠管理システムによるアラート発信や長時間労働者に対する産業医面談および人事による個別フォロー等を通じて、長時間労働・過重労働の防止に取り組んでいます。なお、時間外勤務や年次休暇に対しては、労働法制に則り適切な賃金支給を行っています。

データ編

[P.124](#) 環境

[P.132](#) 社会

[P.139](#) ガバナンス

環境

エネルギー使用量 ※1,4,8

		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
直接的 エネルギー 消費	灯油	kL	332	513	333	316	271
	軽油	kL	0	15	51	45	29
	重油	kL	76	49	50	61	54
	石油ガス（LPG）	t	3	3	3	3	3
	都市ガス	千 m ³	2,891	2,950	2,654	2,506	2,446
	ガソリン※5	kL	1,641	1,978	2,054	1,837	1,833
間接的 エネルギー 消費	電力※6	MWh	306,762	311,892	318,567	316,539	302,812
	うち再生可能エネルギー	MWh	7,094	100,703	210,356	221,639	223,802
	蒸気	GJ	32,938	30,688	27,394	26,278	25,723
	温水	GJ	19,744	22,175	17,415	18,455	18,102
	冷水	GJ	72,605	84,007	102,682	101,982	104,066
エネルギー総使用量※7		MWh	397,557	411,601	416,832	417,772	○402,934

○ 第三者保証項目

CO₂ 排出量(Scope1,2) ※1,4,9,11

		単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
Scope1	灯油	ktCO ₂ e	0.8	1.3	0.8	0.8	0.7
	軽油	ktCO ₂ e	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1
	重油	ktCO ₂ e	0.2	0.1	0.1	0.2	0.2
	石油ガス（LPG）	ktCO ₂ e	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1
	都市ガス	ktCO ₂ e	6.5	6.4	5.7	5.1	5.1
	ガソリン※5	ktCO ₂ e	3.8	4.6	4.7	4.2	4.2
	小計	ktCO ₂ e	11.3	12.5	11.6	10.4	10.2
Scope2	電力※6 （ロケーション基準）	ktCO ₂ e	130.7	133.1	136.0	130.6	126.0
	電力※6 （マーケット基準）※10	ktCO ₂ e	132.5	94.1	45.3	40.4	35.1
	蒸気	ktCO ₂ e	1.9	1.7	1.5	1.4	1.4
	温水	ktCO ₂ e	1.1	1.3	0.9	1.0	0.8
	冷水	ktCO ₂ e	4.1	4.7	5.4	5.3	5.0
	小計 （ロケーション基準）	ktCO ₂ e	137.9	140.9	143.9	138.3	133.1
	小計 （マーケット基準）	ktCO ₂ e	139.7	101.8	53.1	48.0	42.2
	合計 (Scope1+ Scope2)						
ロケーション基準		ktCO ₂ e	149.2	153.3	155.4	148.8	143.3
マーケット基準		ktCO ₂ e	151.0	114.3	64.6	58.5	52.3

集計対象

- ※1. みずほフィナンシャルグループおよび国内外の全連結子会社の全拠点の全項目。
但し、2021年度までは、グループ7社（みずほフィナンシャルグループ、みずほ銀行、みずほ信託銀行、みずほ証券、みずほリサーチ&テクノロジーズ※2、アセットマネジメント One、米州みずほ（旧みずほプライベートウェルスマネジメント※3を含めると8社））。海外の集計項目は、2021年度までは、原則、ガソリンと電気、2022年度以降は全エネルギーが対象
- ※2. 2026年4月1日、みずほ銀行と統合
- ※3. 2022年3月23日付で清算終了、当社機能をみずほ銀行が承継
- ※4. 灯油、軽油、重油、石油ガス、都市ガス、ガソリン、蒸気、温水、冷水：原則、購入したエネルギー量
- 電力使用量：各電力会社からの年間購入量および自家発電による電力量
 - 再生可能エネルギー：主に電力会社の再エネメニュー等による再エネ電力量の合計
- なお、上記の各使用量に関し、3月決算の一部拠点については、テナント拠点を中心に、集計時期にデータが入手できないことから、前年同月の数値等を用いて推計
- ※5. 国内外の全社用車
- ※6. ※1で対象とするエンティティ（2021年度まではグループ7社、2022年度以降はみずほフィナンシャルグループおよび国内外の全連結子会社）の総延床面積の100%

算定方法

- ※7. エネルギー総使用量は、直接的エネルギー消費と間接的エネルギー消費の量をメガワット時に換算したもの。みずほフィナンシャルグループおよび国内外の全連結子会社の非再生可能エネルギー総量は、2023年度が206,477MWh、2024年度が196,133MWh、2025年度が179,133MWh
- ※8. 2025年度のエネルギー使用量は小数第一位を切り上げ。2024年度までは小数第一位を四捨五入
- ※9. - 算定式は「エネルギー使用量×エネルギー毎の排出係数」
- 灯油、軽油、重油、石油ガス、都市ガス、ガソリン、蒸気、温水、冷水：国内は環境省公表の「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」における排出係数を用いて算定。海外は原則として各国法規等の固有の排出係数を用いて算定（入手不可の場合には合理的に入手可能な排出係数を用いて算定）
 - 電力：国内は環境省公表の電気事業者別排出係数に記載の電気事業者別の基礎排出係数（マーケット基準用）、全国平均係数（ロケーション基準用）を用いて算定。海外は国際エネルギー機関の国別排出係数を用いて算定

- ※10. Scope2（マーケット基準）の電力：電気事業者ごとの供給メニュー別排出係数を用いて算定（入手不可の場合にはロケーション基準の排出係数を適用）
- ※11. 2025年度のCO₂排出量（単位：ktCO₂eベース）は小数第二位を切り上げ。2024年度までは小数第二位を四捨五入

第三者保証

○ 第三者保証項目（みずほフィナンシャルグループおよび国内外の全連結子会社）

下表の○の項目および前頁のエネルギー総使用量について第三者保証を取得しています。なお、以下数値は有価証券報告書にも掲載しています。

	2025年度 (MtCO ₂ e)	第三者保証
スコープ1 温室効果ガス排出	0.02	○
スコープ2 温室効果ガス排出（ロケーション基準）	0.14	○
スコープ2 温室効果ガス排出（マーケット基準）	0.05	○

- 集計対象：みずほフィナンシャルグループおよび国内外の全連結子会社
- 対象期間：2025年度（2025年4月1日から2026年3月31日。一部エンティティは期間が異なる（財務報告と同一期間））
- 上表の数値は小数第三位を切り上げ

第三者保証報告書は以下に掲載しています。

https://www.mizuho-fg.co.jp/sustainability/report/data/pdf/independent_assurance_report_2026.pdf

■ 環境 エネルギー使用量 CO₂ 排出量(Scope1,2) 水使用量 資源 廃棄物量 CO₂ 排出量(Scope3) FE詳細データ FE/FaE計測手法 サステナブルファイナンス セクター別EXP
■ 社会 人事基盤データ 成長戦略を支える人材 人材力強化 企業風土変革 多様な社員の活躍推進 ウェルビーイング ■ ガバナンス コーポレートガバナンス コンプライアンス

水使用量※1

	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
上水	千 m ³	786	730	724	660	645
下水	千 m ³	731	704	704	668	601

資源※1

	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
紙のグリーン購入比率	%	99.9	100	100	100	100
紙使用量	t	1,903	1,778	1,766	1,669	1,498
前年度比変化率	%	-10.3	-6.6	-0.6	-5.5	-10.3

集計対象

- ※1. 国内のグループ6社（みずほフィナンシャルグループ、みずほ銀行、みずほ信託銀行、みずほ証券、みずほリサーチ＆テクノロジーズ※2、アセットマネジメント One。2021年度までは旧みずほプライベートウェルスマネジメント※3を含む7社）
- ※2. 2026年4月1日、みずほ銀行と統合
- ※3. 2022年3月23日付で清算終了、当社機能をみずほ銀行が承継

環境負荷低減に関するKPI（紙関連）

- 紙のグリーン購入比率（85%以上を維持）
2025年度実績：100%（達成）
- グループ6社※1の国内の紙使用量を前年度比1%以上削減
2025年度実績：前年度比▲10.3%（達成）

廃棄物量※4

	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
発生量	t	3,350	2,527	2,937	2,346	2,291
再利用量	t	1,992	1,919	1,781	1,873	1,869
廃棄量	t	1,358	607	1,156	473	422
リサイクル率	%	59.5	76.0	60.6	79.8	81.6

集計対象

- ※4. みずほ銀行、みずほ信託銀行、みずほ証券、みずほリサーチ＆テクノロジーズ※5の本部本店・センター（2025年度は14拠点）
- ※5. 2026年4月1日、みずほ銀行と統合

■ 環境 エネルギー使用量 CO₂ 排出量(Scope1,2) 水使用量 資源 廃棄物量 CO₂ 排出量(Scope3) FE詳細データ FE/FaE計測手法 サステナブルファイナンス セクター別EXP
 ■ 社会 人事基盤データ 成長戦略を支える人材 人材力強化 企業風土変革 多様な社員の活躍推進 ウェルビーイング ■ ガバナンス コーポレートガバナンス コンプライアンス

CO₂ 排出量(Scope3：カテゴリ15を除く)※1,4

カテゴリ	項目	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
1	購入した製品・サービス	ktCO ₂ e	-	-	-	1,221	1,205
2	資本財	ktCO ₂ e	-	-	-	637	693
6	出張※2	ktCO ₂ e	1	2	5	4	◎ 5
合計		ktCO ₂ e	1	2	5	1,861	1,902

集計対象

- ※1. 原則、みずほフィナンシャルグループおよび国内外の全連結子会社。ただしカテゴリ6の出張については、グループ6社（みずほフィナンシャルグループ、みずほ銀行、みずほ信託銀行、みずほ証券、みずほリサーチ＆テクノロジーズ※3、アセットマネジメント One）
- ※2. 社員の航空機による出張（集中管理分）。算定期間は、毎年1月から12月。
2021年度は COVID-19 の影響により出張が減少
- ※3. 2026年4月1日、みずほ銀行と統合

算定方法

- ※4. 「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン ver.2.8」（環境省・経済産業省、2026年3月）を用いて算定

第三者検証（CO₂排出量）

◎第三者検証項目

第三者検証報告書は以下に掲載しています。

https://www.mizuho-fg.co.jp/sustainability/report/data/pdf/thirdparty_verification_report_2026.pdf

■ 環境エネルギー使用量CO₂排出量(Scope1,2)水使用量資源廃棄物量CO₂排出量(Scope3)FE詳細データFE/FaE計測手法サステナブルファイナンスセクター別EXP

■ 社会人事基盤データ成長戦略を支える人材人材力強化企業風土変革多様な社員の活躍推進ウェルビーイング■ガバナンスコーポレートガバナンスコンプライアンス

Financed Emissions (Scope3 カテゴリー15)

セクター	【貸出】FE											【投資】FE			【貸出】FE			
	2020年度		2021年度		2022年度		2023年度		2024年度			2024年度			2024年度			
	Scp1,2 (MtCO ₂ e)	Scp3 (MtCO ₂ e)	Scp1,2 (MtCO ₂ e)	Scp3 (MtCO ₂ e)	Scp1,2 (MtCO ₂ e)	Scp3 (MtCO ₂ e)	Scp1,2 (MtCO ₂ e)	Scp3 (MtCO ₂ e)	Scp1,2 (MtCO ₂ e)	Scp3 (MtCO ₂ e)	貸出残高 (Bn \$)	Scp1,2 (MtCO ₂ e)	Scp3 (MtCO ₂ e)	投資残高 (Bn \$)	DQS ^{*1} Scp1,2	DQS ^{*1} Scp3	社数/ PJ数 ^{*2}	計測 カバー率 ^{*3}
電力ユーティリティ ^{*4}	51.6	26.5	46.6	20.8	45.6	20.1	34.6	18.0	32.0	17.3	35.2	0.8	0.8	1.1	2.2	2.3	551	97%
石油・ガス ^{*4}	44.1	76.6	13.9	76.4	13.0	56.6	9.9	55.8	9.6	51.6	19.9	0.1	1.5	0.3	2.7	3.0	244	90%
石炭 ^{*4}	1.1	1.3	0.2	1.4	0.2	0.6	0.1	0.5	0.1	0.2	0.1	0.0	0.0	0.0	3.5	3.5	9	100%
鉄鋼 ^{*4}	23.4	13.9	21.1	13.9	15.3	8.5	13.8	7.8	12.0	6.9	9.0	0.8	0.5	0.7	2.1	2.3	193	100%
自動車 ^{*4}	1.9	61.7	2.1	37.0	2.2	78.0	1.7	69.9	1.6	82.9	32.2	0.1	4.6	2.0	1.8	1.9	1,113	99%
海運 ^{*4}	5.7	4.1	1.8	9.4	3.7	3.7	3.3	3.3	3.3	9.2	4.7	0.3	0.3	0.4	3.3	3.3	183	70%
不動産 ^{*4}	0.2	0.9	0.4	2.4	0.4	2.8	0.3	2.9	0.3	3.0	71.9	0.0	0.0	3.5	2.7	2.7	3,270	92%
資本財	2.4	60.9	2.4	102.8	1.7	96.1	1.2	47.2	1.3	40.8	34.6	0.1	4.2	4.1	2.1	2.2	2,336	92%
化学品	8.6	32.0	8.0	20.8	8.0	23.5	6.0	18.9	6.2	25.1	23.3	0.5	1.9	1.6	2.3	2.3	909	95%
金属・鉱業	2.1	12.1	2.1	12.4	1.5	10.2	1.4	8.7	1.2	7.4	8.1	0.1	0.3	0.4	2.3	2.3	692	98%
食品・肉	3.8	6.4	2.3	4.0	3.2	9.3	2.9	5.0	2.4	4.0	8.3	0.2	0.8	1.1	2.8	3.1	761	99%
紙・林産物	2.2	2.2	2.2	2.6	2.2	2.2	1.8	2.3	1.6	2.3	3.3	0.1	0.1	0.2	2.1	2.4	229	99%
セメント	3.3	2.2	3.0	0.4	3.0	0.7	2.3	0.6	2.0	0.5	1.1	0.2	0.0	0.1	2.1	2.2	62	63%
建材	2.0	1.7	1.2	1.3	1.4	1.2	0.8	0.7	1.0	0.9	1.5	0.0	0.1	0.1	1.8	1.9	95	94%
航空	1.2	1.3	1.2	0.8	1.1	0.4	1.2	0.5	1.2	0.6	2.2	0.0	0.0	0.0	1.9	1.8	28	87%
農業	0.4	1.7	0.3	0.5	0.5	0.8	0.5	0.7	0.3	0.5	0.3	0.0	0.0	0.0	3.7	3.8	13	100%
飲料	0.2	0.6	0.2	0.5	0.2	0.6	0.2	0.6	0.1	0.5	2.3	0.0	0.0	0.2	2.6	2.6	90	99%
鉄道	0.4	0.5	0.4	1.2	0.4	0.5	0.4	0.6	0.3	0.8	7.7	0.1	0.1	2.1	1.9	2.2	91	99%
保険	0.1	0.2	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	0.0	0.3	5.0	0.0	0.0	0.4	2.8	2.8	49	96%
19セクター合計	154.9	306.7	109.5	308.6	103.6	315.9	82.3	244.1	76.6	254.8	270.6	3.4	15.3	18.3	2.4	2.4	10,918	94%
その他 ^{*5}	-	-	7.0	47.1	6.9	66.2	4.5	50.4	4.1	54.4	152.4	0.3	5.5	9.7	2.5	2.6	10,162	84%
総計	-	-	116.5	355.8	110.4	382.0	86.8	294.5	80.7	309.2	423.0	3.6	20.8	28.0	2.4	2.5	21,080	90%
住宅ローン	-	-	-	-	0.4	-	0.4	-	0.4	-	39.4	-	-	-	4.0	-	307,503	85%

※1. Data Quality Score：スコア1が高評価（開示データ・第三者認証あり）⇔スコア5が低評価（推計データ・資産残高に基づく）

※2. 社数・PJ数：基準日時点で貸出残高がない先・未計測の先は除外

※3. 計測カバー率：各セクターへの対象貸出額において、Financed Emissionsを計測できた割合

※4. 〈みずほ〉のScope3中期目標を設定するセクターに関して、上記のFinanced Emissionsはバリューチェーン全体を対象として計測（中期目標ではバリューチェーンの一部を対象として計測）

※5. その他セクター：19セクターに該当しないセクターを合算しており、通信・金融・小売・サービス業等が該当

■ 環境 エネルギー使用量 CO₂ 排出量(Scope1,2) 水使用量 資源 廃棄物量 CO₂ 排出量(Scope3) FE詳細データ FE/FaE計測手法 サステナブルファイナンス セクター別EXP
 ■ 社会 人事基盤データ 成長戦略を支える人材 人材力強化 企業風土変革 多様な社員の活躍推進 ウェルビーイング ■ ガバナンス コーポレートガバナンス コンプライアンス

Financed Emissions/ Facilitated Emissionsの計測手法

Financed Emissions（投融資を通じた排出）

基本となる計算式

$$\text{Financed Emissions} = \sum \text{①Attribution factor} \times \text{②Company emissions}$$

$$\text{① Attribution factor} = \frac{\text{取引先への〈みずほ〉の貸出残高・投資残高}}{\text{取引先の企業価値（純資産＋有利子負債）（上場企業はEVIC※）}} \quad (\text{帰属係数})$$

$$\text{② Company emissions} = \text{取引先のScope1,2,3 開示値使用。得られない場合は推計値使用}$$

(注)住宅ローンは①対象物件への貸出残高／ローン実行時の物件評価額、②物件の排出量(推計値)で計算

※ Enterprise Value Including Cash

排出量データの出所

開示値	・ 情報ベンダーデータ企業の開示データ、企業へのヒアリングデータ (score1-2)
推計値	・ 情報ベンダー推計(score3-5)、PCAFデータベース排出係数に基づく推計 (score4) ・ [発電PF] プロジェクト単位の発電量 × IEA統計値等に基づく排出係数 (score3) ・ [住宅ローン] 物件単位の床面積 × 国内統計値に基づく排出係数 (score4)

対象アセット等の補足

貸出	みずほ銀行(BK)、みずほ信託銀行(TB)2行の合算残高。現時点でコミットメントライン空き枠、有価証券、デリバティブ、流動化SPV(Special Purpose Vehicle)向け貸出、トレードファイナンス、ソブリン向け貸出等は対象外
自己勘定投資	BK/TB2行合算の投資残高。社債(公募債・私募債)・株式の直接保有分が対象。現時点でファンド投資を通じた間接保有分およびソブリン債投資分は対象外
住宅ローン	BKにおける国内住宅ローンの貸出残高
貸出残高・投資残高	BK子会社のうちで決算月が12月となる場合は2024年12月末時点の金額を使用

Facilitated Emissions（資本市場業務を通じた排出）

基本となる計算式

$$\text{Facilitated Emissions} = \sum \text{①Attribution factor} \times \text{②Annual emissions} \times \text{③Weighting factor}$$

$$\text{①Attribution factor} = \frac{\text{発行体からの〈みずほ〉の引受額}}{\text{取引先の企業価値（純資産＋有利子負債）（上場企業はEVIC）}} \quad (\text{帰属係数})$$

$$\text{② Annual emissions} = \text{発行体のScope1,2,3 開示値使用。得られない場合は推計値使用}$$

$$\text{③ Weighting factor} = \text{投融資活動に対する資本市場活動の発行体への影響度（PCAFスタンダードに基づき一律33%を使用）}$$

排出量データの出所

情報ベンダーデータを活用 (score1-2に相当)

上記が得られない場合、情報ベンダーによる推定データ(推計方法により、score5に相当)を活用

対象アセット等の補足

公募債券・株式の引受案件 みずほ証券における引受額

PCAFにおける排出量データ品質の区分（データクオリティスコア）

スコア	オプション	概要
score 1	推計情報	企業開示の排出量データ（第三者機関認証あり）
score 2		企業開示の排出量データ（第三者機関認証なし）
score 3		企業のエネルギー消費量と排出係数に基づく推計の排出量データ
score 4		企業の生産量と排出係数に基づく推計の排出量データ
score 5		企業の売上高と排出係数に基づく推計の排出量データ
		企業への投融資残高と排出係数に基づく推計の排出量データ

Financed Emissions/ Facilitated Emissions 計測結果に関する留意事項

- 【変動可能性】取引先での算定・開示の拡大、排出係数や計測手法の精緻化、データ精度の向上等により計測結果が変動する可能性があり、特に過年度比較においては留意する必要があります。
- 【二重計上】Scope1,2,3は定義上、同一の排出が複数のセクター・企業で計上され得ます。金融機関として複数業種に投融資する性質上、Financed/Facilitated Emissionsには重複が含まれます。
- 【Facilitated Emissions】計測の高度化に取り組んでいる段階であり、今後、対象範囲の拡大、手法の高度化、取引先での算定・開示の拡大等の要因により、計測結果が増加する可能性があります。

■ 環境 エネルギー使用量 CO₂ 排出量(Scope1,2) 水使用量 資源 廃棄物量 CO₂ 排出量(Scope3) FE詳細データ FE/FaE計測手法 サステナブルファイナンス セクター別EXP
 ■ 社会 人事基盤データ 成長戦略を支える人材 人材力強化 企業風土変革 多様な社員の活躍推進 ウェルビーイング ■ ガバナンス コーポレートガバナンス コンプライアンス

サステナブルファイナンス額内訳（兆円）

カテゴリー		2024年度 (単年)	2025年度 (単年)	2019- 2025年度 (累計)
サステナブルファイナンス	ソーシャル	0.6	0.7	3.4
	ソーシャルローン※1	0.1	0.2	
	ソーシャルボンド	0.5	0.4	
	サステナビリティ	1.4	1.5	10.3
	サステナビリティローン、 サステナビリティ・リンク・ローン ※2	1.3	1.4	
	サステナビリティボンド、 サステナビリティ・リンク・ボンド ※3	0.2	0.1	
	インフラ向けプロジェクトファイナンス	0.4	0.5	2.4
	みずほ独自商品（右表）	0.2	0.1	1.0
	その他※4	0.2	0.1	4.8
	グリーン	2.6	3.1	13.6
	グリーンローン	1.1	1.0	10.3
	グリーンボンド	0.9	1.3	
	適格グリーンPJ/事業者向けファイナンス	0.6	0.8	3.3
	トランジション※5	0.2	0.4	1.6
	トランジションローン、 トランジション・リンク・ローン	0.1	0.3	
	トランジションボンド、 トランジション・リンク・ボンド	0.1	0.1	
	サステナビリティ（うち、環境・気候変動 対応に資するファイナンス）	0.8	0.4	1.9
	サステナビリティローン、 サステナビリティ・リンク・ローン ※2	0.5	0.2	
	サステナビリティボンド、 サステナビリティ・リンク・ボンド ※3	0.3	0.2	
環境・気候変動対応	みずほ独自商品（右表）	2.9	4.1	12.1
	その他	0.1	0.0	
	小計	6.6	8.0	28.4
サステナブルファイナンス額 合計		9.4	10.8	51.0

みずほ独自商品

カテゴリー	商品一覧
サステナブルファイナンス	- Mizuho人的資本経営インパクトファイナンス - SDGs推進サポートファイナンス - サステナブルサプライチェーンファイナンス - みずほサステナビリティ・リンク・ローンPRO/私募債PRO - Mizuhoポジティブインパクトファイナンス - MizuhoポジティブインパクトファイナンスPRO - トランジション出資/価値共創投資
	環境・気候変動対応 - Mizuho Eco Finance - みずほグリーン/サステナビリティ不動産NRL - Mizuho不動産ノンリコース・サステナビリティ・リンク・ローン - みずほサステナビリティ・リンク・ローンPRO/私募債PRO - Mizuhoポジティブインパクトファイナンス - MizuhoポジティブインパクトファイナンスPRO - サステナブル SHIPPING・インパクトファイナンス - Mizuho自然資本インパクトファイナンス - GHG見える化インパクトファイナンス - Mizuho削減貢献量インパクトファイナンス - トランジション出資/価値共創投資

※1. ICMAのソーシャルボンド原則、LMAのソーシャルローン原則等に準拠したローンの組成
 ※2. LMAのサステナビリティ・リンク・ローン原則等に準拠したローンの組成
 ※3. ICMAのサステナビリティ・ボンドガイドライン、ソーシャルボンド原則、グリーンボンド原則、LMAのサステナビリティ・リンク・ボンド原則等に準拠したボンドの引受
 ※4. その他には以下を含む；イノベーション企業向けの融資、ESG/SDGs投資プロダクツ運用の純増額
 ※5. 2022年度実績までは環境・気候変動対応ファイナンスの対象外

■ 環境 エネルギー使用量 CO₂ 排出量(Scope1,2) 水使用量 資源 廃棄物量 CO₂ 排出量(Scope3) FE詳細データ FE/FaE計測手法 サステナブルファイナンス セクター別EXP

■ 社会 人事基盤データ 成長戦略を支える人材 人材力強化 企業風土変革 多様な社員の活躍推進 ウェルビーイング ■ ガバナンス コーポレートガバナンス コンプライアンス

TCFDセクター別EXP ※色付き：移行リスクの高いセクター

セクター	Exp(兆円)	前年度比	集中割合	前年度比
電力ユーティリティ	11.5	+1.3	3.8%	+0.3%
発電(石炭火力)	1.4	-0.0	0.5%	-0.0%
発電(石油・ガス・他)	2.6	-1.0	0.9%	-0.4%
発電(再エネ・原子力)	4.6	+1.6	1.5%	+0.5%
その他	2.8	+0.6	0.9%	+0.2%
石炭	0.1	+0.0	0.0%	-0.0%
石炭(一般炭)	0.0	-0.0	0.0%	-0.0%
石炭(原料炭)	0.1	+0.0	0.0%	+0.0%
石油・ガス	8.6	+0.4	2.8%	+0.0%
エネルギー小計	20.2	+1.7	6.7%	+0.3%
航空旅客・貨物	1.1	+0.0	0.4%	-0.0%
海運	2.5	+0.4	0.8%	+0.1%
鉄道輸送	2.0	+0.0	0.7%	-0.0%
自動車	7.5	+1.0	2.5%	+0.2%
運輸小計	13.0	+1.4	4.3%	+0.3%
金属・鉱業	2.3	+0.3	0.8%	+0.1%
鉄鋼	2.6	+0.2	0.9%	+0.0%
建材	0.4	+0.0	0.1%	-0.0%
セメント	0.4	+0.1	0.1%	+0.0%
化学品	7.1	+0.1	2.3%	-0.1%
建物等資本財	12.4	+1.8	4.1%	+0.4%
不動産管理・開発	22.5	+1.9	7.5%	+0.3%
素材、建物小計	47.8	+4.4	15.8%	+0.8%
飲料	0.9	+0.1	0.3%	+0.0%
農業	0.2	+0.0	0.0%	+0.0%
包装食品と肉	2.5	-0.0	0.8%	-0.0%
紙・林産物	0.8	-0.1	0.3%	-0.0%
農業、食料、林産物小計	4.3	+0.0	1.4%	-0.1%
保険	2.4	+0.1	0.8%	-0.0%
上記セクター 合計	87.7	+7.6	29.0%	+1.3%
全セクター向け 総計	302.4	+12.9	100.0%	+0.0%

TNFDセクター別EXP

セクター	Exp(兆円)	前年度比	集中割合	前年度比
エネルギー	2.9	-0.0	3.2%	-0.3%
素材	5.7	-0.1	6.1%	-0.5%
運輸	3.9	+0.1	4.2%	-0.1%
自動車・自動車部品	3.3	+0.5	3.5%	+0.4%
耐久消費財・アパレル	0.9	-0.0	1.0%	-0.1%
消費者サービス	1.7	+0.0	1.8%	-0.1%
食品・飲料	1.5	+0.2	1.6%	+0.1%
家庭用品・パーソナル用品	0.2	+0.0	0.2%	-0.0%
医薬品・バイオテクノロジー	0.5	+0.1	0.6%	+0.0%
半導体・半導体製造装置	0.1	-0.0	0.2%	-0.1%
公益事業	6.1	+0.3	6.5%	-0.1%
不動産管理・開発	6.2	+1.1	6.7%	+0.8%
上記セクター合計	33.2	+2.1	35.6%	-0.0%
全セクター向け 総計	93.4	+6.0	100%	+0.0%

TCFDセクター別EXP

TCFD提言における開示推奨対象の全18セクターに加え、定性評価にて物理的リスクが高い業種と特定した保険業も対象に追加。セクターの分類方法については、日銀が制定した「業種分類一覧表」の分類を基に、当社が制定。電力ユーティリティのセクター分類は、一部見直しを実施し、前年度Expも見直し後の分類にて再集計。

みずほ銀行(主要現地法人含む)およびみずほ信託銀行2行合算の貸出金、外国為替、支払承諾、コミットメントライン等の合計(内部管理ベース、リテール先除く)。外貨建てエクスポージャーは期末の換算レート(TTM)にて円に換算しており、為替変動による増減が含まれる(参考 USD/JPY TTM：25/3末 149.53 ・ 26/3末 159.93)。

TNFDセクター別EXP

みずほ銀行(主要現地法人含む)およびみずほ信託銀行の2行合算の貸出残高(内部管理ベース、リテール先除く)。セクターの分類方法については、TNFD提言の金融機関向け追加ガイダンスのAnnex 1を基に、当社において制定。外貨建てエクスポージャーは期末の換算レート(TTM)にて円に換算している。

■ 環境

エネルギー使用量

CO₂ 排出量(Scope1,2)

水使用量

資源

廃棄物量

CO₂ 排出量(Scope3)

FE詳細データ

FE/FaE計測手法

サステナブルファイナンス

セクター別EXP

■ 社会

人事基盤データ

成長戦略を支える人材

人材力強化

企業風土変革

多様な社員の活躍推進

ウェルビーイング

■ ガバナンス

コーポレートガバナンス

コンプライアンス

社会

人的資本

算定範囲

基本は、以下の5社。項目ごとに対象欄に算定範囲を記載。（集計対象はP.138参照）

- みずほフィナンシャルグループおよび主要グループ会社4社〔みずほ銀行、みずほ信託銀行、みずほ証券、みずほリサーチ＆テクノロジーズ※1〕

※1. 2026年4月1日付でみずほ銀行と統合

算定期間

指定のない限り、以下の期間

- 2025年4月から2026年3月

人事基盤データ

			単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	
従業員数 ※2	計		人	51,056	49,068	49,107	47,863	46,813	A
国内 従業員の 詳細	うち 国内 従業員	男性	人	19,691	18,988	19,055	18,970	18,644	
			%	43.1	43.1	43.6	43.7	43.9	
		女性	人	25,976	25,020	24,690	24,408	23,852	
			%	56.9	56.9	56.4	56.3	56.1	
	うち海外現地採用社員		人	4,449	4,207	4,547	3,872	3,857	
	うち受入出向者等		人	940	853	815	613	460	
国内 従業員の 詳細	無期契約 従業員	計	人	35,906	34,650	34,580	34,840	34,342	
		男性	人	18,013	17,233	17,203	17,201	16,840	
		女性	人	17,893	17,417	17,377	17,639	17,502	
	有期契約 従業員	計	人	9,761	9,358	9,165	8,538	8,154	
		男性	人	1,678	1,755	1,852	1,769	1,804	
		女性	人	8,083	7,603	7,313	6,769	6,350	

			単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	対象
国内 従業員の 詳細	年齢構成 別人数	30歳未満	人	8,167	6,956	6,054	5,353	5,036	A
		うち女性	人	4,727	3,913	3,125	2,370	2,056	
		30～49歳	人	21,824	21,627	22,278	22,811	22,585	
		うち女性	人	12,180	12,006	12,550	13,193	13,101	
		50歳以上	人	15,676	15,425	15,413	15,214	14,875	
		うち女性	人	9,069	9,101	9,015	8,845	8,695	
	平均 年齢※3	全体	歳	39.8	40.3	40.9	40.8	40.9	
		男性	歳	41.3	41.6	42.1	41.5	41.4	
		女性	歳	38.2	38.9	39.8	40.1	40.5	
	平均勤続 年数※3	全体	年	14.6	15.7	15.8	16.1	16.2	
男性		年	15.9	16.8	16.8	16.8	16.7		
女性		年	13.5	14.5	14.9	15.3	15.8		
海外現地採用社員 の人員数※2		アジア	人	5,245	5,438	6,140	6,377	6,456	B
		米州	人	2,784	2,793	3,320	3,557	3,847	
		欧州	人	1,778	1,870	2,094	2,104	1,840	
		合計	人	9,807	10,101	11,554	12,038	12,143	

※2. 3月末基準。3月末日に退職となった者を含まない

※3. 従業員のうち、無期雇用従業員（海外現地採用社員除く）が対象

■ 環境 エネルギー使用量 CO₂ 排出量(Scope1,2) 水使用量 資源 廃棄物量 CO₂ 排出量(Scope3) FE詳細データ FE/FaE計測手法 サステナブルファイナンス セクター別EXP
 ■ 社会 人事基盤データ **成長戦略を支える人材** 人材力強化 企業風土変革 多様な社員の活躍推進 ウェルビーイング ■ ガバナンス コーポレートガバナンス コンプライアンス

人事基盤データ

		単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	対象
新卒 採用者数※1	新卒採用者数	人	639	766	1,209	1,017	998	A
	うち女性人数	人	218	239	445	438	448	
	女性比率	人	34.1	31.2	36.8	43.1	44.9	
キャリア 採用者数	キャリア採用者数	人	134	679	1,010	804	316	
	キャリア採用者比率	%	21.2	51.5	56.9	39.9	23.7	H
	うち女性人数	人	73	288	475	391	136	
	女性比率	%	54.5	42.4	47.0	48.6	43.0	
みずほフィ ナンシャル グループ 従業員組合	従業員組合員数の割合	%	77.6	78.0	82.6	81.4	75.2	C

※1. 翌年4月入社基準

成長戦略を支える人材

		単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	対象
経営人材 (2025年度目標 役員数の2倍以上)		倍	—	2倍以上	2倍以上	2倍以上	2倍以上	A
個人コンサルティング人材※2 (2025年度目標 2,100人)		人	—	1,785	1,876	2,058	2,305	
事業承継人材※3 (2025年度目標 + 100人)		人	—	—	+ 20	+ 58	+ 101	
イノベーション人材※4 (2025年度目標 + 200人)		人	—	—	+ 161	+ 206	+ 238	
SX人材	環境・エネルギー分野 コンサルタント (2025年度目標 150人)	人	—	131	140	142	150	H
	サステナビリティ経営 エキスパート (2025年度目標 1,600人)	人	—	1,300	1,647	1,856	1,919	D
グローバル人材※5 (2025年度目標 + 150人)		人	—	—	+ 92	+ 221	+ 376	A
DX人材※6 (2025年度目標 + 100人)		人	—	—	+ 84	+ 96	+ 134	E
DXベシック人材※7 (2025年度目標 + 1,000人)		人	—	—	+ 924	+ 2,032	+ 3,006	D
ガバナンス人材※8 (2025年度目標 + 200人)		人	—	—	—	+ 107	+ 183	A

※2. FP1級、CFP（Certified Financial Planner：認定ファイナンシャルプランナーの国際資格）の取得者

※3. 社内認定制度における認定者（2023年度より開始）

※4. 社内認定制度における認定者。イノベーション企業支援人材（2023年度より開始）

※5. 海外内命者のうち、新規海外派遣者の人数

※6. 社内DX認定Lv.4以上（IPA Lv. 3相当以上：要求された作業を独力で遂行しプロジェクトを主導できる人材）
（2023年度より開始）

※7. 社内DX認定Lv.2（IPA Lv. 1相当以上：DX推進に必要な最低限の知識を有する人材）（2023年度より開始）

※8. リスク管理・コンプライアンス統括・内部監査のいずれかの業務経験があり、ビジネスを理解し、2線・3線に求められる専門知識・スキル*を保有する人材（*同領域に対応する特定の専門資格）（2024年度より開始）

■ **環境** エネルギー使用量 CO₂ 排出量(Scope1,2) 水使用量 資源 廃棄物量 CO₂ 排出量(Scope3) FE詳細データ FE/FaE計測手法 サステナブルファイナンス セクター別EXP
 ■ **社会** 人事基盤データ 成長戦略を支える人材 **人材力強化** **企業風土変革** 多様な社員の活躍推進 ウェルビーイング ■ **ガバナンス** コーポレートガバナンス コンプライアンス

人材力強化

	単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	対象
1人当たり育成投資額 (2025年度目標 10.0万円)	万円	—	7.2	8.5	9.0	10.0	A
人材開発投資総額※1	百万円	—	3,280	3,902	4,019	4,422	
延べ研修時間※2※3	時間	—	1,689,113	2,199,679	2,175,428	1,531,918	
1人当たり平均研修時間		—	37.2	48.1	48.8	34.7	
副業制度※4	人	417	606	777	965	1,201	

※1. 研修実施費（講師・教材・セミナー参加費等）、研修設計・運営委託費、学習基盤費（ツール/LMS）、自己啓発補助金を含む、人材開発を目的として発生した費用の実績。
 ※2. キャリアデザイン研修・マネジメント研修を含む、知識・スキル・能力の 習得、マインドセットの醸成を目的とした広範囲の研修の実績。
 ※3. 2024年度より定義を見直し、2023年度分から新定義で算出
 ※4. 承認者数の累計

企業風土変革

		単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	対象
社員意識 調査※5	エンゲージメントスコア※6 (2025年度目標 65%)	%	—	51	59	62	65	A
	インクルージョンスコア※7 (2025年度目標 65%)	%	—	55	60	67	69	
	総合的体験	%	—	28	34	41	44	
	継続勤務意向	%	—	45	49	53	56	
	ウェルビーイング※8	%	—	70	72	74	75	
組織開発	個別支援プログラムの参加 部店数※9	部店	—	29	32	12	15	
	スタートアップの参加部店 数※10	部店	—	—	33	76	53	
自己都合 退職者の 状況	自己都合退職率	%	3.7	3.7	2.9	2.5	2.7	
	自己都合退職者数	人	1,550	1,450	1,135	946	1,009	
	うち女性	人	733	677	512	416	410	
新入社員 の離職 状況	離職率	%	5.7	2.5	1.0	1.0	1.1	
	退職人数	人	45	16	8	12	11	

※5. 算定方法：社員意識調査の該当項目を1～5の5段階のうち、4、5と回答した割合
 ※6. エンゲージメント構成設問：職場推奨・会社への誇り・達成感、自発的貢献意欲
 ※7. インクルージョン構成設問：ダイバーシティ・自分らしさ・社員同士のつながり・帰属意識
 ※8. ウェルビーイング構成設問：活力がある・前向き・信頼関係
 ※9. 2022年度より実施。2022年度の実績はトライアル実施分を含む
 ※10. 2023年度より実施。2023年度の実績はトライアル実施分を含む

■ 環境エネルギー使用量CO₂ 排出量(Scope1,2)水使用量資源廃棄物量CO₂ 排出量(Scope3)FE詳細データFE/FaE計測手法サステナブルファイナンスセクター別EXP

■ 社会人事基盤データ成長戦略を支える人材人材力強化企業風土変革多様な社員の活躍推進ウェルビーイング■ ガバナンスコーポレートガバナンスコンプライアンス

多様な社員の活躍推進

			単位	2022年	2023年	2024年	2025年	2026年	対象
役員等 ^{※1} の状況	外国人 ^{※2}	役員	人	2	2	2	2	5	A
		執行役員	人	2	7	7	10	10	
	女性	役員・執行役員合計 ^{※3}	人	10	18	24	29	—	
		役員	人	—	—	—	—	9	
		執行役員	人	—	—	—	—	19	
	外部登用 ^{※4}	役員	人	—	—	—	—	31	
		執行役員	人	—	—	—	—	17	

※1. 「役員」は会社法上の役員および役付執行役員を対象とし、「執行役員」は、役付執行役員を除く執行役員（2023年までは「執行理事」）を対象とする。「役員」は各年7月時点、「執行役員」は各年4月時点の人数。

※2. 「役員」は外国籍役員、「執行役員」は海外現地採用社員を対象とする。
なお、2025年までは各年4月時点の人数。

※3. 2025年までは各年7月時点の人数。

※4. 〈みずほ〉外での職務経験を有するキャリア採用者および社外取締役を対象とする。ただし、外国人は除く。

	単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	対象
女性新卒採用者比率 ^{※5} (2025年度目標 30%維持)	%	34.1	31.2	36.8	43.1	44.9	A

※5. 翌年度4月入社

		単位	2022年 7月	2023年 3月	2024年 3月	2025年 3月	2026年 3月	対象
女性 管理職 比率 ^{※6}	部長相当職 ^{※7} (2025年度目標 14%)	%	7.7	9.0	10.2	12.2	14.9	A
		人 (女性/合計)	412/ 5,336	320/ 3,543	363/ 3,547	430/ 3,534	500/ 3,350	
	課長相当職以上 ^{※8} (2025年度目標 21%)	%	19.0	18.5	20.1	19.4	21.4	
		人 (女性/合計)	2,351/ 12,398	2,472/ 13,390	2,687/ 13,384	2,585/ 13,322	2,879/ 13,451	
	係長相当職以上 ^{※8}	%	31.5	30.5	32.1	42.1	43.8	
		人 (女性/合計)	5,830/ 18,496	6,221/ 20,388	6,600/ 20,583	12,081/ 28,711	12,571/ 28,723	

※6. 2025年3月実績以降は、人事制度改定に伴い新基準で算出。すべての出向者を対象に含む。
(2024年3月実績までは一部の出向者を除く。)

※7. 2023年度に中期経営計画策定に伴い定義および対象会社を変更。
新定義で2023年3月・2024年3月実績を算出。2022年7月実績は国内
(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) 合算。

※8. 2023年度に中期経営計画策定に伴い対象会社を変更。2022年7月実績は国内
(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) 合算。

	単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	対象
キャリア採用者管理職比率 ^{※9}	%	16	16	16	17	16	A

※9. 2021年度までは、国内（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）合算

■ 環境エネルギー使用量CO₂排出量(Scope1,2)水使用量資源廃棄物量CO₂排出量(Scope3)FE詳細データFE/FaE計測手法サステナブルファイナンスセクター別EXP

■ 社会人事基盤データ成長戦略を支える人材人材力強化企業風土変革多様な社員の活躍推進ウェルビーイング■ ガバナンスコーポレートガバナンスコンプライアンス

多様な社員の活躍推進

		単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	対象
男女賃金の差異※1	全労働者	%	44.7	48.8	51.5	53.2	53.0	A
	正規雇用労働者	%	46.5	60.6	59.1	60.1	59.3	
	非正規雇用労働者	%	28.3	28.6	28.6	33.7	35.5	
	部長層	%	89.2	90.1	89.4	91.3	92.6	
	課長層	%	90.3	92.5	91.7	90.9	87.6	
	係長層以下	%	—	—	84.0	85.4	81.0	

※1. 2024年度に定義を見直し、見直し後の定義に基づき2023年度実績を算出。2025年度にも定義を見直し、見直し後の定義に基づき2024年度および2025年度実績を算出。

		単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	対象
男性育児休業取得率※4※5 (2025年度目標 100%維持)		%	97	104	105	98	96	A
育児休業等取得人数		人	3,270	3,993	3,639	3,598	3,344	
うち男性		人	793	1,444	1,268	1,227	1,084	
短時間勤務利用人数		人	3,775	3,207	3,523	3,678	3,600	
育児休業復職率		%	94.3	94.1	94.1	97.9	98.2	
介護休業等取得人数		人	39	31	47	54	44	

※4. 2021年度までは、国内（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）合算
※5. 法改正により、2022年度から法定算出ルールを適用して算出（育児休業等と育児目的休暇の取得割合）、2021年度以前は、自社独自の算出定義を適用

		単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	対象
海外現地採用社員の管理職比率※2 (2025年度目標 83%維持)	%		83.5	84.3	85.1	86.2	87.5	B
	人		2,347	2,424	2,783	3,037	3,205	
海外現地採用社員の拠点間異動制度利用人数（6ヵ月以上の制度）		人	3	10	5	10	10	

※2. 海外拠点の管理職ポストにおける海外現地採用社員の比率。2022年度より管理職の基準を変更。
2023年度よりみずほリサーチ＆テクノロジーズ※3を対象に追加
※3. 2026年4月1日付でみずほ銀行と統合

		単位	2022年 6月	2023年 6月	2024年 3月	2025年 3月	2026年 3月	対象
障がい者実雇用率※6		%	2.62	2.73	2.74	2.64	2.65	F
障がい者雇用人数		人	930	941	929	897	932	

※6. 2023年度より、実態に即した年度平均での算出へ変更

■ 環境

エネルギー使用量

CO₂ 排出量(Scope1,2)

水使用量

資源

廃棄物量

CO₂ 排出量(Scope3)

FE詳細データ

FE/FaE計測手法

サステナブルファイナンス

セクター別EXP

■ 社会

人事基盤データ

成長戦略を支える人材

人材強化

企業風土変革

多様な社員の活躍推進

ウェルビーイング

■ ガバナンス

コーポレートガバナンス

コンプライアンス

ウェルビーイング

			単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	対象	
プレゼンティーズム (2025年度目標 15%以下)			%	—	—	19.8	16.9	14.7	A	
アブセンティーズム			%	1.4	1.7	1.8	1.5	1.5		
有給休暇 取得状況	平均の有給休暇取得日数		日	15.2※3	15.1※3	16.7	17.4	17.4		
	有給休暇取得率※1※2 (2025年度目標 80%維持)		%	76.0	78.3	83.4	86.8	87.1		
健康への意識※4			点	4.2	3.9	4.2	4.2	4.2	C	
メンタルヘルス	メンタルヘルス研修	実施回数	回	6	7	5	3	1	A	
		参加人数	人	47,059	36,560	31,795	36,321	30,881		
	メンタル疾患不出勤者率		%	1.2	1.3	1.4	1.2	1.1		
	ストレスチェック受検率		%	89.0	93.1	88.0	91.4	94.3		
	ストレスチェック高ストレス者率		%	8.3	9.1	8.7	7.9	7.4		
健康診断	定期健康診断の受診率		%	99.2	99.0	98.0	99.9	100		
	定期健康診断の再検査受診率※5		%	76.3	85.6	86.0	91.8	97.2		
	定期健康診断有所見率		%	37.2	43.1	43.1	56.0	56.9		
	特定保健指導実施率		%	59.2	61.7	66.5	74.8	—		
	喫煙率※5		%	13.3	13.3	11.9	13.5	12.9		
運動習慣比率※5			%	36.3	19.3	20.0	22.3	23.5		
肥満率※5			%	18.4	18.1	18.8	20.7	21.5		

		単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	対象
一月当たりの平均残業時間※6		時間	21.0	22.1	21.2	21.1	—	C
		時間	25.8	26.0	22.1	21.9	—	G
		時間	21.5	21.4	21.9	21.9	—	H
		時間	—	—	—	—	20.8	A
一月当たりの残業時間が60時間を超える割合※6		%	0	0	0	0	—	C
		%	0	0	0	0	—	G
		%	0	0	0	0	—	H
		%	—	—	—	—	0	A
労災発生 件数	業務上災害	件	86	83	95	108	95	
	うち休業発生	件	6	5	6	14	10	
	通勤災害	件	95	118	107	123	147	
	うち休業発生	件	8	10	4	10	20	
フレックスタイムの利用人数		人	3,657	4,894	4,987	4,667	4,553	

※1. 有給休暇取得率は年間付与日数20日に対する平均有給休暇取得日数の割合

※2. 2021年度までは、国内（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）合算

※3. みずほリサーチ＆テクノロジーズ※7を除く

※4. メンタルヘルス研修でのアンケート調査における設問「健康への意識」に対する回答の平均値（5段階評価）

※5. 2024年度までは、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、みずほリサーチ＆テクノロジーズ※7の4社の合計

※6. 2025年度からみずほフィナンシャルグループ、みずほ銀行、みずほ信託銀行、みずほ証券、みずほリサーチ＆テクノロジーズ※7合算

※7. 2026年4月1日付でみずほ銀行と統合

集計対象

- A：みずほフィナンシャルグループ、みずほ銀行、みずほ信託銀行、みずほ証券、みずほリサーチ＆テクノロジーズ※
- B：みずほ銀行、みずほ信託銀行、みずほ証券、みずほリサーチ＆テクノロジーズ※の部店・駐在員事務所・現地法人
- C：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
- D：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
- E：みずほフィナンシャルグループ、みずほ銀行、みずほ信託銀行、みずほ証券、みずほリサーチ＆テクノロジーズ※、みずほ第一フィナンシャルテクノロジー
- F：みずほフィナンシャルグループ、みずほ銀行、みずほ信託銀行、みずほ証券、みずほリサーチ＆テクノロジーズ※、みずほビジネス・チャレンジド（特例子会社）
- G：みずほ証券
- H：みずほリサーチ＆テクノロジーズ※

※ 2026年4月1日付でみずほ銀行と統合

■ 環境 エネルギー使用量 CO₂ 排出量(Scope1,2) 水使用量 資源 廃棄物量 CO₂ 排出量(Scope3) FE詳細データ FE/FaE計測手法 サステナブルファイナンス セクター別EXP

■ 社会 人事基盤データ 成長戦略を支える人材 人材力強化 企業風土変革 多様な社員の活躍推進 ウェルビーイング

■ ガバナンス コーポレートガバナンス コンプライアンス

| ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

		単位	2022年 6月	2023年 6月	2024年 6月	2025年 6月	2026年 6月
取締役会構成	取締役合計	人	12	14	14	14	14
	うち社外取締役	人	6	8	8	8	8
		%	50	57	57	57	57
	うち女性取締役	人	1	2	2	2	3
		%	8	14	14	14	21

	議長・委員長※1	社外 取締役 比率※1	開催数（平均出席率）				
			2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
取締役会	社外取締役	57%	24 回 (98%)	24 回 (100%)	15 回 (99%)	13 回 (99%)	14 回 (99%)
指名委員会	社外取締役	100%	19 回 (100%)	12 回 (100%)	14 回 (100%)	10 回 (100%)	10 回 (100%)
報酬委員会	社外取締役	100%	10 回 (100%)	8 回 (100%)	8 回 (100%)	7 回 (100%)	7 回 (100%)
監査委員会	社外取締役	75%	21 回 (100%)	19 回 (100%)	18 回 (100%)	18 回 (100%)	16 回 (100%)

※1. 2026 年 7 月 30 日現在

コンプライアンス

	単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	対象
コンプライアンスや倫理に関する研修の回数	回数	14	22	12	12	13	A
	回数	6	3	6	7	7	B
	回数	3	2	2	1	1	C

集計方法

グループベースで実施、管理している取り組みおよびプログラムについて算定。みずほフィナンシャルグループ、みずほ銀行、みずほ信託銀行で共通テーマとして実施した研修は 1 回と集計

集計対象

A 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

B みずほ証券

C みずほリサーチ＆テクノロジーズ※2

※2. 2026年4月1日、みずほ銀行と統合

		単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
コンプライアンス・ホットライン	社内外の通報窓口 に寄せられた通報 件数	件	216	168	175	194	188

Appendix

<u>P.141</u>	TCFD・TNFDへの対応状況
<u>P.142</u>	〈みずほ〉の環境方針・ネットゼロアプローチ
<u>P.143</u>	ネットゼロ移行計画
<u>P.145</u>	移行計画における重要課題の特定
<u>P.146</u>	政府や民間イニシアティブとの連携
<u>P.147</u>	シナリオ分析 NGFSシナリオの世界観
<u>P.148</u>	Scope3中期目標の詳細
<u>P.153</u>	自然資本に関する融資ポートフォリオ分析
<u>P.155</u>	自然資本に関する自社拠点の分析
<u>P.156</u>	国連「ビジネスと人権に関する指導原則」報告フレームワークとの対照表
<u>P.157</u>	現代奴隷法への対応

■TCFD・TNFDへの対応状況

■環境方針・ネットゼロアプローチ

■ネットゼロ移行計画

■移行計画における重要課題の特定

■政府や民間イニシアティブとの連携

■NGFSシナリオ

■Scope3中期目標の詳細

■自然資本に関する融資ポートフォリオ分析

■自然資本に関する自社拠点の分析

■国連「ビジネスと人権に関する指導原則」報告フレームワークとの対照表

■現代奴隷法への対応

| TCFD・TNFDへの対応状況

TCFD・TNFD提言の推奨開示項目と、当レポートにおける詳細情報の記載箇所を整理しています。

基本項目	推薦項目	開示内容	記載箇所
ガバナンス	a)	取締役会による気候/自然関連のリスク・機会、自然関連の依存・影響関係に対する監督体制	P.17
	b)	気候/自然関連のリスク・機会、自然関連の依存・影響の評価・管理における経営陣の役割	P.18-20
	c) ※	自然関連の依存・影響、リスク・機会に関する評価・対応における、先住民族・地域社会・影響を受けるステークホルダー・その他ステークホルダーに関する人権方針とエンゲージメント、取締役会・経営陣による監督体制	P.17 , P.63
戦略	a)	特定した短期・中期・長期の気候/自然関連のリスク・機会、自然関連の依存・影響	P.27-30 , P.36 P.55-60
	b)	気候/自然関連のリスク・機会、自然関連の依存・影響が、事業・バリューチェーン・戦略・財務計画に及ぼす影響および移行計画	P.37 , P.63
	c)	気候/自然関連の複数のシナリオを考慮した戦略のレジリエンス	P.37-39
	d) ※	直接操業・バリューチェーンにおける、優先地域に関する基準を満たす資産・活動地域	P.56-57 , P.153 , P.155
リスク管理	a)-1	気候/自然関連のリスク・機会、自然関連の依存・影響を特定・評価・優先付けするプロセス	P.34-36
	a)-2 ※	バリューチェーンにおける自然関連の依存・影響、リスク・機会を特定・評価・優先付けするプロセス	P.42-45 , P.56-58 , P.153-154
	b)	気候/自然関連のリスク・機会、自然関連の依存・影響を管理するプロセス	P.40 , P.63
	c)	上記プロセスが当社の総合的リスク管理フレームワークにどのように統合されているか	P.24 , P.40
指標と目標	a)	戦略・リスク管理プロセスに則り、気候/自然関連のリスク・機会を評価・管理するために用いる指標	P.23
	b)	Scope1,2、および該当する場合はScope3の温室効果ガス（GHG）排出量・関連リスク 自然関連の依存・影響を評価・管理するために用いる指標	P.23 , P.46-47 , P.131
	c)	気候/自然関連のリスク・機会、自然関連の依存・影響を管理するために用いる目標・目標に対する実績	P.23 , P.48-53

※ TNFD独自の追加事項

TCFD・TNFDへの対応状況 ■環境方針・ネットゼロアプローチ ■ネットゼロ移行計画 ■移行計画における重要課題の特定 ■政府や民間イニシアティブとの連携 ■NGFSシナリオ ■Scope3中期目標の詳細
 ■自然資本に関する融資ポートフォリオ分析 ■自然資本に関する自社拠点の分析 ■国連「ビジネスと人権に関する指導原則」報告フレームワークとの対照表 ■現代奴隷法への対応

〈みずほ〉の環境方針・ネットゼロアプローチ

〈みずほ〉は、気候変動をはじめとする環境問題を経営戦略の重要課題と位置づけ「環境方針」を定めています。また、方針を実践し気温上昇を1.5℃に抑制するための努力を追求すべく「2050年ネットゼロに向けたアプローチ」を策定しています。

環境方針

〈みずほ〉は「環境方針」において、気候変動への対応や自然資本の保全をはじめとする環境に関する課題認識、それらの課題に対して 〈みずほ〉が果たすべき役割や具体的な行動を示しています。特に気候変動への対応については、グループの経営戦略における重要課題と位置づけ、脱炭素社会の実現に向けた〈みずほ〉としての取り組み姿勢を明確化しています。

〈抜粋〉

〈みずほ〉の課題認識

環境問題は多様化・複雑化し、地球規模での最も重要な課題のひとつです。

私たちの経済・産業・社会は自然資本と生態系から享受する様々な便益に支えられており、それらに影響を与える環境問題への取り組みは持続可能な社会の実現に向けての人類共通の責務と認識しています。

〈みずほ〉は、自らの事業活動が環境に対して直接・間接的に影響を及ぼす可能性があり、気候変動の緩和・適応、生物多様性への保全、循環型社会の形成といった環境への取り組みが企業としての存立と活動に必須の要件であることを認識しています。

〈みずほ〉は、グローバルかつ長期的な視点で機会とリスクを捉え、当社グループの機能と知見を活かして環境への取り組みを積極的に進めることで、企業価値の向上を図り、持続可能な社会の実現を目指します。

全文：https://www.mizuho-fg.co.jp/sustainability/environment/policy/environmental_policy/index.html

ネットゼロに向けたアプローチ

〈みずほ〉では、環境方針で掲げる取り組み姿勢を実践するため、気温上昇を1.5℃に抑制するための努力を追求し、2050年の脱炭素社会の実現に向けて目指す姿・行動(アクション)を示す「2050年ネットゼロに向けた〈みずほ〉のアプローチ」、および中長期の戦略・取り組みを明確化した「ネットゼロ移行計画」を2022年4月に策定しました。〈みずほ〉は、これらの方針・計画に基づき、気候変動への取り組みを積極的に進めます。

〈抜粋〉

目指す姿

- ・ 気温上昇を1.5℃に抑制するための努力を追求
- ・ 自らの事業活動における排出量(Scope1,2)の2030年度カーボンニュートラル、ファイナンスポートフォリオから発生する排出量(Scope3)の2050年ネットゼロを目指す
- ・ 急激で無秩序な移行は経済・社会に多大な影響を及ぼし得ることを認識し、秩序ある移行・公正な移行を目指す

ネットゼロアクション

- ・ 地球や業種によって異なるネットゼロへの移行経路を踏まえ、お客さまの移行を支援する金融機関の役割を認識し、エンゲージメントを通じてお客さまの移行戦略実行の促進をサポート
- ・ クリーンで革新的な次世代技術の開発・実用化を積極的に支援
- ・ 経済・業界団体・イニシアティブ等における活動を通じ、各国政府による秩序ある移行に向けた政策を支援

全文：<https://www.mizuho-fg.co.jp/sustainability/environment/policy/2050approach/index.html>

■TCFD・TNFDへの対応状況 ■環境方針・ネットゼロアプローチ ■**ネットゼロ移行計画** ■移行計画における重要課題の特定 ■政府や民間イニシアティブとの連携 ■NGFSシナリオ ■Scope3中期目標の詳細
■自然資本に関する融資ポートフォリオ分析 ■自然資本に関する自社拠点の分析 ■国連「ビジネスと人権に関する指導原則」報告フレームワークとの対照表 ■現代奴隷法への対応

ネットゼロ移行計画

実体経済の移行促進・ビジネス機会獲得・リスク管理の観点から、当社グループの気候変動対応をより統合的に推進するため、GFANZ(The Glasgow Financial Alliance for Net Zero)等の移行計画のフレームワークの内容を参考に、「〈みずほ〉のネットゼロ移行計画」を策定しています。

基礎	方針		目指す姿・アクション	
	環境方針（気候変動への取り組み姿勢）		2050年ネットゼロに向けた〈みずほ〉のアプローチ	
ガバナンス	移行計画に関するガバナンス態勢			
	【監督】取締役会は移行計画の内容および執行での遂行状況を監督 【説明責任】執行は移行計画の内容および遂行に対して責任・権限を有し、計画の内容および遂行状況について定期的に取り締役に報告 【透明性】移行計画の内容・取り組み状況は定期的に外部ステークホルダーに開示・報告			
戦略	重要課題の特定			
	【マテリアリティ】「環境・社会」を設定	【トップリスク】「気候変動影響の深刻化」を設定	【シナリオ分析】企業の移行リスク対応、エンゲージメントの重要性を認識	【重要セクター】ネットゼロへの移行上重要なセクターを特定 【次世代技術】重要セクター関連の次世代技術を特定
	ビジネス機会獲得		リスク管理	
	金融・非金融ソリューション提供を通じた 脱炭素移行・構造転換支援 - トランジション資金供給、新ビジネス創出 等		リスク管理態勢・方針の継続的な高度化 - 「移行推進フレームワーク」におけるリスク管理・ESポリシーの運用と継続的な見直し等	
	エンゲージメント強化		ケイパビリティ・ビルディング	
	取引先エンゲージメント	ルールメイキングへの意見発信	SX人材の強化・社内浸透強化	
指標・目標	ビジネス機会獲得		リスク管理	
	サステナブルファイナンス/ 環境・気候変動対応ファイナンス 目標		石炭火力発電所向け 与信残高削減目標	移行リスクの高い領域の エクスポージャー
	エンゲージメント		ケイパビリティ・ビルディング	
	取引先の移行ステージ		SX人材 開発状況	
	GHG排出削減			
	自社排出（Scope1,2）削減目標		投融資を通じた排出（Scope3）削減目標	

■TCFD・TNFDへの対応状況

■環境方針・ネットゼロアプローチ

■**ネットゼロ移行計画**

■移行計画における重要課題の特定

■政府や民間イニシアティブとの連携

■NGFSシナリオ

■Scope3中期目標の詳細

■自然資本に関する融資ポートフォリオ分析

■自然資本に関する自社拠点の分析

■国連「ビジネスと人権に関する指導原則」報告フレームワークとの対照表

■現代奴隷法への対応

ネットゼロ移行計画詳細

基本項目		内容	開示箇所
基礎	方針	「環境方針」にて、環境への取り組みの基軸となる課題認識や具体的な行動、脱炭素社会実現に向けた「気候変動への取り組み姿勢」を明確化	P.142
	目指す姿・アクション	上記の取り組み姿勢を具体的に進めていくため、「2050年ネットゼロに向けた〈みずほ〉のアプローチ」において、2050年の脱炭素社会の実現に向けて目指す姿・行動(アクション)を明確化	P.142
ガバナンス	移行計画に関するガバナンス態勢	【監督】取締役会は移行計画の内容および執行での遂行状況を監督する	P.17
		【説明責任】執行は移行計画の内容および遂行に対して責任・権限を有し、計画の内容および遂行状況について定期的に取締役会に報告する	P.18
		【透明性】移行計画および取組状況は、定期的に外部ステークホルダーに開示・報告する	-
戦略	重要課題の特定	【マテリアリティ】中長期にわたる優先課題である「マテリアリティ」の1つに「環境・社会」を特定	P.145
		【トップリスク】トップリスクの1つとして「気候変動影響の深刻化と各国政策の多様化への対応」を選定	P.35
		【シナリオ分析】過年度のシナリオ分析の結果の考察から、企業の移行リスク対応、エンゲージメントの重要性を認識	P.37-39
		【重要セクター】排出量(実体経済への影響)・脱炭素化に伴う機会・リスクと、〈みずほ〉のポートフォリオ・顧客基盤の特徴を踏まえて、脱炭素化の観点から特に注力する重要セクターを特定	P.145
		【次世代技術】上記重要セクターにおける脱炭素化において、関連する次世代技術を特定	P.145
	ビジネス機会獲得	サステナブルビジネス戦略に基づき、お客さまの脱炭素移行・事業構造転換を支援	P.27
	リスク管理	リスク管理態勢・方針の継続的な高度化 ・ 「移行推進フレームワーク」におけるリスク管理 ・ 環境・社会に配慮した取引に関する取組方針(ESポリシー)の運用と継続的な見直し	P.40 P.42
	エンゲージメント強化	・ 取引先のカーボンニュートラル戦略、事業戦略、財務・資本戦略に対して、「分析・構想」「建設的な対話」「ソリューション提供・共創」によってアプローチし、取引先のトランジションを支援 ・ 2050年のありたき日本の産業構造を"グランドデザイン"として描き、ステークホルダーとの対話を促進 ・ 移行リスクセクターにおいて、エンゲージメントを通して取引先の移行リスクへの対応状況を確認するとともに、移行リスクへの対応進展や事業構造転換が図られるようサポート	P.26 P.27 P.25
		政府・公的機関が主催する会議体や国際的な気候イニシアティブに参画し、脱炭素化に向けた国内外のルールメイキングへの関与を強化	P.31
	ケイパビリティ・ビルディング	SX人材の育成・強化に加え、社員がサステナビリティ推進の重要性を理解し自発的に取り組むよう、社員発アクション促進仕組み・社内コミュニケーション・知見習得等を持続強化	P.32
指標・目標	ビジネス機会獲得	サステナブルファイナンス/環境・気候変動対応ファイナンス目標	P.28
	リスク管理	石炭火力発電所向け与信残高削減目標/移行リスクの高い領域のエクスポージャー	P.23
	エンゲージメント	取引先の移行ステージ	P.25
	ケイパビリティ・ビルディング	SX人材 開発状況	P.32
	GHG排出削減	自社排出(Scope1,2) 削減目標 / 投融資を通じた排出(Scope3) 削減目標	P.46, P.48

移行計画における重要課題の特定

ネットゼロ移行計画において、〈みずほ〉における重要課題や注力すべき領域を明確化しています。

【マテリアリティ】

社会の期待と、当社グループにとっての重要性を踏まえてマテリアリティを特定し、その一つが「環境・社会」

【トップリスク】

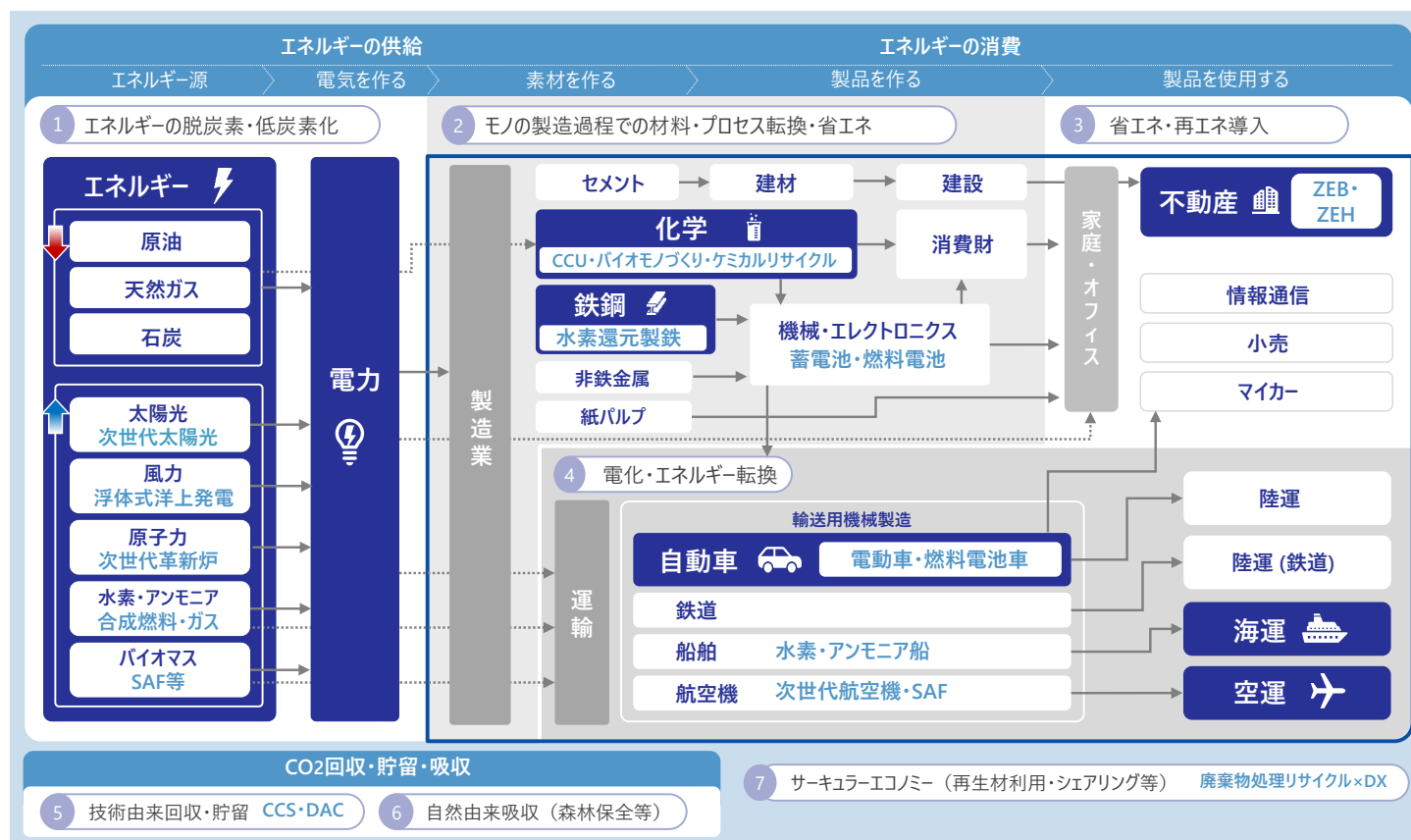
企業価値毀損につながるようなリスク事象について、当社の脆弱性や外部環境変化等を踏まえ、経営で議論のうえトップリスクを決定
 →トップリスクの一つとして、「気候変動影響の深刻化と各国政策の多様化への対応」を選定

【シナリオ分析】

シナリオ分析により、当社グループ財務への影響について物理的リスクより移行リスクの方が大きいこと、取引先の円滑な移行、そのための一層のエンゲージメント強化が重要であることを認識

【重要セクター・次世代技術】 ネットゼロ移行促進に向けて 注力する重要セクターや 関連する次世代技術を明確化

- 重要セクター：「排出量(実体経済への影響)」、脱炭素に伴う「機会」「リスク」と、〈みずほ〉のポートフォリオ・顧客基盤の特徴を踏まえて、脱炭素化の観点から特に注力して取り組むセクターを特定
- 次世代技術：上記セクターにおける脱炭素化において、関連する次世代技術を特定



凡例： 脱炭素社会実現のドライバー 2050年に向けて供給減少 供給増加 注力するセクター 青字：次世代技術

■TCFD・TNFDへの対応状況 ■環境方針・ネットゼロアプローチ ■ネットゼロ移行計画 ■移行計画における重要課題の特定 ■政府や民間イニシアティブとの連携 ■NGFSシナリオ ■Scope3中期目標の詳細
 ■自然資本に関する融資ポートフォリオ分析 ■自然資本に関する自社拠点の分析 ■国連「ビジネスと人権に関する指導原則」報告フレームワークとの対照表 ■現代奴隷法への対応

政府や民間イニシアティブとの連携

〈みずほ〉は金融の役割を踏まえ、政府・公的機関が運営する各種委員会・審議会等の活動に参画することで、トランジション推進やエネルギー政策等に関するルールメイキングに貢献し、持続可能な社会の形成に向けた取り組みを推進しています。

(1) ルールメイキングへの貢献

テーマ	委員会・審議会	参画形態	運営
トランジション	アジアGXコンソーシアム	メンバー	金融庁
	GXフューチャー・コンソーシアム	メンバー	経済産業省
	産業構造審議会 グリーンイノベーションプロジェクト部会 エネルギー構造転換分野ワーキンググループ	委員	経済産業省
	トランジション・ファイナンス環境整備検討会	委員	経済産業省
エネルギー政策	総合資源エネルギー調査会 資源・燃料分科会 資源開発・燃料供給小委員会	委員	経済産業省
	将来の電力需給シナリオに関する検討会	委員	電力広域的運営推進機関
	総合資源エネルギー調査会 電力・ガス事業分科会 次世代電力・ガス事業基盤構築小委員会 ガス事業環境整備WG	委員	経済産業省
GHG排出量の算定・報告	GHG Protocol改訂のためのタスクフォース	有識者	経済産業省
グリーン・ファイナンス	グリーンファイナンス検討会	委員	環境省
インパクト	インパクトコンソーシアム	分科会副座長	金融庁
適応	ASEAN資本市場フォーラム (ACMF) ・ ASEAN資本市場開発作業委員会 (WC-CMD) 共同サステナブルファイナンス作業部会 産業諮問パネル適応ワーキンググループ	議長	ACMF WC-CMD
自然資本	ネイチャーポジティブ経済研究会 ファイナンスにおける NP 配慮等に関する コアメンバー会議	委員	環境省

(2) イニシアティブ等を通じたサステナビリティ推進

テーマ	イニシアティブ・協議会
トランジション	Asia Transition Finance Study Group Vietnam JETP (Just Energy Transition Partnership)
水素	Hydrogen Council Hydrogen Thailand 水素バリューチェーン推進協議会 (JH2A)
カーボンリサイクル・CCS	カーボンリサイクルファンド Global CCS Institute
バイオ・食品	MATSURI (ちとせ研究所) The Consumer Goods Forum (CGF)
自然資本	経団連 生物多様性宣言イニシアチブ ネイチャーポジティブ経営推進 プラットフォーム TNFDフォーラム 異業種間生物多様性イニシアティブ
ブルー	ブルーオーシャン・イニシアチブ 唐津ネイチャーファイナンス研究会
サステナビリティデータ	サステナビリティデータ標準化 機構 (SDSC)
サーキュラーエコノミー	サーキュラーパートナーズ (CPs) 資源循環推進協議会 (RRC) 循環経済パートナーシップ (J4CE) Green Fuel Forward
インパクト	Asian Venture Philanthropy Network (AVPN) GSG Impact JAPAN National Partner 社会的インパクト・マネジメント・イニシアチブ (SIMI) Impact Investment Initiative for Global Health (Triple I for GH) インパクト志向金融宣言 インパクトスタートアップ協会 (ISA) The Global Impact Investing Network (GIIN) 経団連 金融・資本市場委員会 資本市場部会 投融資WG

シナリオ分析 NGFSシナリオの世界観

気候変動に関する様々な将来の状態に対する戦略のレジリエンスを高めるため、前提条件や世界観が異なる4つの長期シナリオと1つの短期シナリオを用いて分析を実施しています。

			炭素価格	事業構造 転換	GHG排出	気温上昇
Net Zero 2050	長期 シナリオ	円滑かつ迅速な政策対応、急速な技術革新により、2050年頃にCO ₂ 排出量を正味ゼロとすることをめざす。	足元より 急激に上昇	足元より 急激に進展	2050年頃に ネットゼロ	+1.5°C
Below 2°C		気候関連政策の厳格性が徐々に増していき、気温上昇を2°C以下に抑制。政策対応は迅速・円滑に進むが、技術革新は緩やかに進行。	足元より 上昇	足元より 進展	ネットゼロ 未達	+1.8°C
Delayed Transition		2030年までは年間排出量が減少せず、気温上昇を2°C以下に抑えるために強力な政策対応が必要となる。政策の厳格化および技術革新が急速に進行。	2030年以降 に上昇	2030年以降 に進展	ネットゼロ 未達	+1.8°C
Current Policies		現行の政策が維持されるシナリオ。	ほぼゼロに 近い水準	ほぼ 見込まれず	ネットゼロ 未達	+3.0°C
Disasters and Policy Stagnation	短期 シナリオ	深刻な災害が地域を襲い、資産価値の棄損や生産性の低下に連鎖的につながる。また、貿易と金融のつながりによって世界中に悪影響を及ぼし、金融と経済の不安定性を増幅させる。	想定災害 2026年に熱波・干ばつ・山火事の複合事象、2027年に台風・洪水の複合事象がアジアにて発生			

TCFD・TNFDへの対応状況 ■環境方針・ネットゼロアプローチ ■ネットゼロ移行計画 ■移行計画における重要課題の特定 ■政府や民間イニシアティブとの連携 ■NGFSシナリオ
 ■自然資本に関する融資ポートフォリオ分析 ■自然資本に関する自社拠点の分析 ■国連「ビジネスと人権に関する指導原則」報告フレームワークとの対照表 ■現代奴隷法への対応

■ Scope3中期目標の詳細

Scope3中期目標の詳細

Scope3の削減に向けて、実体経済の移行促進に向けて重要なセクターに対し中期目標を設定。対象セクターの決定にあたっては、セクター別の移行リスク評価、信用エクスポージャー(Exp)、グローバルおよび〈みずほ〉におけるGHG排出量、目標設定のフィージビリティ等を踏まえて検討の上、決定しました。

(1) セクター別 中期目標のカバー状況

【目標設定済セクター】電力、石油・ガス、石炭採掘(一般炭)、鉄鋼、自動車、海運、不動産

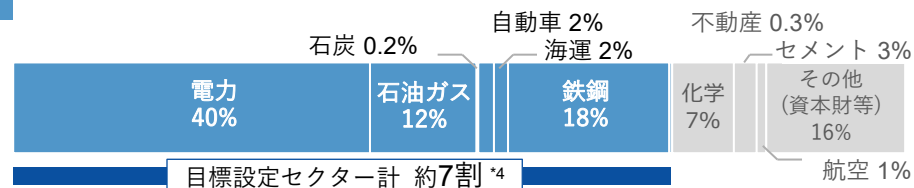
(注) NZBA(Net-Zero Banking Alliance)規定の高排出セクターのうち、セメント・アルミニウム・農業は〈みずほ〉のポートフォリオにおけるEXP・排出量が僅少のため、目標設定せず

【セクター別 移行リスク・エクスポージャー】

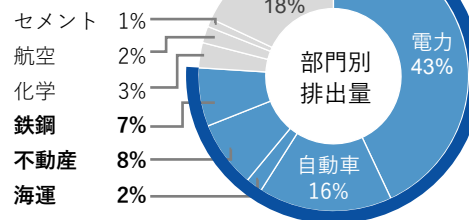
目標設定セクター（下線あり）					
信用エクスポージャー ※1 (円)	10兆超		不動産		
	5兆-10兆	資本財	自動車 化学	電力 石油・ガス	
	1兆-5兆	保険 鉄道 包装食品・肉	海運 金属・鉱業※3 建材	鉄鋼	
	1兆未満	飲料	農業 航空 紙・林産物	セメント	石炭
		Very Low	Low	Medium	High
		移行リスク評価 ※2			

【セクター別 GHG排出量】

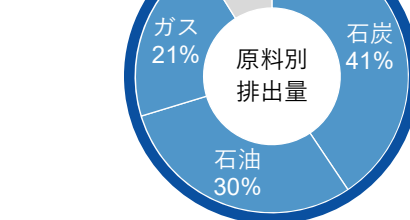
〈みずほ〉のセクター別 Financed Emissions ※4



最終エネルギー消費
(IEA統計※5, 6)



エネルギー供給
(IEA統計※5, 6)



■ 目標設定済み ■ その他

※1. 2025年3月末基準 ※2. TCFD提言における開示推奨項目も踏まえた19セクターを対象に、GHG排出量や炭素効率性等の評価基準に基づき定性的に評価

※3. 金属・鉱業セクターのうちアルミニウムセクターは1割未満 ※4. 2021年度 FE計測実績のうち、投融資先における Scope1,2合計実績の分布

※5. 目標設定は当該セクター・バリューチェーンの一部を対象(例: 石油・ガスは上流生産事業(含む統合型)、石炭は石炭採掘(一般炭)を対象) ※6. IEA WEO 2022(World)

(2) 全セクター共通の補足情報

① 中期目標の決定プロセス

- 中期目標は、検討時点のNZBA※目標設定ガイダンスを踏まえて策定のうえ、みずほフィナンシャルグループの経営会議にて審議し、決定

② 対象ポートフォリオの選定方法

- 目標対象セクターの取引先のうち、主たる事業が目標対象の事業に該当する企業・プロジェクトを対象ポートフォリオとする
- セクターおよび主たる事業は企業の事業構成において売上高が最も高いものに依り判定
- セクターは、日本銀行が制定した「業種分類一覧表」の分類を基に当社にて判定

③ 対象アセット

- 対象となる貸出残高は、みずほ銀行・みずほ信託銀行の2行合算したもの。貸出残高にコミットメントライン空き枠・有価証券・デリバティブ等は含まず

④ 指標の計算式

- 対象ポートフォリオにおける「絶対排出量」「排出原単位」は、以下計算式に基づき算定

$$\text{絶対排出量} = \sum \left[\text{各社の排出量} \times \frac{\text{各社向け〈みずほ〉の貸出残高}}{\text{各社の企業価値}} \right]$$

$$\text{排出原単位} = \sum \left[\frac{\text{各社の排出原単位}}{\text{排出原単位}} \times \frac{\text{各社向け〈みずほ〉の貸出残高}}{\text{目標対象ポートフォリオ 総貸出残高}} \right]$$

※ Net-Zero Banking Alliance

⑤ 測定カバー率・データクオリティスコア

- 測定カバー率**：排出量・生産量・財務データ等が入手できず 指標計測が難しい場合には、ポートフォリオ実績の測定から除外しており、算出各社の貸出残高により加重平均した 各セクターの測定カバーを算出
- データクオリティスコア**：PCAFにおける排出量のデータ品質に応じて 各社の排出量データをスコア付けし、各社の貸出残高により加重平均のうえ算出

中期目標設定セクター別測定カバー率・データクオリティスコア（2024年度実績）

セクター		測定カバー率	データクオリティスコア
電力		100%	2.1
石油ガス	Scope1,2	100%	3.0
	Scope1,2,3	97%	3.0
石炭		100%	3.0
鉄鋼		100%	2.0
自動車	Scope1,2	100%	1.1
	Scope3		3.0
海運		98%	3.0
不動産		100%	1.7

⑥ カーボンオフセット

- 2024年度実績においては、カーボンクレジット等によるオフセットは考慮せず。グローバルな議論の動向や国際基準の整備状況を踏まえて、継続的に検討

(3) セクター別中期目標の詳細

電力セクター	
対象バリューチェーン	発電を主業とする企業・プロジェクト
対象アセット	貸出(コーポレート／プロジェクトファイナンスの合計)
対象スコープ	発電事業からの直接排出 (Scope1)
指標	発電量あたり排出原単位(kgCO ₂ e/MWh)
基準年度実績	2020年度 388 kgCO ₂ e/MWh
参照シナリオ※1	① IEA NZE 【1.5°C】 - ② IEA SDS 【Well-below2°C】 (World Energy Outlook 2021)
2030年度目標値	138 kgCO ₂ e/MWh - 232 kgCO ₂ e/MWh (参考) 2020年度比 ▲65% - ▲40%
目標設定の考え方	・バリューチェーン排出の大部分を占める発電事業のScope1排出を対象 ・電力需要増や電化推進に対応しつつ再エネ普及等を促すため排出原単位を採用(絶対量目標は低炭素電源への資金供給を妨げる可能性) ・1.5°C努力を追求しつつ各国のNDC※2や地域性を踏まえレンジ目標を設定

石炭採掘(一般炭)セクター	
対象バリューチェーン	一般炭採掘を主業とする企業
対象アセット	貸出(コーポレート／プロジェクトファイナンスの合計)
対象スコープ	石炭採掘(一般炭) 事業からの直接排出 (Scope1,2) および 間接排出 (Scope3 (カテゴリー11))
指標	絶対排出量(MtCO ₂ e)
基準年度実績	2020年度 5.1 MtCO ₂ e
参照シナリオ※1	IEA NZEシナリオの考え方に準ずる
2030年度目標値	2030年度 OECD諸国ゼロ、2040年度 非OECD諸国ゼロ
目標設定の考え方	・COP26グラスゴー合意を踏まえ一般炭を対象に設定。排出の9割以上を占めるScope3(製品燃焼時)も含有 ・一般炭の使用由来の排出削減が必須であるため絶対排出量を採用 ・1.5°C努力追求のため、OECD諸国は2030年、非OECD諸国は2040年にゼロとする目標を設定

石油・ガスセクター		
対象バリューチェーン	上流生産(探鉱・開発・生産・ガス液化)、石油精製を主業とする企業・プロジェクト	
対象アセット	貸出(コーポレート／プロジェクトファイナンスの合計)	
対象スコープ	上流生産からの直接排出(メタン漏洩を含む)(Scope1,2)	精製事業からの直接排出 (Scope1,2) および上流生産からの間接排出 (Scope3 カテゴリー11)
指標	生産量あたり排出原単位 (gCO ₂ e/MJ)	絶対排出量(MtCO ₂ e)
基準年度実績	2019年度 6.4 gCO ₂ e/MJ	2019年度 67.0 MtCO ₂ e
参照シナリオ※1	IEA NZE 【1.5°C】 - IEA SDS 【Well-below2°C】 (World Energy Outlook 2021)	
2030年度目標値	4.1 gCO ₂ e/MJ (参考) 2019年度比 ▲36%	2019年度比 ▲12% - ▲29%
目標設定の考え方	・バリューチェーン全体への影響を考慮し、上流生産・石油精製・ガス液化を対象。排出の7割超を占めるScope3(製品燃焼時)も対象に含有 ・上流での排出 (Scope1,2) は生産プロセス改善の努力が反映される排出原単位を使用 ・中下流での排出(上流生産事業者のScope3、精製事業者のScope1,2)は生産減・構造転換が主な削減ドライバーとなる絶対排出量を使用 ・1.5°C努力を追求しつつ、実体経済の移行のスピードと合わせた取り組みが必要であることから、絶対排出量目標はレンジで目標を設定	

※1. 参照シナリオ 略称 (IEA : International Energy Agency)
・ IEA NZE : Net Zero Emissions by 2050 Scenario
・ IEA SDS : Sustainable Development Scenario

※2. NDC : Nationally Determined Contribution。パリ協定ですべての締約国が提出する国別目標(GHG排出削減目標) のこと

鉄鋼セクター		
対象バリューチェーン	製鉄・製鋼(高炉/電炉による製造・連続铸造・圧延)を主業とする企業・プロジェクト	
対象アセット	貸出(コーポレート/プロジェクトファイナンスの合計)	
対象スコープ	製鉄・製鋼事業からのGHG排出量(Scope1,2)	
指標	絶対排出量(MtCO ₂ e)	
基準年度実績	2021年度 17.3 MtCO ₂ e	
シナリオ	IEA NZE 【1.5℃】 - MPP : Tech Moratorium 【Well-below 2℃】	
2030年度目標値	2021年度比 ▲17% - ▲23%	
目標設定の考え方	・バリューチェーン排出の大部分を占める製鉄・製鋼プロセスを対象 ・生産効率化や技術開発等の削減努力を反映するため絶対排出量を採用 ・水素直接還元やCCUS(Carbon dioxide Capture and Utilization)等、革新技术の商用化時期について、IEA NZE(2020年代)と日本のロードマップ(2030年以降)にギャップがあるため、技術実現性を踏まえたMPPシナリオとのレンジで設定	

自動車セクター		
対象バリューチェーン	乗用車(完成車)製造を主業とする企業	
対象アセット	貸出(コーポレートファイナンス)	
対象スコープ	直接排出 (Scope1,2)	間接排出 (Scope3(カテゴリー11))
指標	絶対排出量 (ktCO ₂ e)	走行距離あたり排出原単位 (gCO ₂ e/vkm) (Well-to-Wheel)
基準年度実績	2021年度 934 ktCO ₂ e	2021年度 198 gCO ₂ e/vkm
参照シナリオ※	SBTi 総量削減アプローチによる1.5℃認定基準	IEA NZE 【1.5℃】 - SBT Beyond 2℃ 【Well-below 2℃】
2030年度目標値	2021年度比 ▲38%	2021年度比 ▲31% - ▲43%
目標設定の考え方	・バリューチェーン排出の大部分を占める「自動車製造」を対象 ・Scope1,2は、総量削減を促進するため絶対排出量で設定 ・Scope3は、需要拡大に応えつつ脱炭素化を進めるため排出原単位で設定。エネルギー生産過程の排出も含めた「Well-to-Wheel」で評価 ・急速な電動化だけでなく、地域のエネルギー特性を踏まえた実体経済の移行を考慮し、Scope3はレンジで設定	

※ SBTi:Science Based Targets initiative, SBT:Science Based Targets

海運セクター	
対象バリューチェーン	船舶の運航 (内航船を除く 総トン数5,000t以上の船舶)
対象アセット	船舶を担保として取得しているファイナンス
対象スコープ	船舶の運航 (Scope1)
指標	ポートフォリオ 気候変動整合度
指標の算出方法	① 各船舶の燃費効率率(AER)を算出 ② 各船舶の気候変動整合度(AERとIMOの基準値での乖離率)を算出 ③ 貸出残高シェアに応じて加重平均しポートフォリオ全体値を算出
基準年度実績	2021年度 ポートフォリオ気候変動整合度 +1.82%
参照シナリオ	IMOによるGHG削減目標に沿って設定されたCII規制基準値
2030年度目標値	≦0% (ポートフォリオ全体が基準値に整合)
目標設定の考え方	・バリューチェーン排出の大部分を占める「船舶の運航」を対象 ・国際海運のスタンダードであるIMO (国際海事機関)のGHG削減戦略およびCII (燃費実績格付け)規制の基準値を使用

不動産セクター	
対象バリューチェーン	不動産賃貸業を主業とする日本国内の企業・REIT
対象アセット	貸出(コーポレートファイナンス および ノンリコースローン)
対象スコープ	自社物件(Scope1,2) およびテナント排出(Scope3 カテゴリー13)
指標	排出原単位 (kgCO ₂ e/㎡) ※床面積あたりのGHG排出量
基準年度実績	2021年度 69 kgCO ₂ e/㎡
参照シナリオ	CRREM 1.5℃ Pathway - CRREM 2℃ Pathway
目標値	2030年度： 33 kgCO ₂ e /㎡ - 42 kgCO ₂ e /㎡ (参考) 2021年度比 ▲52% - ▲38%
目標設定の考え方	・バリューチェーン排出の大部分を占める「物件利用時の排出」を対象 ・不動産需要拡大に対応しつつ排出削減を促すため排出原単位を採用 ・再エネ電力の安定調達に課題がある(自助努力に限界がある)ため、1.5℃～2℃未満のレンジで設定

目標設定セクターにおけるバリューチェーンの考え方

☐ 目標対象（ターゲット領域）

☐ 対象外

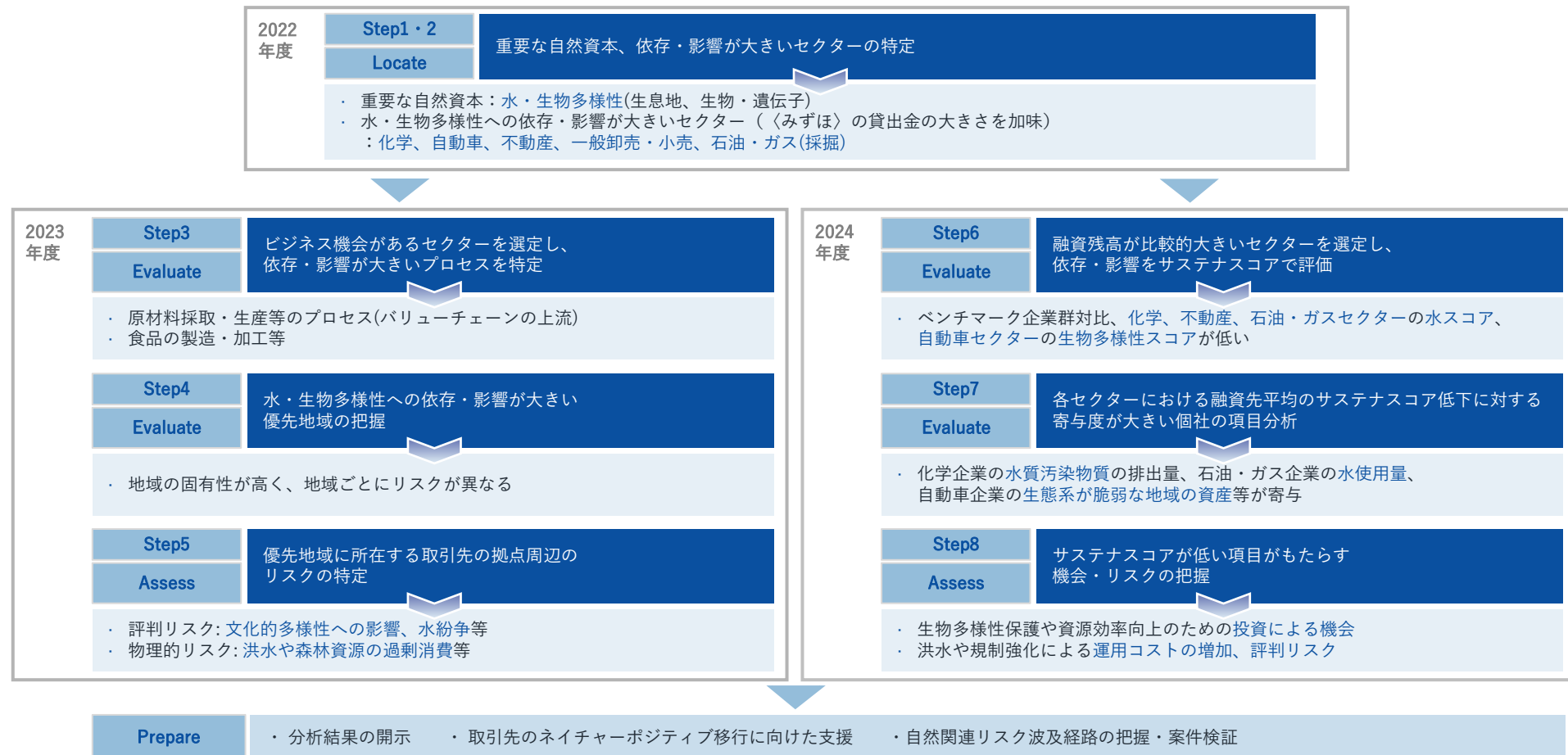
電力	バリューチェーン排出割合	資源調達 14 %	発電 79%			送配電 7%	使用0%
	事業者	資源事業者	発電事業者			送配電事業者	電力消費者
	対象事業者としてのスコープ	Scope3 Category 1	Scope1			Scope3	－
石油・ガス	バリューチェーン排出割合	開発・採掘 17%	液化・精製 7%	輸送・加工3%	使用 72%		
	事業者	上流生産事業者 / 液化・精製事業者		輸送・加工事業者		エネルギー消費者	
	対象事業者としてのスコープ	Scope1,2		Scope3	Category 9	Scope3 Category 11 (上流のみ)	
石炭採掘 (一般炭)	バリューチェーン排出割合	開発・採掘 16%	使用 84%				
	事業者	石炭採掘事業者	発電事業者				
	対象事業者としてのスコープ	Scope1,2	Scope3 Category 11				
鉄鋼	バリューチェーン排出割合	上流	製鉄・製鋼 約97%				下流
	事業者	資源事業者	製鉄・製鋼事業者				鉄鋼利用者
	対象事業者としてのスコープ	Scope3	Scope1,2				Scope3
自動車	バリューチェーン排出割合	原料・部品製造 13%	完成車製造 2%	自動車使用 85%			
	事業者	原料・部品サプライヤー	完成車メーカー	自動車利用者			
	対象事業者としてのスコープ	Scope3 Category 1	Scope1,2	Scope3 Category 11			
海運	バリューチェーン排出割合	造船 2%	船舶運航 98%				
	事業者	造船業者	船舶（船舶向けファイナンスを目標対象に設定）				
	対象事業者としてのスコープ	Scope3 Category1		Scope1			
不動産	バリューチェーン排出割合	資材 22%	建設 2%	物件使用 76%			解体等 0%
	事業者	資材業者	建設業者	不動産賃貸事業者			解体業者等
	対象事業者としてのスコープ	Scope3 Category 1,2		Scope1,2 (賃貸物件はScope3 Category 13)			Scope3 Category 12

(出所) IEA（電力、石油・ガス、石炭、鉄鋼）、CDP（自動車）、環境省（海運）、World Business Council for Sustainable Development（不動産）公表資料を参照のうえ、みずほフィナンシャルグループにて作成

自然資本に関する融資ポートフォリオ分析①

2022-2024年度に、〈みずほ〉の投融資ポートフォリオについて、TNFD提言開示フレームワークで提示されたLEAP（Locate/発見、Evaluate/診断、Assess/評価、Prepare/準備）アプローチによる分析を実施しました。2024年度までの分析は[気候・自然関連レポート2025](#)で開示しております。

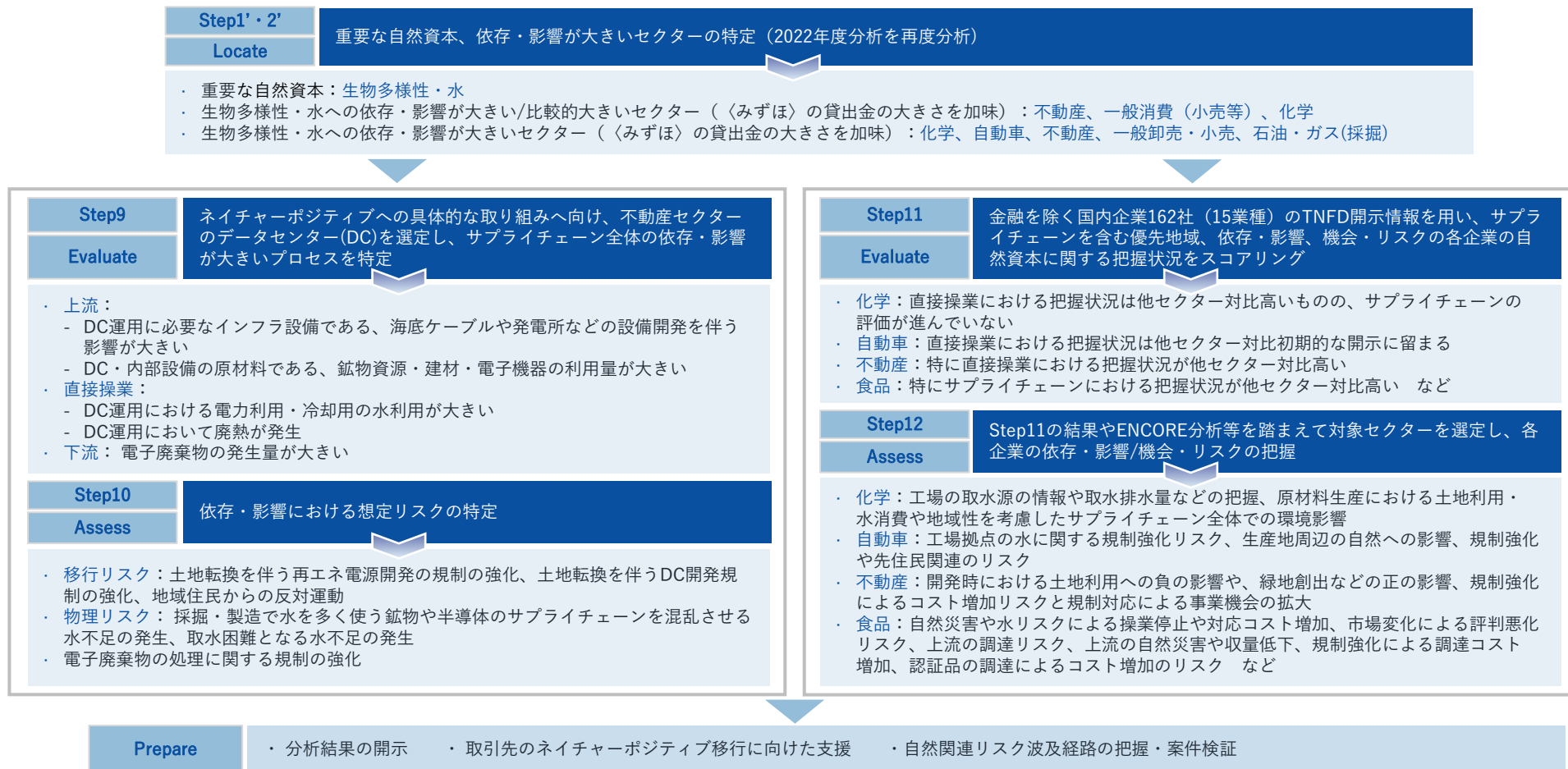
LEAPアプローチによる分析



自然資本に関する融資ポートフォリオ分析②

2025年度は、〈みずほ〉の投融資ポートフォリオについて、LEAPアプローチ分析におけるLocate/発見のステップとして2024年度に更新されたENCOREデータを用いて依存・影響分析を改めて実施しました。また、さらなる取り組みとして、データセンターにおける依存・影響分析や国内企業開示情報の分析を実施しました。

LEAPアプローチによる分析



自然資本に関する自社拠点の分析

2024年度に〈みずほ〉の自社拠点（直接操業）における自然資本への依存・影響分析（LEAPアプローチによる分析）を実施し、[気候・自然関連レポート2025](#)で開示しております。

(1)国内外自社拠点の分析

対象拠点の選定 【Locate】	〈みずほ〉にとって重要な自然資本である「水」、「生物多様性」を対象 - 国内外の自社拠点の自然との接点を分析 - 本部、支店、出張所・ATM、その他資産※1の約2,000拠点 ※1. 研修所、寮、駐車場等
依存・影響分析 【Evaluate】	「水」リスクが高い地域に位置する自社拠点を特定（WWF Risk Filter※2を使用） - インド、タイ、米国の一部拠点：洪水・干ばつ等の「水」リスクが高い拠点として抽出 WWFツールにて高リスク（Very High/High）となった拠点を選定
実態調査 リスク評価 【Assess】	- 現地実態把握のため、水関連リスクの認識・発現有無と対応策等に関する自社拠点向けアンケートを実施 - ハザードマップ範囲外、BCP等の対策も存在する等、実質的な「水」リスクは僅少 - 節水の取り組みや廃棄物リサイクルに向けた分別等の拠点独自の活動も実施
今後の対応 【Prepare】	- 自社拠点においてリスクの高い「優先地域」の該当なし - 自然への負荷の低減に向けた自社オペレーション改善・取り組みを継続

※2. WWF Risk Filter (<https://riskfilter.org/>)

：水/生物多様性に関する各地域ごとの物理的/評判/規制リスクがVery High～Very Lowの5段階評価で確認可能。但し、分析時点で生物多様性リスクのツールには規制リスク機能なし

(2)机上調査とアンケート調査結果

分析・評価 対象拠点	「水」リスク			【Assess】 アンケート 結果 実質的リスク 評価
	【Evaluate】 机上調査：WWF Risk Filter			
	物理的 リスク	規制 リスク	評判 リスク	
インド拠点A			High	僅少
インド拠点B	High		High	僅少
インド拠点C	High	High		僅少
インド拠点D	High		High	僅少
インド拠点E	High			僅少
タイ拠点F	High			僅少
米国拠点G	High			僅少

- 物理的リスク 水不足（渇水・干ばつ）、洪水、水質汚染により水が使用できない状態や周辺の生態系が劣化している状態に起因するリスク
- 規制リスク 水に関する各種規制を通じた制度、管理手段、インフラ、資金供給等の欠如によって生じるリスク
- 評判リスク 水に関して企業が持続可能で責任ある事業を行っていないというステークホルダー・地域社会の認識・評価によって生じるリスク

（出所）WWF Risk Filter Methodology Documentation: riskfilter.org

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」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.66, 69
		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.66
		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.69
	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、社内でのどのように構成されているか、またその理由は何か？	P.17, 18, 43, 75, 78
		A2.2 上級経営管理者および取締役会では、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.18
		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、従業員および契約労働者に対してどのように周知させているか？	P.78
		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.42, 44, 45, 66-70, 75
		A2.5 報告対象期間中、人権尊重の実現に関して企業が得た教訓はなにか、またその結果として何が変わったか？	P.82
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：報告対象期間の企業の活動および取引関係に関連した、顕著な人権課題を提示する。	P.70
	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ステークホルダーからの意見も含めて説明する。	P.19, 70
	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.42
	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。	P.72, 73
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.42-43, 71-73, 75, 78, 82
		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.18, 78, 82
	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.42-45, 70-82
		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.19, 82
	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やパターンがあったか、またそれは何だったか？	P.70, 72, 73, 74, 76, 77
		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.73, 74, 76, 77
	評価結果の統合および対処	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.18, 43, 44, 75-77
		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.42-45, 71-82
		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.42-45, 71-82
	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.72-74, 77
	是正	C6.1 企業はどのような手段を通じて、顕著な人権課題それぞれに関わる苦情や懸念を受理できるか？	P.76, 77
		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.76, 77
		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.76, 77
		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、および成果には、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.76, 77
		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は重大な事例は何か？	P.76, 77

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組状況を報告しています。



[Modern Slavery Statement](#)

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組状況を報告しています。



[奴隷労働と人身売買防止に関する声明](#)

ともに挑む。ともに実る。

MIZUHO

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。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による投融資に関する決定や、他の事業体への関与は、サステナビリティに関する検討を伴うものか否かを問わず、当社グループが独自に定めた事業戦略やリスク管理等の方針に基づき行われます。また、これらの決定や関与は、各法域において適用される法規制に基づき、それに従って行われます。