

ともに挑む。ともに実る。

MIZUHO

みずほフィナンシャルグループ

人権レポート 2024

2024年7月

はじめに

CEOメッセージ	3
主なプロGRESS	4
〈みずほ〉のこれまでの取り組み	5

方針・体制

人権方針	6
人権課題の特定・評価	10
人権尊重の推進態勢	11
人権尊重の取り組みに関するレビュー	12

人権デューデリジェンス

人権マネジメントの全体像	13
責任ある投融資	14
責任ある調達	26
金融サービスの提供における対応	27
サステナブルビジネスと金融包摂	28
社員の人権尊重への取り組み	29

救済・是正/苦情処理メカニズム

外部ステークホルダー向け苦情処理メカニズム	31
バリューチェーン全体の苦情処理メカニズム	32
社員向けの通報・相談窓口	33

ステークホルダー・エンゲージメント

人権啓発推進態勢	34
社内啓発と対外発信	35
海外拠点における啓発・社会貢献活動	36
ステークホルダーコミュニケーション	37

おわりに

今後に向けて	38
--------------	----

Appendix

国連指導原則フレームワークとの対照表	40
環境・社会に配慮した投融資の取組方針	41
調達に関する取組方針	49
現代奴隷法への対応	50



企業を取り巻く事業環境は大きく変化しています。不透明感を強める地政学情勢、気候変動や自然の保全・回復への社会的要請の高まり、急速なテクノロジーの進歩などを受け、紛争の多発、サプライチェーンの分断や既存のビジネスモデルの機能不全といった事象が生じています。こうした大きな変化の中で、人間が人間の尊厳に基づいて持つ固有の権利である人権が脅かされる事案が多様化・複雑化・深刻化しています。企業はあらゆるステークホルダーの人権を尊重して事業活動を行う必要があり、企業によるバリューチェーン全体での人権尊重の取り組みは、企業自体の持続可能性を確保するうえで不可欠なものとなっています。

企業活動から生じる人権インシデントは、世界の様々な地域で生じ、その内容も多岐に渡り、個別性が強く常々対応の難しさに直面しています。このような状況下、〈みずほ〉は、主に投融資先のお客さまの事業活動の中で生じた人権インシデントについて、強化デューデリジェンスを実施し、ステークホルダーやライツホルダーと積極的にエンゲージメントを行い、人権に及ぼす負の影響（リスク）の防止・軽減に努めています。例えば、リスクの高さに応じて人権インシデントに取り組む実効的なプロセスを構築し、運用を開始しました。また、外部環境変化とこれまでの取り組みを踏まえ、責任ある投融資方針を見直し、人権課題の対象範囲の拡大、更には投融資検討時のリスク検証対象として人権リスクの高い2つのセクターを追加しました。また、インシデントの発生を未然に防ぐだけでなく、被害者救済も重要との認識の下、〈みずほ〉は専門的・中立的で公平な外部機関が運営する「対話救済プラットフォーム」に参加し、申立て受付窓口を用意することで苦情処理メカニズムを拡充しました。

〈みずほ〉は、新たな枠組みでの強化デューデリジェンスの効果的な運用に努めるほか、足下までの環境変化を踏まえた人権課題の再整理、役員および社員のリテラシーと感度の向上に努めて参ります。人権尊重は終わりのない旅ですが、世界の〈豊かな実り〉に貢献するために、〈みずほ〉自身も前進しながら、お客さまや社会とともにこの課題に挑み続けていきます。

株式会社みずほフィナンシャルグループ
執行役社長 グループCEO

木原正裕

人権尊重の推進態勢

- 人権尊重の取り組みを、経営会議等の執行での議論を経て、リスク委員会・取締役会に定期的に報告 (p.11)
- サステナビリティ推進委員会 (2024年7月) に外部有識者を招聘、経営陣と人権尊重に関するダイアログを実施 (p.12)

苦情処理メカニズム

- 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した苦情処理プラットフォームを運営する一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構 (JaCER) に参加し、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 (p.32)

人権デューデリジェンス (DD)

責任ある 投資

- 環境・社会に配慮した投融資の取組方針 (ESポリシー) に基づく人権DDの対象範囲をさまざまな人権課題に拡大 (p.14)
- 人権リスクが高い鉱業/漁業・養殖セクターの方針制定 (p.14)
- 人権課題検知時に強化DD (リスク検証やエンゲージメント等) 実施 (p.20-22)
- 重大インシデントに優先的に取り組むため強化DD要否判定プロセス導入 (p.20)

責任ある 調達

- 外部データを使用したリスクスクリーニングの実施 (p.26)
- サプライヤーに人権方針と調達方針を伝達・周知 (p.26)

社員

- ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DEI) コミットメントへの改定 (p.30)

その他

- 人権に関するネットワーク活動への参加 (p.35)

対応実績

ESポリシーに基づくエンゲージメント：
累計約 630 社

強化DD実施件数：計 12 件

リスクスクリーニングの実施件数：
延べ約 2,000 社

DEI目標達成に向けた施策の推進

人権尊重の取り組み高度化を目指す
国際的なプラットフォームへの参加

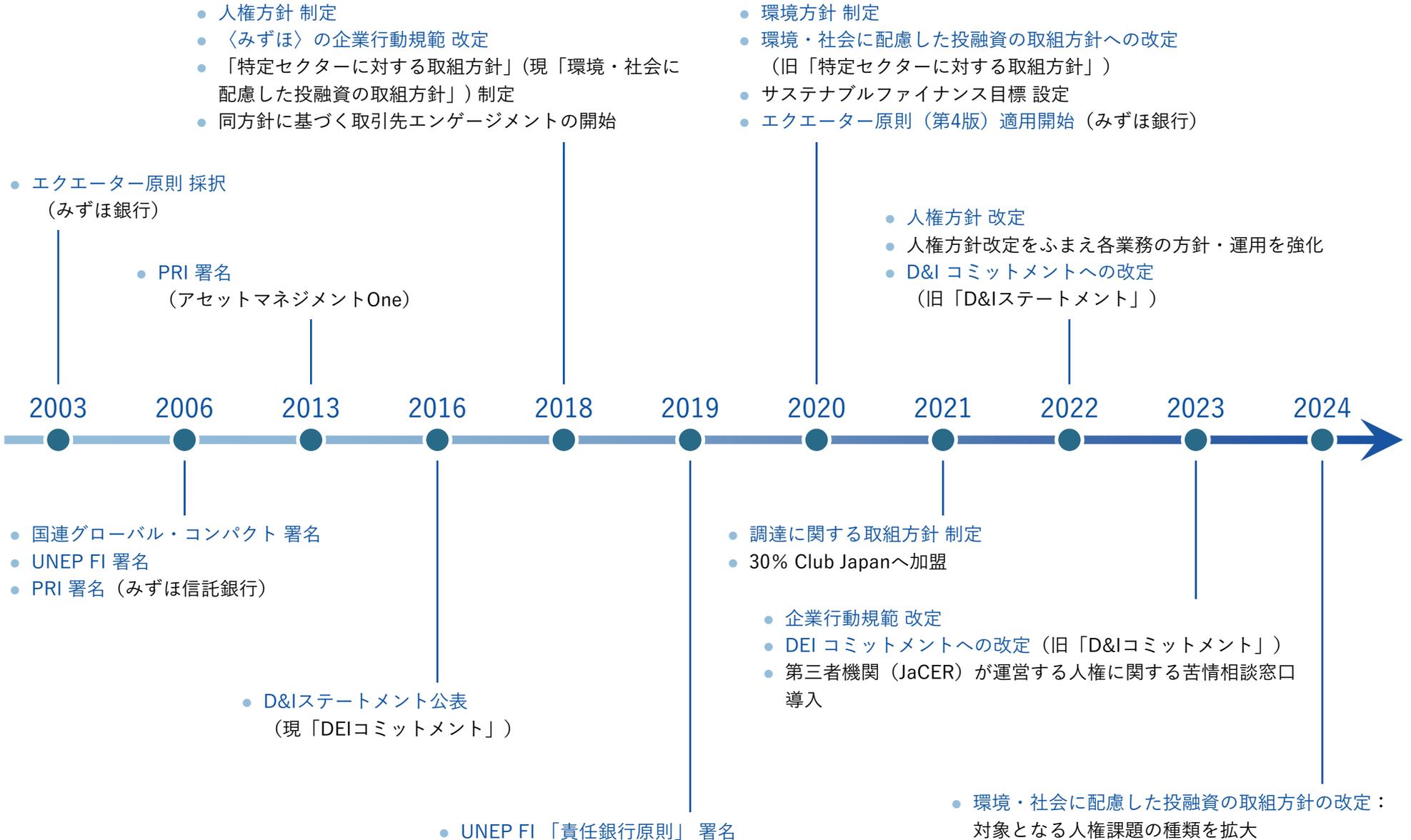
ステークホルダー・エンゲージメント

- 人権啓発活動の展開、ビジネスと人権に関する研修 (p.34-35)
- お客さま、株主・投資家、社員、サプライヤー、業界関係者、NPO/NGOなど多様なステークホルダーと対話 (p.37)

情報開示

- 国連指導原則報告フレームワークを踏まえ、人権レポート2024において人権尊重の取り組みを総合的に開示

〈みずほ〉のこれまでの取り組み



人権方針 (1/4)

〈みずほ〉は、2018年4月、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下、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。また、人権尊重の重要性の一層の高まり等を踏まえ、2022年5月に人権方針を改定し、さらなる人権尊重の取り組み強化を図っています。なお、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っています。

● 人権方針の制改定

人権方針の制定 (2018年4月)

〈みずほ〉は、従来より、自らの業務や社員に関する人権課題を中心に積極的に対応していましたが、事業環境の変化や社会からの期待を踏まえ、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(以降、「指導原則」という)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。

人権方針の改定 (2022年5月)

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、〈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を行い、各業務における人権尊重への取り組みも強化しています。

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。

3. ガバナンス

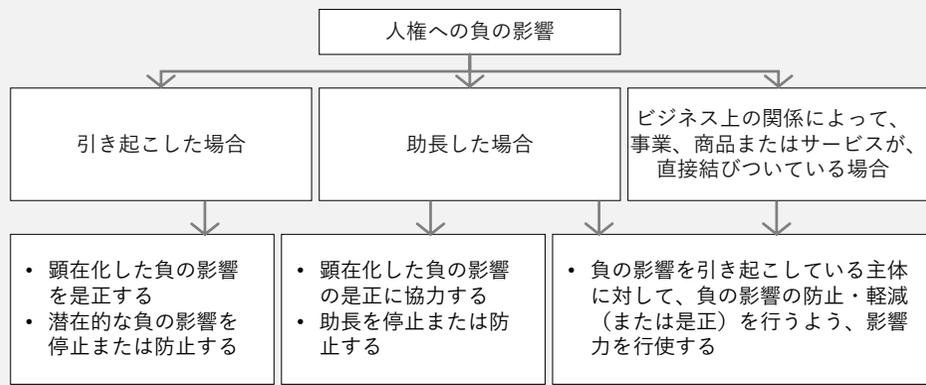
みずほフィナンシャルグループでは、人権尊重の取り組みは、経営会議等の執行での議論を経て取締役会に定期的に報告されます。

人権方針の制改定は、経営会議での審議を経て、取締役会で決議されます。

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、継続して既存の手法に人権の視点を組み込んでいくとともに、①人権への負の影響の特定と評価、②人権への負の影響の予防と軽減、③①・②の実施状況や結果のモニタリング、④ステークホルダーとのコミュニケーションを行い、適切な人権デューデリジェンスを行うよう努めます。

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



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

強制労働・児童労働・人身取引に対する姿勢

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

5. 社員に対して

〈みずほ〉は、全社員の尊厳と基本的人権を尊重し行動します。

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

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

〈みずほ〉は、どの社員に対しても平等に働く機会を与え、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを推進するとともに、多様な「学び」と「挑戦」の機会を提供します。

〈みずほ〉は、性別、国籍、出身地、人種、年齢、民族、宗教、政治的信条、労働組合への加盟有無、障がいの有無、性的指向、性自認、社会的身分、妊娠、婚姻関係、健康状態等を含め、いかなる理由をもってしても差別やハラスメントを容認しません。

〈みずほ〉は、全社員が心身ともに「健康」であることが必要不可欠であると考えており、社員の健康保持・増進に努めます。また、社員が仕事を通じて人生を豊かにしていくことを支援します。

〈みずほ〉は、より良い労働環境を築くために、社員が相談できる窓口を設置し、社員との対話を大切にします。

〈みずほ〉は、社員が抱える問題や苦情への対応にあたり、公平性を維持しながら社員の権利を守る態勢を整えるべく、あらゆる努力を続けます。

〈みずほ〉は、人権啓発推進委員会を設置し、自他の権利の尊重について社員一人ひとりの人権意識を高め、能力強化（キャパシティビルディング）に取り組めます。

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与する可能性があることを認識しています。

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

情報管理

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

〈みずほ〉は、お客さまの情報はじめとした情報資産に関する各種安全管理措置・管理方法等を明確化するとともに、役員および社員への教育・啓発を行い、情報管理態勢を強化し、お客さまのプライバシー保護・尊重に努めます。

マネー・ローンダリング等防止

〈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、「環境・社会に配慮した投融資の取組方針」を制定しています。同方針において、投融資を通じ、お客さまが関与し得るリスクの高い人権課題や、人権へ負の影響を及ぼすリスクの高いセクターを特定し、負の影響の防止・軽減に向けた取組方針を定めています。

投融資にあたっては、認識すべきリスクを踏まえ、リスクの低減・回避に向けお客さまの対応状況を確認する等、各々の業務特性を踏まえた対応を実施の上、取引判断を行います。また、特定のセクターのお客さまに対しては、エンゲージメント（建設的な対話）を通じ、環境・社会リスクへの取組状況を定期的に確認しています。

大規模開発プロジェクト向け融資に関して、みずほ銀行は、プロジェクトに起因する環境・社会リスクを、お客さまと協力して、特定・評価、管理するため、エクエーター原則を採択・遵守します。エクエーター原則は、プロジェクトを実施するお客さまに対し、先住民族の権利保護や労働衛生安全面への対応、その事業が影響を与えうる地域社会や労働者等とのステークホルダーエンゲージメントを実施することなどを求めています。みずほ銀行は、エクエーター原則の対象となるプロジェクト向け融資に対して社内のエクエーター原則実施マニュアルに則って適切な環境・社会デューデリジェンスを実施します。

アセットマネジメント業務において、みずほ信託銀行とアセットマネジメントOneは、責任ある機関投資家として適切にスチュワードシップ責任を果たすため、「『責任ある機関投資家』の諸原則<<日本版スチュワードシップ・コード>>」を受け入れるとともに、「国連責任投資原則（PRI）」にも署名し、ESG課題に関する投資先企業との対話や運用委託先のモニタリングなど、これらの原則に即した取り組みを推進しています。

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、「調達に関する取組方針」を定め、人権尊重・環境配慮・コンプライアンス・情報管理の観点から、調達に関する〈みずほ〉の基本的な考え方と、サプライヤーに対する期待事項（サプライヤーの行動指針）を明確化し、責任ある調達を推進します。

〈みずほ〉は、主要なサプライヤーに対し、本取組方針への理解を求めるとともに、私たちと同様の人権尊重を促すよう努めます。また、一部のサプライヤーに対し、毎年人権に関する事項を評価する手続を定め、状況に応じて適切な措置を講じます。

8. コミュニケーション、エンゲージメントと開示

〈みずほ〉は人権に関する取り組みの進捗状況を開示します。また、人権に関する取り組み実績を確認し、ウェブサイトを通じて定期的に報告します。

〈みずほ〉は、人権に関する相談や苦情を受け付ける適切な体制作りを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。

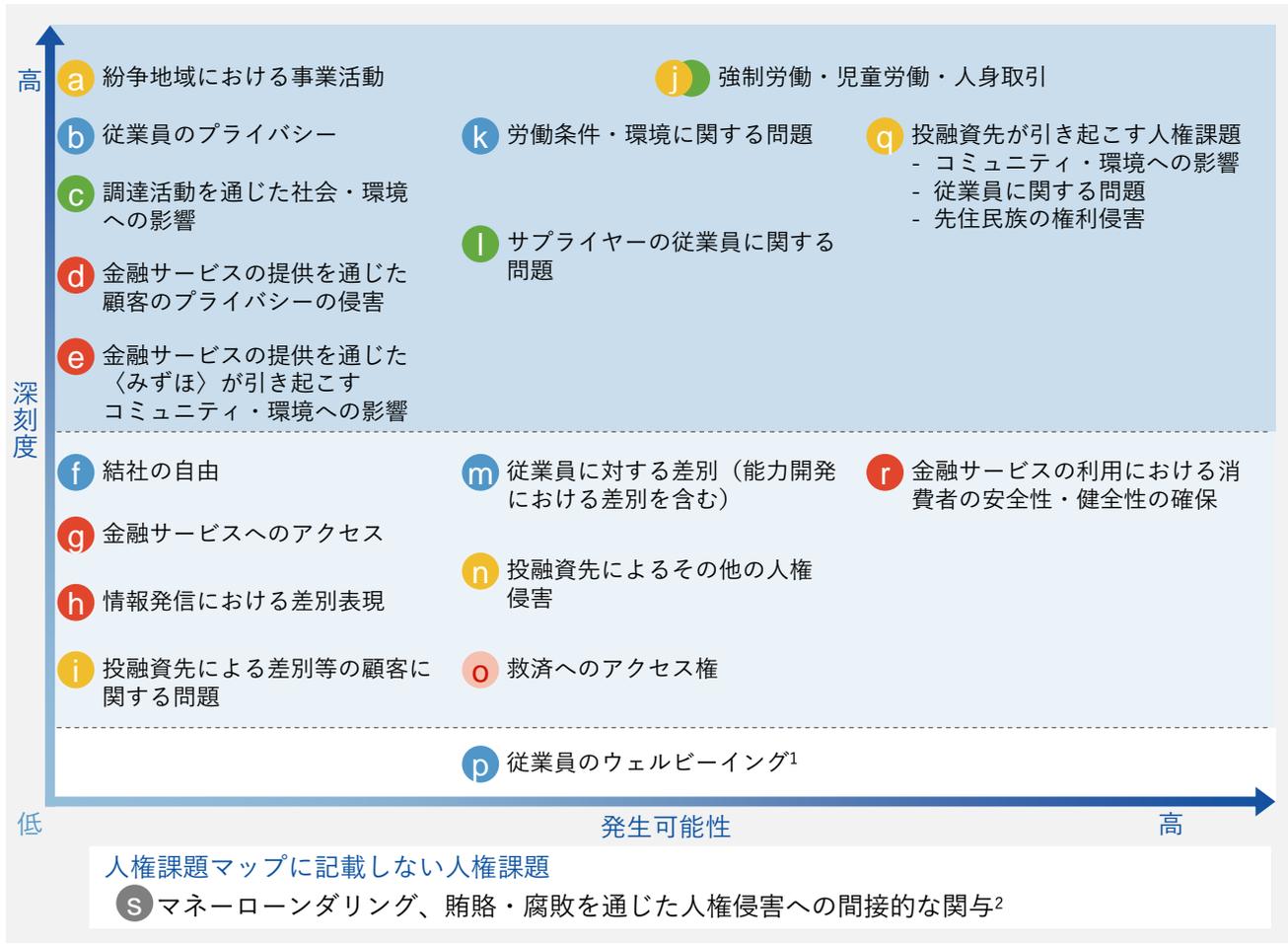
● 人権方針と国際規範の関係

〈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	<ul style="list-style-type: none"> 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」	<ul style="list-style-type: none"> 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）	<ul style="list-style-type: none"> 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、結社の自由及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デューデリジェンス・ガイドライン	<ul style="list-style-type: none"> 人権デューデリジェンスの実践にあたり、本ガイドラインおよび「責任あるコーポレート融資及び証券引受のためのOECDデューデリジェンスガイドライン」を参照

人権課題の特定・評価（人権課題マップ）

〈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特定するため、人権課題マップ（2018年初版、2022年見直し）を作成しました。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

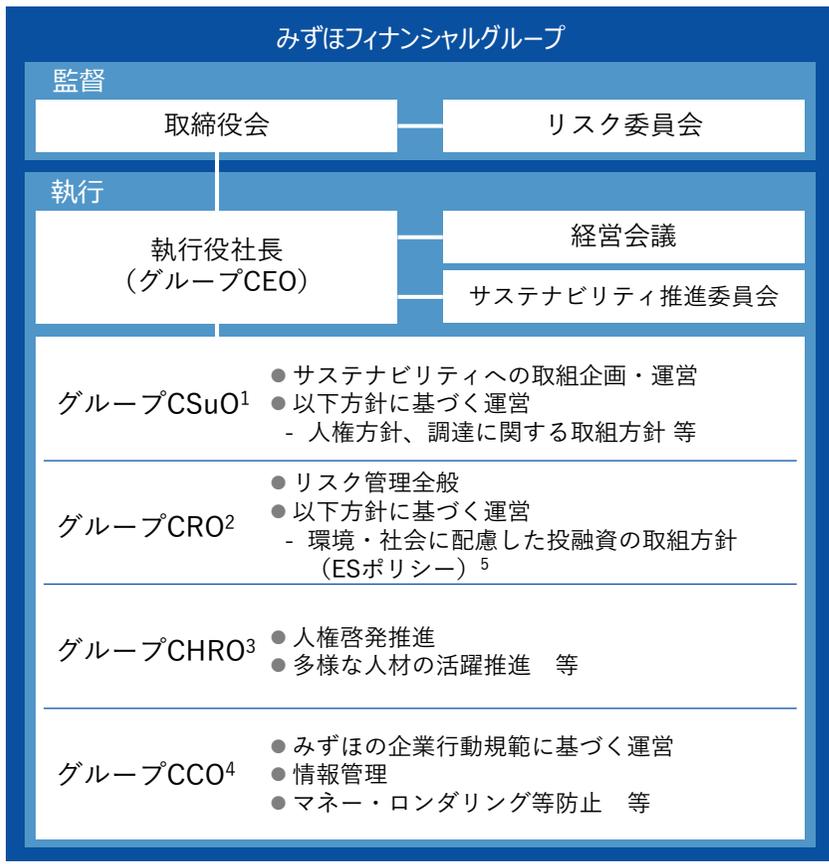
- 1 人権課題の洗い出し**
 - 国内外のガイダンスや金融機関の社会的責任が問われた事例に加えて、〈みずほ〉に対するステークホルダーの要請等に基づき人権課題を特定
- 2 深刻度と発生可能性の評価**
 - 人権侵害が顕在化した場合の影響の規模・範囲・是正困難度から深刻度を評価
 - 金融機関が関与した人権侵害の発生状況の調査等から発生可能性を評価
- 3 人権リスクの特定・評価**
 - 主要グループ会社の国内外事業活動に関して、各人権リスクに対する取組状況を調査
 - ギャップ分析を実施し、短期・中長期の取組課題を整理
 - 各業務分野における取組状況をふまえ、対応を強化すべき人権課題を特定

1 従業員を健康上のリスクから守り、社会的欲求や幸福の実現を支援すること（介護等への支援を含む）。
 2 各種の人権への負の影響を助長する課題のため、単体の人権リスクの高低を評価する左記マップには追加せず。

- | | |
|--|--|
| 1 〈みずほ〉の社員（雇用）に関する自社の課題 (p.29) | 4 調達業務を通じたサプライヤーに関する課題 (p.26) |
| 2 金融サービスの提供における自社の課題 (p.27) | 5 その他自社の課題（苦情処理メカニズム） (p.31-33) |
| 3 金融サービスの提供を通じた投融資先に関する課題 (p.14-25) | |

人権尊重の推進態勢

人権尊重の取り組みは、執行（経営会議やサステナビリティ推進委員会等）での議論を経て、取締役会に定期的に報告されます。また、リスク委員会（取締役会の諮問機関として取締役会に助言）や取締役会において監督を行う態勢としています。



取り組み推進の指示・対応

グループ各社

● 監督・執行における会議体・人権尊重関連の役割等

会議体	構成 ⁶	人権尊重における役割/主な議案
監督	取締役会	<ul style="list-style-type: none"> ● 議長:社外取締役 - 社外取締役8名 - 社内非執行取締役2名 - 社内執行役兼務取締役4名 <ul style="list-style-type: none"> ● 人権方針の制改定の決議 ● 人権尊重の取組状況等について年に一回以上、執行からの報告を受け監督 ● 2023年度は経営会議での議案と同内容を報告
	リスク委員会	<ul style="list-style-type: none"> ● 委員長:社内非執行取締役 - 社外取締役2名 - 社内非執行取締役1名 - 外部有識者2名 <ul style="list-style-type: none"> ● 取締役会の諮問機関として、リスクガバナンスに関する決定・監督、およびリスク管理の状況等の監督に関する取締役会への提言 ● 2023年度は人権尊重への取り組み強化について提言
執行	経営会議	<ul style="list-style-type: none"> ● 議長:グループCEO (執行役社長) <ul style="list-style-type: none"> ● 人権尊重に関する方針や計画⁷の審議 ● 2023年度は以下の議案を報告: <ul style="list-style-type: none"> - 2023年度の取組内容 - 今後の課題・注力事項 - 人権DD実施状況 - ESポリシー改定 - 責任ある調達の運用 - 苦情処理メカニズムの運用
	サステナビリティ推進委員会	<ul style="list-style-type: none"> ● 委員長:グループCEO (執行役社長) ● 外部有識者 (必要に応じ都度招聘) <ul style="list-style-type: none"> ● 人権尊重を含む、サステナビリティに関する事項の審議・調整 ● 2023年度は以下の議案を審議: <ul style="list-style-type: none"> - 人権尊重の取り組み強化 - 人権レポート2023発行

1 Chief Sustainability Officer 2 Chief Risk Officer 3 Chief Human Resources Officer 4 Chief Compliance Officer
 5 環境・社会に配慮した投融資の取組方針は、グループCSuO、グループCROが共同で所管・運営 6 2024年7月時点
 7 人権方針、環境・社会に配慮した投融資の取組方針、調達に関する取組方針、雇用に関する各種方針、重要な人権課題の特定・評価



外部有識者との人権尊重をテーマとしたダイアログ (2024年7月 サステナビリティ推進委員会)

〈みずほ〉は、2022年度より毎年、外部有識者から人権尊重への取り組みについてアドバイスを頂いています。本年度は、2024年7月のサステナビリティ推進委員会に外部有識者を招聘し、注目すべき人権課題、取引先との有事・平時におけるエンゲージメント、フロント部門の人権リスク感度の向上などについて、公開されている海外金融機関の取組み事例なども交えてご説明を頂きました。

ご説明いただいた外部有識者



Ashleigh Owens氏
Shift
副ダイレクター
金融機関担当

Shiftは、米国ニューヨーク州ニューヨーク市に本部を置く、国連のビジネスと人権に関する指導原則に関する専門家が集まる、非営利組織です。Ashleigh Owens氏とは、2022年6月のサステナビリティ推進委員会にて意見交換を行い、2023年7月にはグループCRO及びグループCSuOとのディスカッションにもご参加いただきました。

主な参加役員

- グループCEO
- グループCHRO
- グループCSuO
- グループCCO
- グループCRO
- みずほ銀行頭取

1. グローバル金融機関の現状と注目すべき人権課題について

- 兵器・武器：多発する紛争と金融の関わりにメディアやNGOが注目しており、デュアルユース技術についてポリシー改定を通じて人権DDを強化しているケースもある。正当な自衛目的を否定するのではなく、国際基準等に沿って最終使用目的や配備場所、誤用の可能性などを確認することがポイント
- ビジネスと人権の法制化：人権DDの法制化が一部の国・地域で進むが、取引先の情報開示が洗練・充実されることになるため、金融機関にとってのメリットは大きい。法規制のベースである国際規範に沿った対応を取引先に奨励することが金融機関の役割
- 先住民族の権利に関する課題：トランジション関連の案件は先住民族と関係する事業が多い。先住民等による抗議は事業運営に深刻な影響を及ぼすので、取引先によるFPIC¹の適切な評価が求められる
- AIと人権：自社のAI活用にかかるリスクだけでなく、取引先企業におけるAI活用にかかるリスク評価も重要な論点。テック企業だけでなく、多様なセクターの企業でAI活用が進展することに留意することが必要

2. 顧客とのエンゲージメントについて

- エンゲージメントでは、取引先のリスクを理解するだけでなく、リスク低減に向けた対策を働きかけることが重要。根本的な原因を特定することで、ポートフォリオ全体におけるリスクも特定することができ、場合によっては他の取引先とのエンゲージメントにつながる
- 金融機関が取引先に与える影響力は、商品・サービスや取引の種類など様々な要因で異なるので、多様な働きかけの形を考察する必要がある。取引先との信頼関係をベースに人権リスク管理の必要性を共有して、エンゲージメントすることが望ましい。重要な人権課題の特定を踏まえて優先順位付けを行うことで、金融機関のリソースを適切にアロケーションすることが可能となる

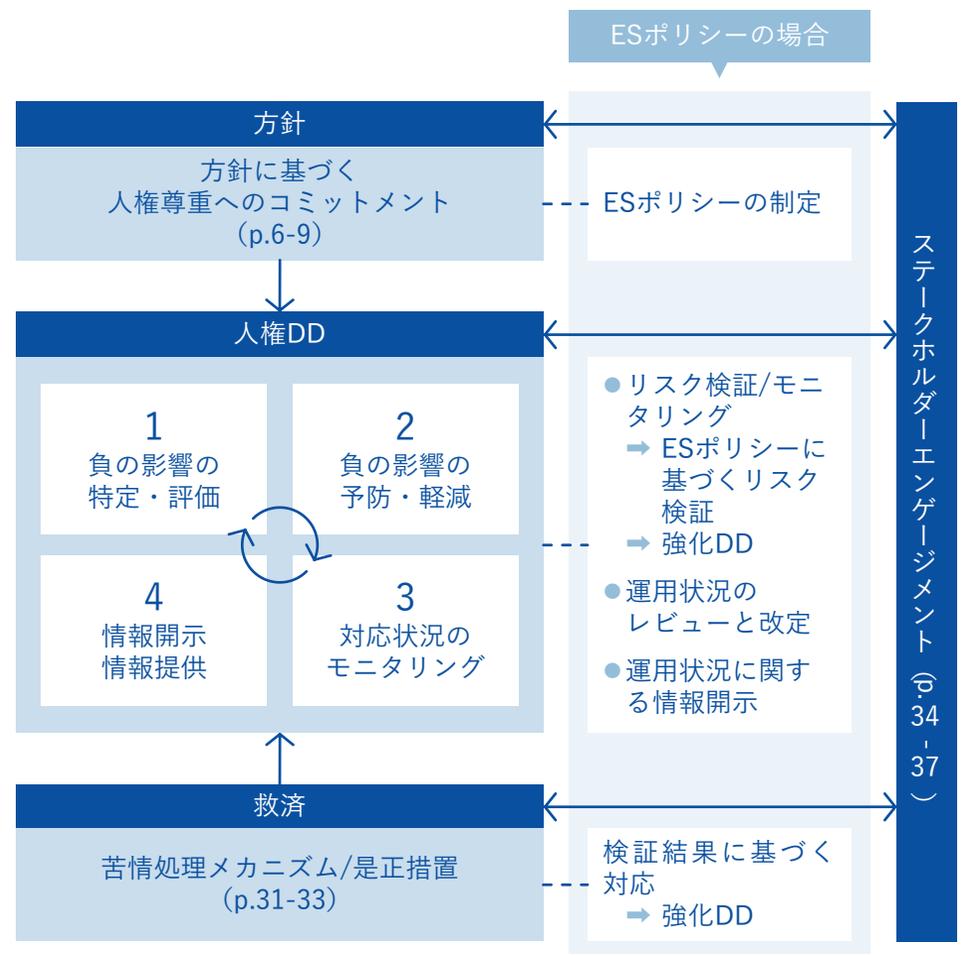
3. フロント部門の取引先で生じる人権リスクに対する感度の向上について

- キャパシティ・ビルディングは一朝一夕で達成できるものではない。多くの金融機関でリスク特定を踏まえた実践にあたり、フロント部門の能力向上を図っている。インシデント発生前の適切な体制整備が必要

人権マネジメントの全体像と人権デューデリジェンスの考え方

〈みずほ〉は、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。具体的には、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え、人権インシデントの特定・評価を行い、負の影響の防止・軽減を図り、対応状況のモニタリングを実施し、対外開示を行うことで透明性を確保しています。また、ステークホルダーエンゲージメントを通じて、方針・人権DD・救済についての実効性を高めています。

● 〈みずほ〉の人権マネジメントシステム



● 人権デューデリジェンスの考え方

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（2018年当初作成、2022年見直し）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、課題の種類や〈みずほ〉の関わり方（直接引き起こした/助長した/直接結びついている）、深刻度と発生可能性を見直します。

強化DD：報道や外部からの情報提供や通報等を通じて人権インシデントを検知した場合は、深刻度と発生可能性を含む評価を行います。必要に応じてライツホルダーとの対話等も行い、強化DD実施の要否を判断します。

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。

強化DD：重大なインシデントを検知した場合、取引先の対応状況を検証し、必要に応じてエンゲージメントを通じた改善の要請等の対応を行います。

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。

強化DD：個々のインシデントについては、対応の有効性を検証し、継続的なモニタリングや追加的な要請の要否を検討します。要否検討に際しては、多様なステークホルダーからのフィードバックを考慮します。

情報開示/外部への情報提供

人権尊重の取組状況は、人権レポートや統合報告書等で開示します。

責任ある投融資 – ESポリシー (1)

〈みずほ〉は、「みずほの企業行動規範」、「環境方針」、「人権方針」において、環境に配慮して行動すること、国際的に認められた人権を尊重して行動することを約束しています。これに基づき、環境・社会への負の影響を防止・軽減するため、「環境・社会に配慮した投融資の取組方針」(ESポリシー)を制定し、投融資等を通じて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ています。

外部環境の変化と運用状況を踏まえた本方針の適切性・十分性を経営会議等で定期的にレビューし、本方針の改定と適正な運用に向けた業務プロセスの改善を行っています。

ESポリシーの概要

[全文 p.41-48](#)

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 (投融資等)			
	主要グループ会社 ¹ 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)			
横断的な取組方針	国際条約に抵触する活動や特に重大な人権侵害について、セクター横断的な禁止・留意事項を定める			
人権課題に対する取組方針	人権課題に対して人権DDを実施する方針と、人権DDのプロセスや検証結果に応じた対応の指針を定める 2024年3月の改定 対象となる人権課題の種類を強制労働・児童労働・人身取引からさまざまな人権課題 ² に拡大			
移行リスクセクターに対する取組方針	気候関連の移行リスクが高いセクターに対してエンゲージメントを実施する方針と、エンゲージメントのプロセスを定める			
	対象企業			
	石炭/石油/ガス火力発電、石炭鉱業、石油、ガス、鉄鋼、セメントを主たる事業とする企業			
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 2024年3月の改定 人権・自然への負の影響のリスクが高い鉱業および漁業・養殖セクターを追加 兵器・武器、石炭火力発電セクターの方針を改定 木質バイオマス発電セクターを追加			
	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	

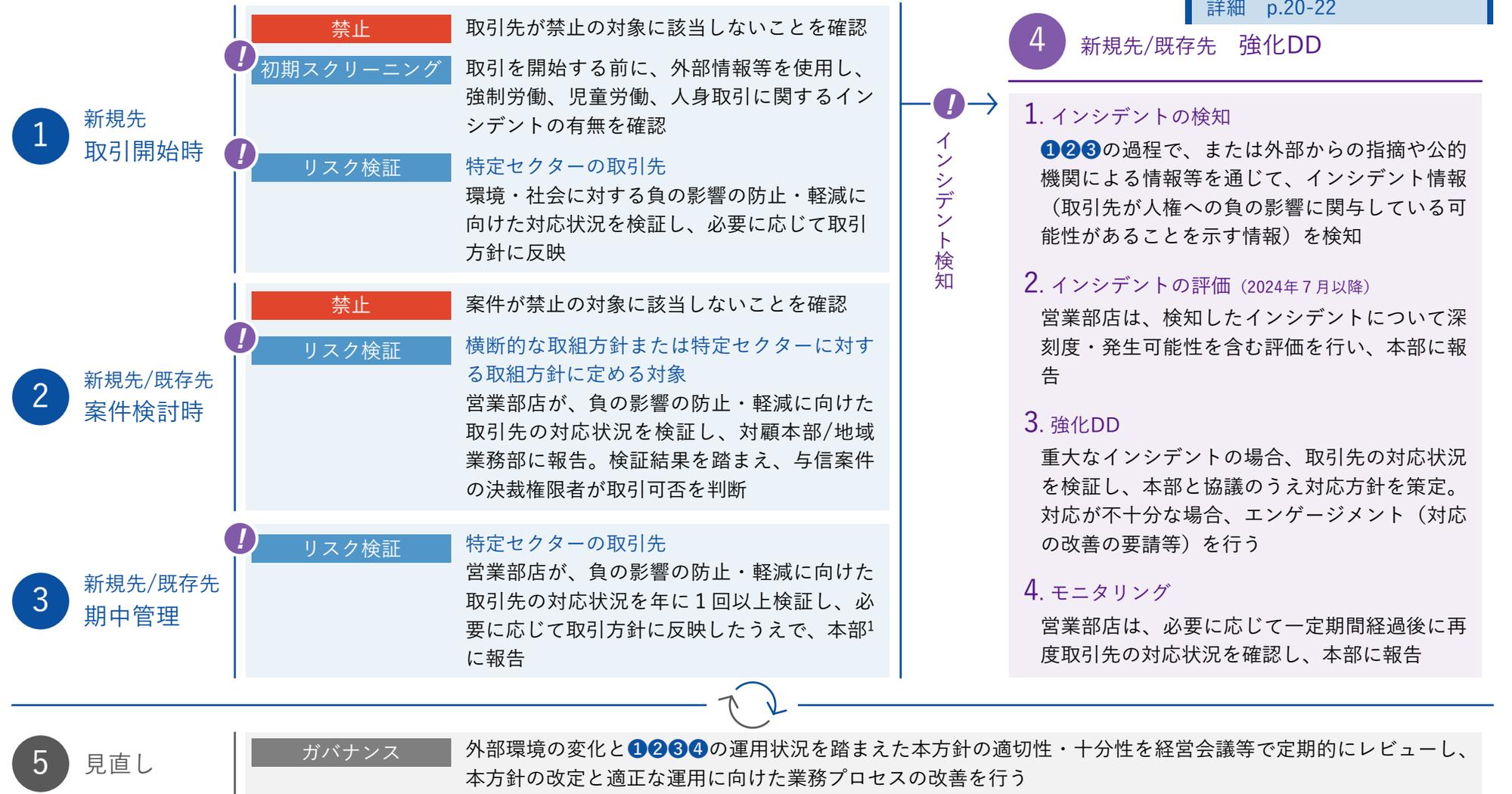
1 みずほ銀行、みずほ信託銀行、みずほ証券、米州みずほおよび海外現地法人を含む同4社の子会社等

2 従来対象としていた強制労働、児童労働、人身取引に加えて、先住民・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

責任ある投融資 – ESポリシー (2)

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、方針を見直し高度化していきます。

ESポリシーの運用



詳細 p.20-22

4 新規先/既存先 強化DD

1. インシデントの検知
 ①②③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 (2024年7月以降)
 営業部店は、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行い、本部に報告

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、本部と協議のうえ対応方針を策定。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
 営業部店は、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し、本部に報告

責任ある投融資 – ESポリシー (3)

環境・社会に重大な負の影響を与える事業等への投融資等を禁止しています。禁止の対象には以下のようなものがあります。

● 禁止の対象

横断的な 取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ● ラムサール条約指定湿地に負の影響を与える事業〔資金使途〕 ● ユネスコ指定世界遺産に負の影響を与える事業〔資金使途〕（当該国政府及びUNESCOからの事前同意がある場合を除く） ● ワシントン条約に違反する事業〔資金使途〕（各国の留保事項には配慮する） ● 強制労働、児童労働、人身取引を引き起こしている事業〔資金使途〕
兵器・武器 セクター	<ul style="list-style-type: none"> ● クラスタ弾、対人地雷、生物化学兵器の製造、販売、流通を行う企業 ● クラスタ弾、対人地雷、生物化学兵器、核兵器の製造、販売、流通〔資金使途〕 ● 上記を除くその他の兵器・武器の製造、販売、流通〔資金使途〕 <ul style="list-style-type: none"> - 正当な国家安全保障または国連平和維持活動を目的とするものに限り、慎重に検討したうえで、対応する可能性があります。
石炭火力発電 セクター	<ul style="list-style-type: none"> ● 石炭火力発電を主たる事業¹とする、現在投融資等の取引がない企業 ● 石炭火力発電所の新設・拡張〔資金使途〕 <ul style="list-style-type: none"> - 2050年の脱炭素社会を実現するため、エネルギー転換に向けた革新的、かつクリーンで効率的な次世代技術の発展は支援します。 - 既存の石炭火力発電所の早期廃止を可能にするための投融資等については、脱炭素化の進展に向けた計画の信頼性・実効性などを検証したうえで、対応する可能性があります。
一般炭採掘 セクター	<ul style="list-style-type: none"> ● 一般炭採掘事業または一般炭採掘事業に紐づくインフラ事業を主たる事業とする、現在投融資等の取引がない企業 ● 一般炭炭鉱または一般炭採掘事業に紐づくインフラの開発・拡張〔資金使途〕 ● 既存の一般炭炭鉱の権益取得〔資金使途〕 <ul style="list-style-type: none"> - 温室効果ガス排出量を2050年にネットゼロとする目標を掲げる国のエネルギー安定供給に不可欠な案件に限り、慎重に検討したうえで、対応する可能性があります。
鉱業セクター	<ul style="list-style-type: none"> ● Mountaintop Removal²方式で行われる原料炭採掘〔資金使途〕

1 「主たる事業」とは、以下のいずれかの状態を指す：

(1) 対象事業が総売上または総発電量の50%以上を占めている

(2) (1)には該当しないが、対象事業が総売上または総発電量において最も大きな割合を占めている

2 爆発物を用いて石炭層の上の植生・表土を全て除去し、瓦礫を近隣の谷に投棄する採掘手法

横断的な取組方針や特定セクターに対する取組方針の対象について、それぞれの事項・セクターの「認識すべきリスク」に応じた検証を行っています。検証項目には以下のようなものがあります。

● リスク検証の例

1. ガバナンス

対象 → すべての特定セクター

適切な管理体制があるかだけでなく、大規模な事故や強制労働等の重大なインシデントが発生していないかも確認しています。

検証項目の例

- 国際条約や法令等の遵守状況、社会的責任への取り組みに問題がないか。
- 不適切な企業行動を防止するため、適切な管理体制を築いているか。
- 大規模な事故や深刻な人権への負の影響などの重大なインシデントが発生していないか。

2. 先住民族・地域社会

対象 → 先住民族の地域社会へ負の影響を与える事業
非自発的住民移転に繋がる土地収用を伴う事業
兵器・武器以外の特定セクター

大規模な開発等に伴い、先住民族・地域住民の非自発的な移転などの人権侵害が発生するリスクがあるため、以下のような検証を行っています。

検証項目の例

- 社会から厳しい批判や指摘を受けたり、大規模な反対運動・裁判が行われたりしていないか。
- 先住民族・地域住民との間で深刻なトラブルは発生していないか。
- 先住民族・地域住民からFPIC¹を得るなど、先住民族・地域住民の権利を真摯に尊重しているか。

3. 紛争地域

対象 → 紛争地域における人権侵害に関与している²事業

〈みずほ〉は、紛争地域では、投融資等を通じて人権への負の影響に関与するリスクが高まることを認識しています。そのため、紛争地域における事業に対して投融資等を行う場合、人権への負の影響の有無を確認し、慎重な検討を行います。

リスクを高める要因

- 深刻な人権侵害を引き起こす主体が存在する。
- 統治の脆弱性により、さまざまな人権侵害が発生する可能性が高まる。
- 国際法に違反する非人道的な行為によって多くの人の生命が脅かされる。

〈みずほ〉では、人権侵害に関与するリスクが高い地域を対象とするため、「紛争地域および高リスク地域(CAHRAs)」およびその関連国を、デューデリジェンス対象紛争地域に指定しています。

指定にあたり、CAHRAsは、その特徴（紛争、統治の脆弱性、人権侵害）を考慮し、7つの指標³を使用して、選出しています。

デューデリジェンス対象紛争地域は、2024年7月時点で、18か国です。

なお、紛争地域は、年に1回以上、見直しを行います。

検証項目の例

- 紛争地域における人権侵害（強制労働、児童労働、人身取引や、国際法に違反する非人道的な行為）に関与していないか。

¹ 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）

² 次の3つの関わり方を指す：引き起こしている、助長している、直接的に結びついている

³ Heidelberg Conflict Barometer、Global Peace Index、Fragile States Indexなど

● リスク検証の例 (続き)

4. 鉱山周辺の地域社会の安全保障

対象 ▶ 一般炭採掘・鉱業セクター

ガバナンスが脆弱な国や紛争地域では、鉱山開発事業への反対運動を行う人々に対する人権侵害が発生したり、軍隊・準軍事組織への援助を通じて紛争の悪化を助長したりするリスクがあるため、以下のような検証を行っています。

検証項目の例

- 鉱山の所在地がガバナンスが脆弱な国や武力紛争が生じている地域の場合、警備請負業者や軍隊・準軍事組織との関係を適切に管理しているか。

5. IUU漁業

対象 ▶ 漁業・養殖セクター

違法・無規制・無報告 (Illegal, Unreported and Unregulated) で行われるIUU漁業は、生態系への負の影響のみならず、強制労働や人身取引のリスクも高いとされています。また、乱獲等によって、先住民族の伝統的な生計手段にも負の影響を及ぼすリスクがあります。これらのリスクを踏まえて、以下のような検証を行っています。

検証項目の例

- 漁獲量の制限や報告義務、絶滅危惧種の保護をはじめとする各国の国内法や国際的な操業ルールに従って操業しているか。

6. 国際認証

対象 ▶ パームオイル/木材・紙パルプセクター

森林破壊等の自然への影響のリスクに加えて、強制労働・児童労働や先住民族・地域社会への影響のリスクもあります。これらのリスクを踏まえて、NDPE¹方針や国際認証について確認しています。

検証項目の例

- NDPE方針を策定しているか。
- 持続可能性に関する国際認証を取得しているか。
 - パームオイル：全ての農園でRSPO²認証を取得しているか。または、RSPO認証と同水準の対応を行っているか。
 - 木材・紙パルプ：高所得OECD加盟国以外における森林伐採事業を資金使途とする投融資等を行う場合、FSC³認証またはPEFC⁴認証を取得しているか。
 - 上記の条件の充足に期間を要する場合、充足に向けた期限付きの計画を策定することができるか。
 - (2年目以降) 期限付きの計画に沿って取り組みが進展しているか。

1 No Deforestation, No Peat and No Exploitation (森林破壊ゼロ、泥炭地開発ゼロ、搾取ゼロ)

2 Roundtable on Sustainable Palm Oil (持続可能なパーム油のための円卓会議)

3 Forest Stewardship Council (森林管理協議会)

4 Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC森林認証制度相互承認プログラム)

● 環境・社会リスクへの対応状況の確認

特定セクターの取引先について、年に1回以上エンゲージメントを実施し、環境・社会に配慮した投融資の取組方針の遵守状況をモニタリングしています。

1. 2023年度の対象企業数¹

対象 ▶ 特定セクターの取引先 (約630社)

石炭火力発電	211社	大規模農園	13社
一般炭採掘	33社	パームオイル	6社
石油・ガス	345社	木材・紙パルプ	29社
大規模水力発電	181社		

2. 2023年度の検証内容

環境・社会に対する負の影響の防止・軽減に向けた取引先の対応状況について検証しました。

検証項目の例

- 国際条約や法令等の遵守状況、社会的責任への取り組みに問題がないか。
- 不適切な企業行動を防止するため、適切な管理体制を築いているか。
- 社会から厳しい批判や指摘を受けたり、大規模な反対運動が行われたりしていないか。

3. 2023年度の検証結果

検証の結果、本方針に明白に抵触する事象は確認されませんでした。モニタリング体制については今後も高度化に努めていきます。

¹ セクター別内訳は重複あり

● ESポリシーの社内浸透

対象業務に携わる役員および社員が適切なリスク管理を行えるよう、e-learning等による研修や、チェックシート制定等の社内手続の整備を行っています。

また、環境・社会課題に対する対応状況を検証するにあたって確認すべきポイントをまとめた独自のマニュアルを策定するなど、営業店が取引先と実効的なエンゲージメントを行えるよう、本部によるサポートの強化にも努めています。

Column 気候変動と自然資本への対応

気候変動は、先進国・途上国を問わず世界中の人々の安全を脅かす問題です。急速な気候変動対策がグローバルに求められている中、2022年7月の国連総会で「清潔、健康的かつ持続可能な環境へのアクセス」は普遍的な人権であると宣言する決議が採択されました。これを受けて、気候変動をはじめとする環境課題について、人権の観点からも一層の取り組みが求められています。

〈みずほ〉は、気候変動への対応を経営戦略における重点課題として位置付け、取り組みを強化しています。また、自然資本の保全・回復も、気候変動への対応や循環型社会の実現と密接に関連した重要な課題として認識しています。

〈みずほ〉の企業理念を実践していく上での土台となる人権尊重の取り組みにおいても、コミュニティ・環境への影響を重要な人権課題として特定しています。そこには、気候変動や生物多様性の損失も含まれます。

具体的な〈みずほ〉の気候変動と自然資本への対応については、「気候・自然関連レポート」をご参照ください。

 [気候・自然関連レポート2024](#)

責任ある投融資 – 強化DD (1)

〈みずほ〉は、与信業務において、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。具体的には、事実確認や取引先の対応状況の検証を行ったうえで、是正や再発防止策の策定が適切に行われるよう、必要に応じてエンゲージメントやモニタリングを行っています。

2024年度より、ESポリシーに基づく人権DDの対象範囲をさまざまな人権課題に拡大するとともに、重大なインシデントに優先的に取り組むため、深刻度・発生可能性を含む評価を行い、強化DDの要否を判定するプロセスを導入しました。

● 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 (2024年7月以降)

営業部店は、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行い、本部¹に報告

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、本部と協議のうえ対応方針を策定。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

営業部店は、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し、本部に報告

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 対顧本部/地域業務部、サステナビリティ企画部、与信企画部、リスク統括部など

² 強制労働、児童労働、人身取引

責任ある投融資 – 強化DD (2)

〈みずほ〉は、海外拠点を含むさまざまな場所で、さまざまな人権課題に関する強化DDを行っています。2023年度は、12件のインシデントについて強化DDを行いました。

2023年度の強化DD実施件数

合計 **12** 件



人権課題別 内訳

人権課題	2023年度 ¹	2022年度 ²
強制労働・児童労働・人身取引	8	2
先住民族・地域住民の権利侵害	1	0
その他の人権課題	2	2
環境・気候変動対応の不備	1	0
計	12	4

対応状況別 内訳

対応状況 (2024年3月末時点)	2023年度	2022年度
事実確認・検証中	0	0
モニタリング中	7	1
強化DD完了 (取引見送り)	1	0
強化DD完了 (取引継続)	4	3
計	12	4

1 2023年4月～2024年3月に検知したインシデント

2 2022年7月 (強化DD手を導入した時点)～2023年3月に検知したインシデント



● 強化DDの事例

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行っています。

Case Study

🔍 事例1 先住民族の権利侵害

セクター	エネルギー
地域	アジア・パシフィック
対応	ライツホルダーからの苦情を受けて、取引先と複数回のエンゲージメントを行いました。 取引先の対応状況を確認し、引き続き適切に対応することを要請しました。
モニタリング	取引先の対応状況をモニタリングするとともに、ライツホルダーとの対話も行いました。

🔍 事例2 取引先での児童労働

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	取引先と複数回のエンゲージメントを行い、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	被害者の救済の進捗状況をモニタリングするとともに、指導原則に沿った再発防止策の策定や、情報開示の充実化に向けた支援を行いました。

🔍 事例3 従業員に対する差別

セクター	資本財・サービス
地域	アジア・パシフィック
対応	取引先と複数回のエンゲージメントを行いました。 被害者の救済は適切に完了している一方で、苦情処理メカニズムと再発防止策の導入が必要であることを確認しました。
モニタリング	取引先に対してエンゲージメントを通じた働き掛けを行い、再発防止に向けた取り組みをモニタリングしました。

🔍 事例4 仕入れ先での強制労働

セクター	一般消費財・サービス
地域	欧州・中東・アフリカ
対応	調査を行った結果、強制労働の証拠は確認されませんでした。人権侵害防止のため、仕入れ先に対する監査や研修等を行っていることを確認しました。
モニタリング	取引先は適切な対応を行っているものの、構造的な問題であることから、一定のモニタリング期間を設けました。

責任ある投融資 – エクエーター原則の採択と適用 (1)

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。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（第四版）を、みずほ銀行では2020年7月から適用し、人権デューデリジェンスを強化しています。

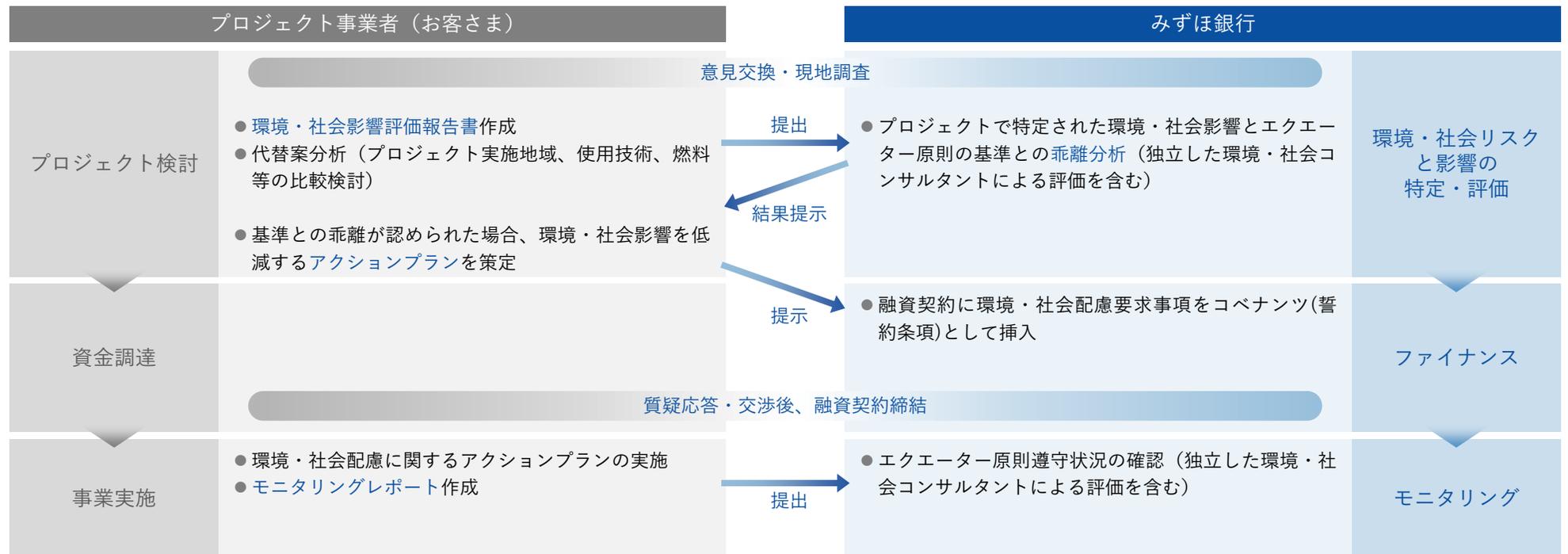
● エクエーター原則の実施体制

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、みずほ銀行全体のエクエーター原則の実施を統括しています。グローバル環境室は、みずほ銀行が独自に策定した「エクエーター原則実施マニュアル」をグローバルに運用しています。行内研修の実施や行内ニュースレター等の配信を通じて、エクエーター原則に関する行内の理解促進にも努めています。

● プロジェクトへの適用プロセス

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。



責任ある投融資 – エクエーター原則の採択と適用 (2)

● プロジェクトへの適用プロセス (続き)

2. カテゴリー分類と要求事項

エクエーター原則では、対象プロジェクトを環境・社会への影響度によって3つのカテゴリーに分類し、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¹をすべて満たす必要があります。また、お客さまによる環境・社会アセスメントの実施だけでなく、独立した環境・社会コンサルタントによるレビューも必要になります。

	カテゴリーの定義	プロジェクトの影響の例
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	<ul style="list-style-type: none"> ● 住民に対する重大な影響（土地取得、非自発的移転、先住民民族等） ● 生物多様性、自然生息地、および文化遺産に対する重大な影響 ● 複合要因による重大な影響
B	環境・社会に対して限定的な潜在的リスク、または、影響を及ぼす可能性があり、そのリスクと影響の発生件数が少なく、概してその立地に限定され、多くの場合は回復可能であり、かつ、緩和策によって容易に対処可能なプロジェクト	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 社会影響または環境影響が軽微で悪化が予見されない

● ESポリシーの社内浸透

3. 内容の確認

環境・社会アセスメント文書および独立した環境・社会コンサルタントによるレビュー報告書に基づいて、そのプロジェクトがエクエーター原則の要求事項を遵守できるかどうかを判断し、融資の可否を決定します。

4. 融資契約書への反映

エクエーター原則では、環境・社会配慮に関する要求事項（以下4項目）を融資契約書の誓約条項に盛り込むことを定めています。

- 現地国の環境・社会関連法規制、許認可の遵守
- 環境・社会マネジメントプランとアクションプランの遵守
- それら（a、b）の遵守状況の定期報告書の作成
- 合意された廃棄計画に従って、施設を廃棄すること（計画が作成された場合）

1 (例) 環境・社会アセスメント、人権リスクアセスメントの実施等

● 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の適用実績を、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〈みずほ〉のウェブサイトで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](#)

Case Study

エクエーター原則（第四版）では、事業者に対し、指導原則を参照の上、人権に関するリスクと影響を評価することを求めています。プロジェクト所在国の法令だけでなく、国際基準である指導原則も参照して人権DDを行った事例をご紹介します。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。

🔍 事例1 中東地域での製造プラントプロジェクト

特定されたリスクと影響	事業者によるリスク軽減策
土地買収に伴う住民への影響	事業者がResettlement Action Planを策定し、適切な対話の実施と補償を行うための計画が策定されていることを確認しました。
建設に従事する労働者（移民労働者を含む）の人権	事業者が人権ポリシー・行動規範を制定し、IFCパフォーマンススタンダードに則った適切な雇用条件・労働環境を整備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Stakeholder Engagement Planを策定し、社会的弱者、移民労働者など、誰でもアクセス可能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。

🔍 事例2 欧州地域での蓄電池プロジェクト

特定されたリスクと影響	事業者によるリスク軽減策
サプライチェーンにおける人権侵害	事業者がSupplier Code of Conductを制定し、サプライチェーンにおける人権リスク軽減措置を講じていることを確認しました。
労働者の雇用・健康・安全	事業者が指導原則に則ったHuman Resource Policies and Procedures/Labor Management Planを策定し、適切な労働機会と安全な労働環境を提供するとともに、労働者のための苦情処理メカニズムも構築していることを確認しました。

🔍 事例3 アジア地域での洋上風力発電プロジェクト

特定されたリスクと影響	事業者によるリスク軽減策
漁民等の生計への影響	事業者が適切な補償を行うための計画Livelihood Restoration Planを策定していることを確認しました。
建設に従事する労働者の安全	事業者が労働・衛生・安全に関するポリシーを有し、安全のための対策を行っていることを確認しました。
地域社会とのコミュニケーション	事業者がStakeholder Engagement Planを策定し、適切な対話を実施していることを確認しました。
救済へのアクセス	事業者がオンライン上で、誰でもアクセス可能な苦情処理メカニズムを有していることを確認しました。

● 調達に関する取組方針

全文 p.49

〈みずほ〉は、調達活動を通じて、サプライヤーの従業員の人権や環境・社会に対して負の影響を与えるリスクがあると認識しています。〈みずほ〉は、「調達に関する取組方針」（以下、調達方針）を制定し、調達活動における人権尊重の姿勢を明確化するとともに、サプライヤーのみなさまに遵守いただきたい事項として「サプライヤーの行動指針」を定め、理解と協力を求めています。

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

● サプライヤーに対する方針の周知と遵守

1. サプライヤーの行動指針の遵守に向けて

〈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。

2. 人権方針・調達方針の遵守

〈みずほ〉は主要サプライヤー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。2023年度は約780社²に調達方針を周知しました。

● 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り組み強化の観点で、2023年度は主要サプライヤー延べ約2,000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。重大なリスク事象は検知されませんでした。

● 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

- 海外³ ネガティブニューススクリーニング
- 国内 信用情報照会

2. 調達に関する取組方針の周知

調達実施部署

主要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	対応方針検討	方針に基づく対応
調達実施部署	本部	調達実施部署
深刻度や影響範囲、 サプライヤーの関与、 対応状況をヒアリング	サプライヤーの対応 の十分性を確認し、 推奨される対応を調 達実施部署に伝達	追加的な対応要請や 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

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

金融サービスの提供における対応

● 新商品・新サービス開発時における人権への影響の検討

〈みずほ〉では、新商品・サービス開発時に、人権にどのような影響を与える可能性があるか評価しています。評価の結果、リスクがあると判定された場合には、適切な対応が完了しなければ取り扱いを開始できない体制を整えています。既存商品・サービスについても、一定の基準に該当するものを定期的に抽出し、人権の観点から点検しています。

● バリアフリー化・ユニバーサルデザイン化への取り組み

年齢・性別・障がいの有無などにかかわらず誰にでも利用しやすい銀行を目指して、みずほ銀行では、2005年から、店舗・設備・機器類などの「ハード面」、お客さま向け書類、インターネットコンテンツなどの「ソフト面」、お客さまへのおもてなしのスキル向上を目的とする教育推進などの「ハート面」の3つの側面から、バリアフリー化・ユニバーサルデザイン化に取り組んでいます。

これらの取り組みについて、店舗をご利用いただくお客さまに広くご認識いただけるよう、店舗ごとの整備状況をウェブサイト「ATM・店舗検索」や店舗の出入口にマークで掲示しています。



● お客さま情報の管理

IT技術の進展に伴い情報の利活用が進む一方で、各国の個人情報保護法制の強化、社会的関心の高まりを受け、情報資産の適切な保護と利用を目的とする情報管理は極めて重要な経営課題であると認識しています。〈みずほ〉では、情報資産に関する各種安全管理措置・管理方法を明確化するとともに、役員および社員への教育・啓発を行い、情報管理態勢強化に努めています。

● 広告宣伝物についてのチェック体制

みずほ銀行・みずほ信託銀行・みずほ証券では、お客さま向けに発信する広告や社内報等について、人権尊重の観点から問題となる表現がないかを確認し、必要があれば修正する体制を整えています。

● 消費者の安全性・健全性の確保への取り組み

1. 金融円滑化への取り組み

〈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もと、適切かつ積極的にリスクテイクを行い、金融仲介機能を積極的に発揮することが、お客さまおよび経済の健全な発展、個人生活の充実等に資するとの考えに基づき、金融円滑化に取り組めます。

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

2. 金融サービスをご利用するお客さまに対する情報提供

〈みずほ〉は、「お客さま保護等管理体制」を整え、お客さまに対する取引または商品等の説明および情報提供（商品等説明）の適切性と十分性が確保されるように管理しています。

● マネー・ロンダリング等の防止

〈みずほ〉は、商品やサービスがマネー・ロ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ています。

サステナブルビジネス推進と金融包摂への取り組み

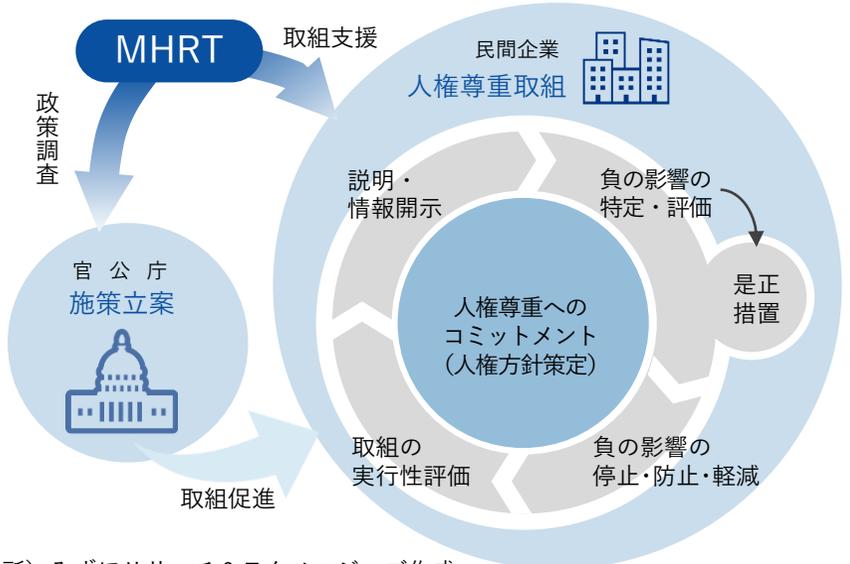
● サステナブルビジネス推進 - 人権尊重の観点から -

人権領域でのコンサルティング機能の提供

みずほリサーチ&テクノロジーズ (MHRT) は、人権領域での専門知見の提供を通じ、官公庁の施策立案および事業法人の人権尊重の取り組み高度化をサポートしています。

Case Study

日本政府における人権領域の政策高度化を目指した調査事業の公募案件を受託し、国際スタンダードを踏まえた人権尊重の取り組みに関する現状や有効な施策等の調査報告を実施しました。
また、民間事業者への支援も展開しており、具体的には、事業活動における人権リスク評価、顕著な人権課題の特定など人権尊重の取り組み強化に向けた体制整備を支援しています。



(出所) みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

● 金融包摂への貢献

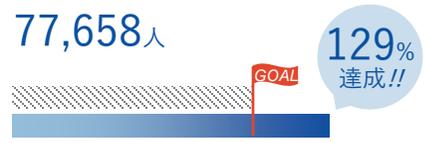
金融包摂 (Financial Inclusion) は、人々が経済活動に必要な金融サービスにアクセスでき、それを利用できる状況を実現することであり、グローバルな課題の一つです。〈みずほ〉では、お客さまが年齢・性別・障がいの有無などにかかわらず金融サービスにアクセスできるよう取り組むことで、お客さまの満足度向上と、それを通じた金融包摂に貢献しています。商品の開発にあたっては、ステークホルダーと連携しながら、さまざまな理由で金融サービスへのアクセスが困難な方々の状況やニーズの理解に努めています。また、外部の関係者とも連携することでサービスの提供範囲の拡大に努めていきます。さらに、お客さまへの商品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。

Case Study

01 金融経済教育の取り組み

〈みずほ〉は、「若いうちから金融の仕組みについての理解を深め、複雑化・グローバル化する社会で自立した生活者として生きていけるように」という考えのもと、家計管理や生活設計、金融知識の醸成、多重債務や金融犯罪被害の未然防止等の観点から、特に小学生から大学生・専門学校生向けの金融経済教育に力を入れて取り組んでいます。

金融経済教育受講者数
目標 (2019-2023年度累計)
60,000人以上
実績 (2019-2023年度累計)



02 「生命保険信託 (未来あんしんサポート型)」

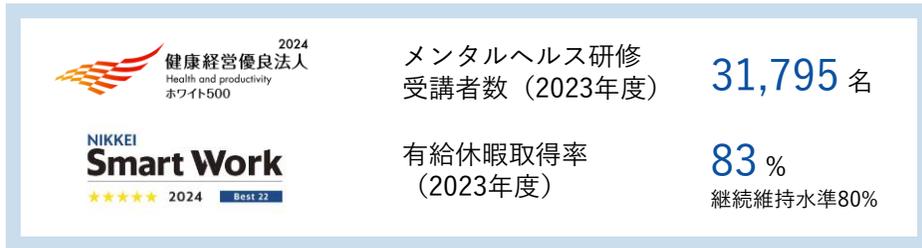
みずほ信託銀行は、他企業と協働し、障がいのあるお子さまやご家族に寄り添った商品・サービスを提供しています。主に障がいのあるお子さまのご家族が保険契約者となり、ご家族が亡くなられた場合のお子さまの計画的な保険金受け取りをサポートする商品です。

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。

● 多様な社員が活躍する働きやすい環境の構築

社員が自分らしくいきいきと仕事に臨んでいくためには、働きやすい環境の構築が必要不可欠です。社員の身体的・精神的・社会的な健康を支えるとともに、社員一人ひとりの状況に応じた柔軟な働き方ができるための仕組みづくりや、仕事と育児・介護を両立するための様々な取り組みを行います。



人生100年時代を見据えた健康経営

業務効率化を推進し過重労働を排除するために、資料のペーパーレス化や全社一斉の定時退社日の設定を行っています。また、メンタルヘルスの向上に向けて、ストレスへの理解を深めセルフケアを推奨する全社員向けの研修や、社員のメンタルヘルスに関する理解の促進を目的とした管理職向けの研修を実施しています。

一人ひとりのライフスタイルにあった柔軟な働き方

〈みずほ〉では、社員がそれぞれの業務に応じてリモートワークを行うことができるよう、勤務場所等の環境整備を行っています。柔軟な働き方が可能な「フレックスタイム勤務」や「時差勤務」、「週休3・4日制」も導入しています。また、半日単位での有給休暇取得も年間最大32回可能とするなど、ライフスタイルに合わせて有給休暇を取得しやすい仕組みを整えています。

職場の安全・衛生面への取り組み

労働安全衛生に関する法律に則り、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、安全で働きやすい職場環境づくりを行っています。

● 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。

● 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

● 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¹。各労働組合との間で、労働協約を締結し、組合員の労働条件の維持改善ならびに会社の健全な発展に向け、会社と組合がお互いの立場を尊重しながら様々なテーマについて団体交渉を行い、健全な労使関係の構築と維持を図っています。海外拠点においても、〈みずほ〉は、各国の労働関連法規を十分に踏まえた事業運営を行っています。

1 みずほ証券、みずほリサーチ&テクノロジーズでは、各社の従業員組合がユニオンショップ制を採用し、組合活動を実施

「みずほの企業理念」の実現に向けて制定された「人事ビジョン」の下、「〈みずほ〉のDEIコミットメント」と「日本における重点施策」を制定し、その実現に向けたさまざまな施策を推進しています。



● 〈みずほ〉のDEIコミットメント

1. DEI（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）に取り組む理由

〈みずほ〉の企業理念を実現するためには、あらゆる多様性を尊重し、機会の公平性を確保し、そして多様な視点や価値観を日々の業務推進や意思決定に積極的に取り入れる、DEI（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の推進が不可欠です。

〈みずほ〉では、以下の3つの約束を掲げDEIを推進します。これにより、すべての社員が自分らしく輝き、〈みずほ〉の一員として働くことにやりがいと誇りを感じられる組織となり、〈みずほ〉に関わるすべての人や社会に新たな価値を生み出していきます。

2. 3つの約束

01 多様性を力に

年齢・性別・国籍・人種・民族・宗教・文化・障がいの有無・性的指向/性自認などの多様な背景・経験・価値観を持つすべての社員が、一人ひとりの個性を「強み」としていかし、自分らしさと能力を最大限に発揮できる組織であること。

02 自分らしく働き人生を豊かに

柔軟な働き方を推進し、すべての社員がプロフェッショナルとして、そして一個人として、ありたい姿に向かって、充実感を持ちながら生産的に仕事に取り組める組織であること。

03 認め合い高め合うカルチャー

会社と社員、そして社員同士が信頼と敬意をもってつながり合い、多様な視点を取り入れ、健全でオープンな議論や、積極的な挑戦ができる組織であること。

● 日本における重点施策

DEIコミットメントをもとに、以下の重点施策を策定しました。

1. 管理職等の意思決定層における多様性の確保（女性、グローバル人材、キャリア採用者）
2. 育児・介護との両立
3. LGBT+（性的少数者）についての取組
4. 障がいのある社員の活躍推進
5. 柔軟で多様な働き方の推進
6. コミュニケーションを力に、挑戦し成長する組織カルチャーを醸成

● D&I AWARD受賞

D&Iに取り組む企業を認定・表彰する日本最大のアワードである「D&I AWARD 2023」において、「D&I AWARD賞（従業員数3001人以上の企業部門）」を受賞するとともに、最高ランクの「ベストワークプレイス」に3年連続で認定されました。



	項目	目標	達成時期	実績
女性管理職比率 ¹	部長相当職 ²	14%	26年3月	10%
	課長相当職以上	21%	26年3月	20%
継続して維持する水準				実績
	海外現地採用社員の管理職比率 ³	83%		85%
	キャリア採用管理職比率 ⁴	(実績のみ開示)		16%
	女性新卒採用者比率 ^{1,5}	30%		37%
	有給休暇取得率 ¹	80%		83%
	男性育児休業取得率 ¹	100%		105%

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）合算 2 部長および部長に準ずる役職

3 海外拠点の管理職ポストにおける現地採用社員の比率。海外（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）合算

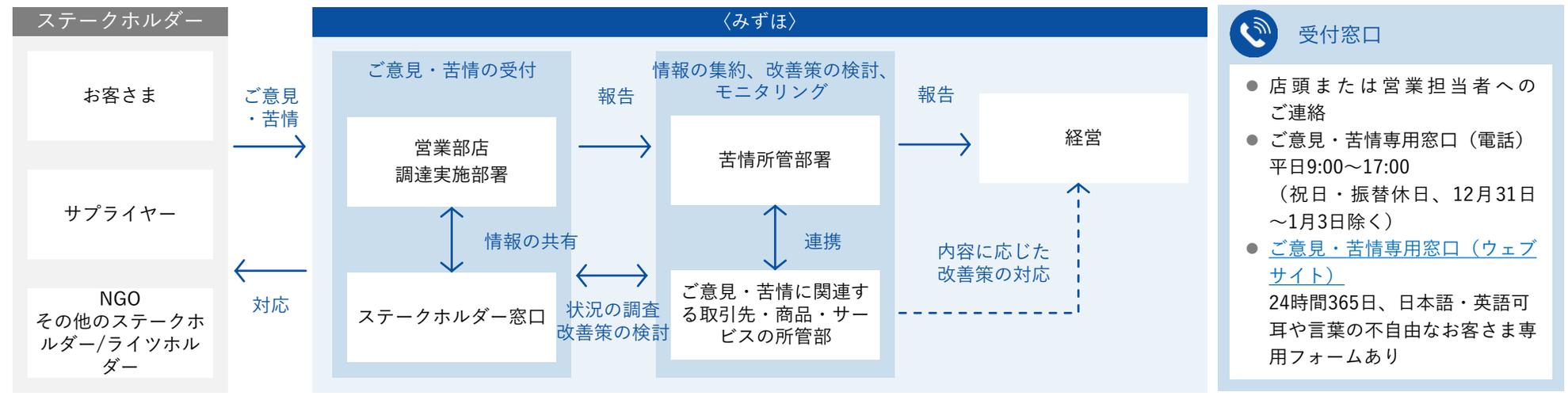
4 国内課長相当職以上（みずほフィナンシャルグループ、みずほ銀行、みずほ信託銀行、みずほ証券、みずほリサーチ&テクノロジーズ）合算 5 2024年4月1日時点

外部ステークホルダー向け苦情処理メカニズム

〈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、ウェブサイトなどを通じて受付けています。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。

「報復に対する恐れ」を解消するため、情報の共有を業務上必要な最小限の範囲に留めるなど、情報管理や秘密保持を徹底したうえで、ライツホルダーの救済に取り組んでいます。

〈みずほ〉の苦情処理メカニズム



人権に関連した主なご意見・苦情と救済・是正措置の事例（2023年度）

Case Study

01 対応の改善 – 障害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導入
 - 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

02 救済・是正 – 開発プロジェクトの再評価

〈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、「地域住民の人権や環境に負の影響を及ぼしているため、〈みずほ〉はそのプロジェクトについて再評価を行うべきだ」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、〈みずほ〉は、お客さまによる現地での対応状況、具体的には地域住民の安全保障対策、開かれた苦情処理メカニズムの構築、第三者機関によるモニタリングなどの救済・是正措置の実施状況を確認・検証しました。

バリューチェーン全体の苦情処理メカニズム

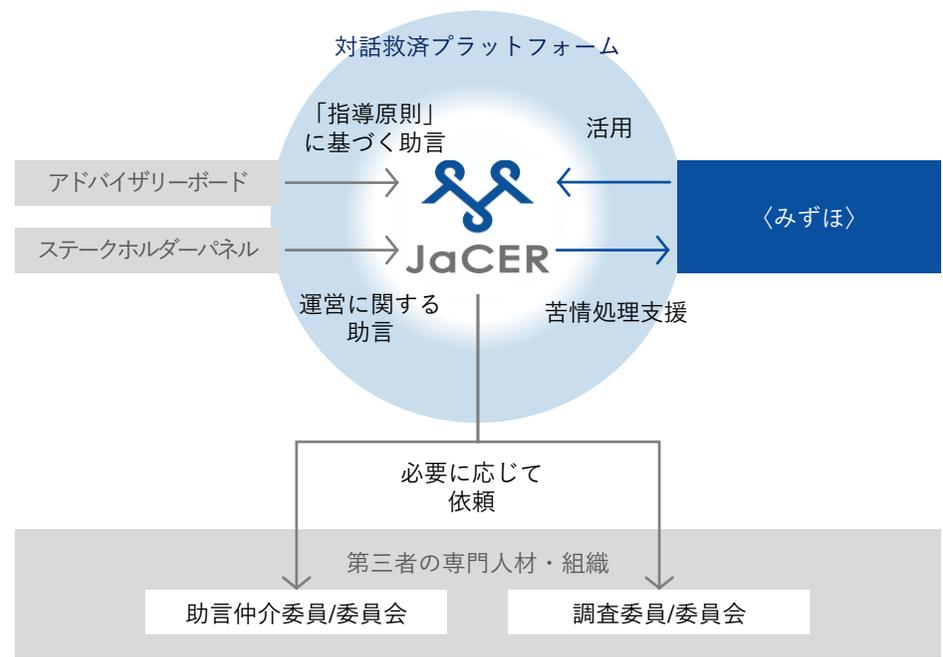
〈みずほ〉は、事業のバリューチェーン全体で生じる人権侵害に関する通報を受け付けるため、2023年7月より、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）が運営・提供する「対話救済プラットフォーム」を活用して、専門的で中立的かつ公平な苦情処理メカニズムを運営しています。また、本プラットフォームを通じて、通報者の匿名性や通報内容の秘匿性を確保するとともに、複数言語で通報可能な体制を構築しています。

● JaCER「対話救済プラットフォーム」の仕組み

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苦情処理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、苦情処理の公平性を高めるため、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。

対話救済プラットフォームのガバナンス体制



1 みずほフィナンシャルグループのウェブサイトにて通報窓口を周知 2 原則通報処理後15日以内

● JaCER「対話救済プラットフォーム」の運営プロセス

- 1. 受付**
JaCER対話救済プラットフォームWebサイト¹で通報受付
- 2. 審査・連絡**
JaCERが通報の内容確認、該当性判断、対応策の検討、通報者・〈みずほ〉への連絡²
- 3. 対応**
〈みずほ〉内にて救済・是正に向けた対応を協議
必要に応じて〈みずほ〉が通報者と対話
- 4. 開示**
JaCERが進捗状況を匿名性に配慮した形式で開示

Column 指導原則31の実効性要件との関係性

- 本プラットフォームを活用して構築した苦情処理プラットフォームは、指導原則31の実効性要件を以下のような形で充足しています。
- 正当性：公正な運営やステークホルダーとの対話を重視したガバナンス体制
 - アクセス可能性：複数の言語で利用できる通報窓口、窓口の周知、秘密性の保持・個人情報の保護、報復行為等の不利益な取り扱いの禁止、脆弱な立場に置かれた人々に対する配慮
 - 予測可能性：通報者の理解を得るため、手続中に随時情報を提供
 - 公平性：ガバナンス体制を通じて、公正に/十分な情報提供とともに/敬意をもって通報者を扱い、必要かつ合理的なアクセスを確保するプロセスを構築
 - 透明性：通報者への経過を説明し、苦情処理案件リストを開示
 - 権利適合性：メカニズムと救済の双方が国際的な人権に適合
 - 継続的学習：ガバナンス体制を通じて持続的な改善を図る
 - 対話：通報者との対話・協働を促進する仕組み

社員向けの通報・相談窓口

〈みずほ〉は、社員向けに、コンプライアンス・ホットラインやみずほ人権ヘルプラインを設置しています。匿名性や秘密保持、公平性、通報者の権利の保護を保証し、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。

● コンプライアンス・ホットライン

概要

- 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も含む）向けに複数の社内外の通報窓口を設置し、匿名での通報も受け付けています。

グループ社員への周知

- 全役員・社員等を対象とした社内研修、ポスターの掲示や各種連絡窓口を記載した携帯カードの全社員への配布等により、グループ各社社員への周知を図っています。

通報者の保護

- 通報対応においては、細心の注意を払って通報者の秘密を保護するとともに、通報者に対する人事面他のあらゆる不利益な取り扱い・報復行為が行われないように徹底し、違反行為には人事処分を含め、厳正な措置を講じる方針を示しています。

通報実績

- 当社グループにおける社内外の通報窓口にて2022年度168件、2023年度175件の通報が寄せられ、その対応状況等については、社内の監査委員に報告しています。
- また、通報には至らないものの人間関係等について相談したいという要望も多く、そのような相談にも対応しています。

主な相談内容

- 各種ハラスメント（セクハラ、パワハラ等）
- 法令違反、社内ルール違反等

通報への対応

- 通報内容に応じて、適切な部署が事実調査を行います。通報内容が事実であれば、人事処分や注意・指導などを行います。

● みずほ人権ヘルプライン

概要

- みずほ人権ヘルプラインは、関係法令¹や指針に基づき設置された、ハラスメントや障がいのある社員への合理的配慮に関する社内相談窓口です。

対象者

- みずほフィナンシャルグループ・みずほ銀行・みずほ信託銀行・みずほ証券の全社員（グループ会社等に出向している社員、契約社員、派遣スタッフも含む）

相談できる内容

- セクハラ、パワハラ、妊娠・出産・育児・介護に関するハラスメント等の相談
- 障がい者の職場環境等の相談
- LGBT+ などの性的少数者の職場環境等の相談

受付方法

- 電話・メール・文書（郵便・社内メール便など）

相談実績

- 2022年度147件、2023年度158件の相談がありました。

主な相談内容

- セクハラ（例：上司からしつこく食事に誘われる）
- パワハラ（例：机を叩く、大声で叱責する）
- その他（例：自身の障がいの特性に配慮した業務にしてほしい）

相談への対応

- 所属長が事実確認のうえ注意・指導を行います。
- 人事グループが事実確認のうえ、所属長に職場環境の改善を指示します（服務規律違反が認められた場合、人事処分を実施）。

¹ 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）

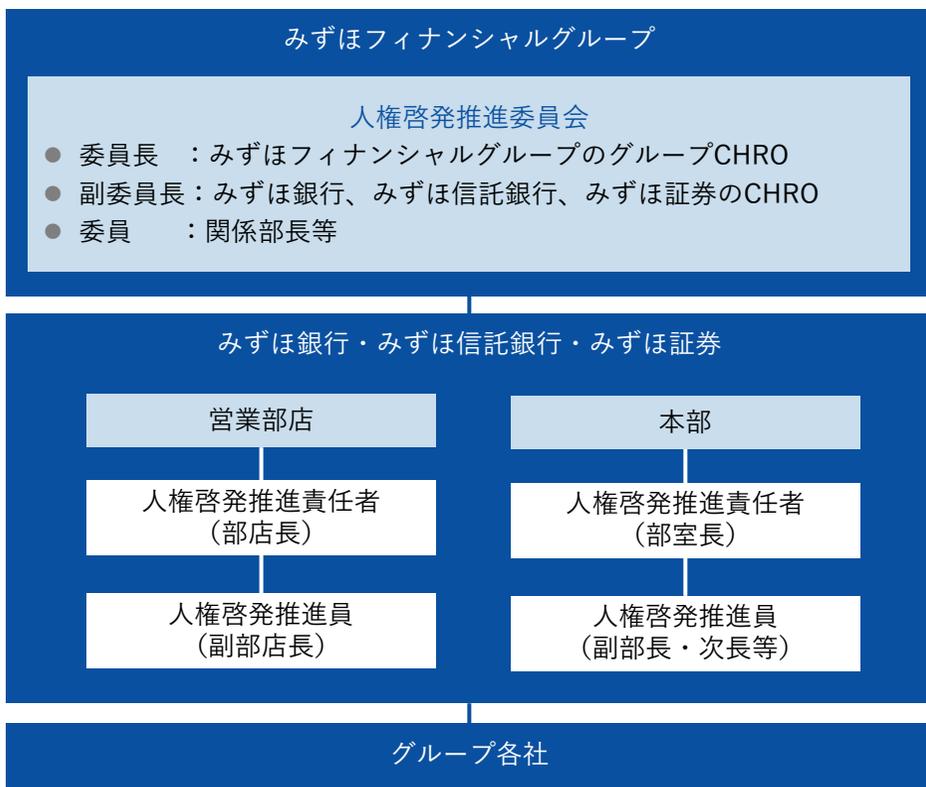
人権啓発推進態勢と啓発活動

〈みずほ〉では、人権啓発推進委員会を設置し、重要な経営課題の一つとして、役員および社員の人権意識を高めることに積極的に取り組んでいます。

● 人権啓発推進委員会

人権啓発推進委員会では、グループに関する人権課題や社内啓発体制、社員向け研修のテーマや内容等を協議するなど、人権尊重の精神にあふれた企業風土が醸成できるよう推進しています。

みずほフィナンシャルグループのグループ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。



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、みずほリサーチ&テクノロジーズ、アセットマネジメントOne
 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

● 役員および社員に対する啓発活動（2023年度実績）

	研修名	対象	受講者数
国内	みずほ人権研修	全従業員（正規・非正規）	54,524人 ¹
	役員・部店長研修	全役員および全部店長	707人 ¹
	人権啓発推進員研修	全部室店の人権啓発推進員	972人 ¹
	新入社員研修	全新入社員	666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	8,272人 ³

みずほ人権研修

年1回、グループ社員が人権啓発研修を受講し、人権について学び、自身を振り返るため、「みずほ人権研修」を実施しています。各年度の重点テーマは以下の通りです。

2021年度	同和問題
2022年度	LGBT+
2023年度	障がい者の人権

役員・部店長研修

毎年、テーマを定め、研修を実施しており、2023年度のテーマは以下の通りです。

障がい者の人権
 「職場における発達障がい者への理解と協働」

その他テーマ別研修

「採用担当者向け研修」「体験型人権研修」など、テーマ別の研修会を行っています。

人権啓発教材「人権の扉」

人権啓発教材「人権の扉」を作成し、さまざまな人権問題に対して社員が「気づき」を得るきっかけを提供しています。

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。

社内啓発と対外発信

ステークホルダーエンゲージメントの一環として、「ビジネスと人権」に関する取り組みについて社内外への啓発や研修を実施しています。

● 役員・社員に対する「ビジネスと人権」に係る研修

みずほ銀行、みずほ信託銀行の営業担当管理者を対象に、企業経営における人権リスクの高まりや人権DDの実務等について理解を深めるため、e-learning形式で「ビジネスと人権」に関する研修を実施しました。

主な研修コンテンツ

- 人権侵害の企業経営への影響
- 企業による人権侵害への批判
- 〈みずほ〉の人権尊重への取り組み
- 企業が人権に負の影響を及ぼす形態
- 人権侵害に対する〈みずほ〉の対応

また、国内外における人権デューデリジェンス法制化の動向を踏まえ、役員を対象としたコンプライアンス研修において「ビジネスと人権」をテーマとしてとりあげ、外部専門家による講義を行っています。

● 「ビジネスと人権」の取り組みに関する対外的な発信

社外でのセミナーやパネルディスカッション等の機会を通じて、〈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。また、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て、〈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。

外部セミナーやレポート等での発信実績

- リフィニティブ ビジネスと人権セミナー
- 法務省「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書
- 全国銀行協会「人権だより」
- UNEP FIs/ILO 「Just Transition Finance」

● 国際的な人権に関するネットワーク活動への参加

〈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目指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10行が参加）。グローバルな金融機関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。

主なFIs Circleワークショップへの参加状況



開催日	ディスカッションテーマ
2023/10	環境・社会リスク管理への人権対応の統合に向けて（社内体制整備、運用方法等）
2024/2	欧州CSRD規制への対応方法（データ収集、第三者保証、マテリアリティ分析、ガバナンス・戦略等）
2024/6	AIと人権（AIと人権に関する課題、監視技術と自立型兵器等）

● 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

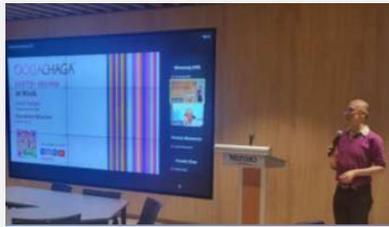
海外拠点における啓発・社会貢献活動

〈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尊重への貢献といったさまざまな取り組みを推進しています。

Case Study

事例1 DEI推進に向けた取り組み

Mizuho Securities Pan Asiaでは、DEI推進に向けた取り組みとして、LGBTQ+¹の外部専門家を招聘し、LGBTQ+の基礎的な知識やLGBTQ+のコミュニティが直面する課題、職場におけるLGBTQ+の理解・支援などをテーマとした勉強会やイベントを開催しました。



〈みずほ〉のEMEA地域（欧州・中東・アフリカ）では、職場におけるLGBTQ+に対する理解を深めるプログラムを運営しており、LGBTQ+を学ぶイベントなどの施策を実施しています。また、女性活躍推進に向けて、リーダーシッププログラムやさまざまなイベントを開催しています。

米州みずほでは、地域の非営利団体と協力して、次世代の女性リーダー育成に向けて社員との交流会などの取り組みを行っています。



事例2 人権に関する社会貢献の推進

Mizuho USA Foundationは、ニューヨーク市内の恵まれないコミュニティ出身の若年層に技術トレーニングと専門スキルを提供する非営利組織に助成を行っています。この活動を通じて、恵まれない若年層に対して、望ましい待遇の仕事を得るためのプログラムを支援しています。



みずほ銀行ロンドン支店では、慈善団体とパートナーシップを締結し、社員がボランティア活動や募金活動に参加することで、各地域の人権課題への取り組みを支援しています。例えば、教育における社会経済的格差の是正やロンドン地域で貧困にあえぐ家庭や子どもへの支援を行っています。

また、EMEA地域では、地域社会に貢献する活動への社員参画を推進しています。具体的には、介護施設への訪問やフードバンクでのボランティア活動など多岐にわたる活動を行っています。



ステークホルダーコミュニケーション

〈みずほ〉では、ステークホルダーのみなさまに対する倫理上の基本姿勢を行動規範として定めるとともに、積極的にコミュニケーションを行い、〈みずほ〉の活動が社会常識と調和し、公正かつ透明なものとなるよう努めています。幅広いステークホルダーから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。



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を通じて、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。

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目指します。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。

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。

業界関係者

さまざまなプラットフォームや個別の面談などを通じて、国内外の金融機関や事業会社と意見交換を行っています。そこでは、〈みずほ〉の取り組みを共有するとともに、切磋琢磨して取り組みの高度化を図っています。

社員

社員一人ひとりが仕事を通じてやりがいと誇りを感じられるよう、人権が尊重された職場環境づくりに取り組んでいます。具体的には、社員向けの人権啓発活動・人権研修を実施するほか、労働関係法令の遵守の徹底や職場の安全・衛生にも配慮しています。また、差別・ハラスメントなどに対応したホットラインを整備するとともに、職場意識実態調査などを通じてコミュニケーションを図っています。

NPO/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。

● 事業環境の変化を踏まえた重要な人権課題の見直し

人権デューデリジェンス（DD）法制化の議論が世界的に進められていることに加え、紛争の発生、サプライチェーンの再構築、テクノロジーの発展など、グローバルな金融機関を取り巻く事業環境は変化しています。このような状況を受けて多様化・複雑化していく人権課題に、〈みずほ〉は適切に対応していく必要があります。

〈みずほ〉では、事業環境の変化や人権課題の多様化、取組状況のレビューを通じて認識した課題などを踏まえて、人権リスクの特定・評価を改めて行い、〈みずほ〉にとっての重要な人権課題の見直しを検討します。

● 人権デューデリジェンスの着実な運用の継続

〈みずほ〉は、2022年より人権方針に基づき本格的な人権DDの運用を行ってきましたが、これまでの経験や実績を踏まえ、本年度から重大なインシデントに優先的に取り組むための強化DD要否判定プロセスを導入しました。今後はこの新たな枠組みでの人権DDを着実に実施するとともに、実施結果を踏まえて、インシデントの検知、評価、対応、モニタリングの一連のプロセスと実施体制の有効性を評価し、必要に応じて見直しを検討するなど、高度化に努めます。

● 透明性の向上に向けた人権尊重の取り組みの開示充実

2022年に邦銀として初めて人権レポートを発刊し、今回で3回目のレポート発刊となります。今回も、強化DDの実施事例や苦情処理メカニズムの運用などについて、開示をより充実させました。

今後も指導原則で求められている透明性の確保はもちろんのこと、NGOなどのライツホルダーからいただいたご意見などを踏まえて、〈みずほ〉の人権尊重に関する取り組みの高度化と開示の充実化を図ります。

● 人権関連の苦情処理メカニズムの効果的な運用

〈みずほ〉は、指導原則に沿った公正・公平な苦情処理メカニズムの構築に向けて、2023年度に一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）に加盟しました。今後はJaCERが運営する苦情受付プラットフォームを活用して、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。

● 人権に関する社員のリテラシー向上

バリューチェーン全体における人権尊重に取り組むためには、社員一人ひとりの人権に関するリテラシーの向上が重要です。グローバルに事業を展開するなかで、多様な人権課題に適切に対応していくために、特にフロント部門の「ビジネスと人権」に関するキャパシティ・ビルディングに取り組んでいきます。

また、〈みずほ〉の人権尊重に関する取り組みについて、外部のステークホルダーだけでなく、社内の関係者にも積極的に周知を行い、グループ全体で人権を尊重する感度を向上させていきます。



Appendix

		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.6,9
		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.6
		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.35
	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、社内ではどのように構成されているか、またその理由は何か？	p.11,15,26,34
		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.11
		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.34,35
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.6-10,14,23-26	
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.4,38		
パートB 報告の焦点の 明確化	顕著な人権課題の提示	B1	顕著な人権課題の提示：報告対象期間中の企業の活動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.10
	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.10
	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.17
	追加的な深刻な影響	B4	追加的な深刻な影響：報告対象期間中に発生し、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.21,22
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.14-22,26,34,35
	ステークホルダー・ エンゲージメント	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.34,35,37
		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.10,14-37
		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.4,38
	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.22,31,33
		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.22,31,33
	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.11,15,23,26,31-33
		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.14-36
		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.13-35
	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.14-26,33
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.31-33	
	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.31-33	
	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.31-33	
	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.31-33	
	C6.5	報告対象期間中、企業は顕著な人権課題に関わる実際の影響からの救済を提供または可能にしたか、またその場合の典型的もしくは重大な事例は何か？	p.31-33	

I. 環境・社会に配慮した投融資の取組方針（以下「本方針」）の考え方

企業が自らの持続的な成長と中長期的な企業価値の創出を達成するためには、ステークホルダーとの適切な協働が不可欠であり、サステナビリティを巡る環境・社会課題に対する適切な対応が必要です。そして、企業には内外の経済・社会の持続可能な発展への貢献が期待されており、企業の決定や事業活動が環境・社会に及ぼす影響に対して、ステークホルダーの期待に配慮し国際規範と整合した、透明性が高く倫理的な行動をとることが求められています。

〈みずほ〉は「みずほの企業行動規範」、「環境方針」、「人権方針」において、環境に配慮して行動すること、国際的に認められた人権を尊重して行動することを約束しています。〈みずほ〉は、グローバルな金融グループとして社会的責任と公共的使命の重みを常に認識し、様々なステークホルダーの期待に配慮しながら、活動基盤である社会との関わりにおいて、責任を十分に果たす企業行動を実践することで、内外の経済・社会の持続的な発展と環境・社会課題の解決に貢献していきます。そのために、気候変動への対応、生物多様性保全、人権尊重をはじめとする環境・社会課題に対して、金融仲介機能やコンサルティング機能を発揮し、環境・社会へのポジティブな影響の拡大とネガティブな影響の防止・軽減に努めていきます。

環境・社会課題に対して適切な対応を行っている企業への資金提供や資金調達支援などの金融サービスの提供を行うことは、内外の経済・社会の持続的な発展と環境・社会課題の解決に貢献するという、〈みずほ〉の社会的責任と公共的使命を果たすことにも繋がります。一方で、環境・社会課題に対してステークホルダーの期待に配慮した適切な対応を行わない企業と取引することのリスクを認識しています。

II. 本方針の対象業務と運営方法

1. 対象業務

- ・ 自らの判断に基づき取引先に資金提供を行う業務
- ・ 取引先の資金調達の支援を行う業務
- ・ 自らの名義で資産を保有し取引先の事業を支援する業務

具体的には、以下の業務とします（以下、「投融資等」）。

- ・ 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）

2. 本方針の運営方法

- ・ 「禁止方針」では、環境・社会に対する重大なリスクまたは重大な負の影響がある事項について定めます。これらに対しては、投融資等を行いません。
- ・ 「その他の方針」では、環境・社会に対するリスクまたは負の影響がある事項について定めます。これらに対しては、負の影響を防止・軽減するため、「認識すべきリスク」を踏まえて取引先の対応状況を確認したり、取引先に適切な対応を要請したりするプロセスを追加するなど、業務特性を踏まえた対応を行ったうえで、取引について判断します。

III. 横断的な取組方針

1. 対象

セクターにかかわらず、以下の事業とします。

- ・ 環境・社会に対する重大なリスクまたは重大な負の影響がある事業
- ・ 環境・社会に対するリスクまたは負の影響があり、取引先による環境・社会課題に対する適切な対応が求められる事業

2. 認識すべきリスクの概要

- ・ 「禁止方針」の対象は国際条約等で制限されている事項です。
- ・ 開発等に伴い、深刻な環境汚染や、先住民族・地域住民の非自発的な移転などの人権侵害が発生するリスクがあります。
- ・ 先住民族・地域住民や人権団体などの反対運動・裁判などによって、開発や完工が遅延するリスクがあります。
- ・ 紛争地域では、様々な紛争の要因や利害関係、人権を尊重するための統治の脆弱性などによって、人権侵害が発生するリスクがあります。

3. 取組方針

禁止方針

- ・ 以下の事業に対しては、投融資等を行いません。
 - ラムサール条約指定湿地へ負の影響を与える事業
 - ユネスコ指定世界遺産へ負の影響を与える事業（当該国政府及びUNESCOからの事前同意がある場合を除く）
 - ワシントン条約に違反する事業（各国の留保事項には配慮します）
 - 強制労働、児童労働、人身取引を引き起こしている事業

その他の方針

- 以下の事業に対しては、負の影響を防止・軽減するため、「認識すべきリスク」を踏まえて取引先の対応状況を確認したうえで、取引について慎重に判断します。
 - 先住民族の地域社会へ負の影響を与える事業
 - 先住民族の地域社会へ負の影響を与える事業
 - 非自発的住民移転に繋がる土地収用を伴う事業
 - 紛争地域における人権への負の影響に関与している¹事業
- 上記のリスク検証の結果、取引先が環境・社会課題に適切に対応していないことによって、取引先の事業継続に重大な影響があることが判明した場合、投融資等を行いません。

IV. 人権課題に対する取組方針

〈みずほ〉は、「みずほの企業行動規範」において、国際的に認められた人権を尊重して行動することを約束しています。また、「人権方針」に基づき、グローバルに展開する事業のバリューチェーンを通じて、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に従い人権を尊重する責任を果たすことを目指しています。特に、強制労働、児童労働、人身取引については、当社の事業及びバリューチェーンから排除することを目指しています。〈みずほ〉は取引先に対して、〈みずほ〉の「人権方針」を理解し、それぞれの事業・サプライチェーンにおける人権への負の影響の防止・軽減と必要に応じた救済策の提供に取り組むことを期待しています。

1. 対象

- 人権課題のリスクを伴う企業

2. 認識すべきリスクの概要

- 企業には、自らの事業活動を通じて、人権への負の影響を引き起こしたり助長したりするリスクがあります。
- 企業の事業、商品またはサービスが、人権への負の影響と直接的に結びつくリスクがあります。
- 強制労働、児童労働、人身取引は国際条約や法令等で禁止されているきわめて深刻な人権課題です。

3. 取組方針

その他の方針

- 負の影響を防止・軽減するため、「認識すべきリスク」を踏まえて取引先の対応状況を確認したうえで、取引について判断します。具体的には、人権デューデリジェンスを行います。

人権デューデリジェンス

(1) 取引先の人権への負の影響の特定

以下の方法で人権への負の影響を特定します。

- 現在投融資等の取引がない企業と投融資等の取引を開始する場合、その企業が人権への負の影響に関与していないか確認します。
- 既に投融資等の取引がある企業に関して、外部から指摘を受けたり、公的機関等から信頼性のある情報の提供を受けたりした場合、その企業が人権への負の影響に関与していないか確認します。

(2) 取引先の人権への負の影響の評価

特定した人権への負の影響について、深刻度及び発生可能性を含む評価を行います。取引先が重大な人権への負の影響に関与していると判断した場合、対応について検討します。

(3) 重大な負の影響への対応

A. 取引先が強制労働、児童労働、人身取引を引き起こしている場合

(a) 現在投融資等の取引がない企業

- 企業が強制労働、児童労働、人身取引を引き起こしていることが明白である場合、投融資等を行いません。

(b) 既に投融資等の取引がある企業

- 取引先が強制労働、児童労働、人身取引を引き起こしていることが明白であると判明した場合、当該事象の是正と再発防止を求めます。
- 一定期間経過後も取引先が上記の求めに対して対応しない場合、取引継続について慎重に検討を行います。

B. 取引先が強制労働、児童労働、人身取引を助長している場合、または、取引先の事業、商品もしくはサービスが強制労働、児童労働、人身取引と直接的に結びついている場合

- 取引先に対して以下を求めるなど、負の影響の防止・軽減に向けて取引先との対話を行います。
 - 当該事象への対応状況について報告すること
 - 取引先の対応状況が不十分である場合、追加的な対応を行うこと

C. 取引先がその他の人権への負の影響に関与している場合

- 取引先に対して以下を求めるなど、負の影響の防止・軽減に向けて取引先との対話を行います。
 - 当該事象への対応状況について報告すること
 - 取引先の対応状況が不十分である場合、追加的な対応を行うこと

1 「人権への負の影響に関与している」とは、以下のいずれかの状況を指す：

(1) 人権への負の影響を引き起こしている (2) 人権への負の影響を助長している (3) ビジネス上の関係によって、事業、商品またはサービスが、人権への負の影響と直接的に結びついている

V. 移行リスクセクターに対する取組方針

〈みずほ〉は、「環境方針」に基づき、2050年の脱炭素社会（温室効果ガス排出ネットゼロ）の実現や気候変動に対して強靱な社会の構築に向けて、以下の取り組みを行います。

- パリ協定に整合したファイナンスポートフォリオへと段階的に転換を図るため、中長期的に投融資ポートフォリオを通じた温室効果ガス排出量を削減していきます。
- 取引先ごとの課題やニーズに応じ、中長期を見据えて、気候変動対策、脱炭素社会への移行を支援するため、エンゲージメント（建設的な対話）を積極的に行います。

〈みずほ〉は、脱炭素社会への転換に起因する移行リスク（政策リスク、技術リスク、評判リスクなど）が高いセクター群を「移行リスクセクター」として、取組方針を定めます。

1. 対象

- 以下の事業を主たる事業²とする企業
 - 石炭火力発電、石油火力発電、ガス火力発電、石炭鉱業、石油、ガス、鉄鋼、セメント

2. 認識すべきリスクの概要

- 移行リスクセクターの企業は、脱炭素社会に向けた移行への対応が適切になされなかった場合、移行リスク（政策リスク、技術リスク、評判リスクなど）に晒される可能性が高まります。

3. 取組方針

その他の方針

- 負の影響を防止・軽減するため、「認識すべきリスク」を踏まえて取引先の対応状況を確認したうえで、取引について判断します。具体的には、エンゲージメントを行います。

エンゲージメント

- (1) 取引先に対して以下を要請し、段階的な取り組み強化を促します。
 - 移行に向けた戦略の策定
 - 移行戦略を実効的なものとするための定量目標やKPI（中期・長期）の設定
 - 移行戦略や目標・KPIに基づいた、具体的な取り組みの実行と進捗の開示
 - 温室効果ガス排出量の計測と開示
 - TCFDまたはそれと同等の枠組みに沿った開示の充実
- (2) 取引先の主たる事業と移行リスクへの対応状況に基づき、リスク区分を特定します。

- (3) 移行リスクへの対応状況を年1回以上確認し、以下の基準をもとに評価します。
 - 移行リスクへの対応意思の有無
 - 移行戦略の有無、定量目標の有無
 - 目標の水準、達成手段や取組状況などの具体性、実績・客観性 など

- (4) エンゲージメントの結果、取引先が初回エンゲージメントから1年経過後も移行戦略を策定しない場合、取引継続について慎重に判断を行います。

VI. 特定セクターに対する取組方針

1. 兵器・武器

(1) 対象

- 兵器・武器³の製造、販売、流通を行う企業

(2) 認識すべきリスクの概要

- 兵器・武器を取り扱う企業には、殺傷・破壊力を持つという製品の特性上、社会正義・人道的観点から批判を招くリスクがあります。
- 兵器・武器の使用によって、人権侵害や国際法違反などが発生するリスクがあります。

(3) 取組方針

禁止方針

- 以下の企業に対しては、投融資等を行いません。
 - クラスタール弾、対人地雷、生物化学兵器の製造、販売、流通を行う企業
- 上記を除くその他の兵器・武器の製造、販売、流通（正当な国家安全保障または国連平和維持活動を目的とするものに限り、慎重に検討したうえで、対応する可能性があります）

その他の方針

- 負の影響を防止・軽減するため、「認識すべきリスク」を踏まえて取引先の対応状況を確認したうえで、取引について判断します。
- 上記のリスク検証の結果、取引先が環境・社会課題に適切に対応していないことによって、取引先の事業継続に重大な影響があることが判明した場合、投融資等を行いません。

2 「主たる事業」とは、以下のいずれかの状態を指す：

(1) 対象事業が総売上または総発電量の50%以上を占めている、(2) (1)には該当しないが、対象事業が総売上または総発電量において最も大きな割合を占めている

3 スポーツやレジャーなどに使用されるものを除く

2. 石炭火力発電

(1) 対象

- ・ 石炭火力発電所を運営する企業

(2) 認識すべきリスクの概要

- ・ 石炭火力発電は、他の発電方式と比べて温室効果ガス排出量が多いことや、硫黄酸化物や窒素酸化物などの有害物質を放出することなどから、気候変動や大気汚染を引き起こすリスクがあります。

(3) 取組方針

禁止方針

- ・ 以下の企業に対しては、投融資等を行いません。
 - 石炭火力発電事業を主たる事業とする、現在投融資等の取引がない企業
- ・ 以下を資金使途とする投融資等を行いません。
 - 新規の石炭火力発電所の建設
 - 既存の石炭火力発電所の拡張

その他の方針

- ・ 負の影響を防止・軽減するため、「認識すべきリスク」を踏まえて取引先の対応状況を確認したうえで、取引について判断します。
- ・ 上記のリスク検証の結果、取引先が環境・社会課題に適切に対応していないことによって、取引先の事業継続に重大な影響があることが判明した場合、投融資等を行いません。
- ・ 2050年の脱炭素社会を実現するため、エネルギー転換に向けた革新的、かつクリーンで効率的な次世代技術の発展は支援します。
- ・ 既存の石炭火力発電所の早期廃止を可能にするための投融資等については、脱炭素化の進展に向けた計画の信頼性・実効性などを検証したうえで、対応する可能性があります。

3. 一般炭採掘

(1) 対象

- ・ 一般炭採掘事業を行う企業
- ・ 一般炭採掘事業に紐付くインフラ事業を行う企業

(2) 認識すべきリスクの概要

- ・ 一般炭採掘事業には、開発に伴う植生・表土の除去による生態系への影響、酸性鉱山排水や重金属、シアン化合物などの有害物質による土壤汚染や水質汚染、大量の水の使用による水資源への影響など、環境への負の影響が甚大となるリスクがあります。

- ・ Mountaintop removal（山頂除去）方式で行われる石炭採掘は、爆発物を用いて石炭層の上の植生・表土を全て除去し、瓦礫を近隣の谷に投棄するため、生態系や水質へ重大な影響を与えます。
- ・ 一般炭採掘事業には、採掘現場が適切に管理されていない場合、落盤や尾鉱ダムの決壊などの鉱山事故が発生したり、採掘労働者の強制労働や開発による先住民族・地域住民の非自発的な移転などの人権侵害が発生したりするリスクがあります。
- ・ ガバナンスが脆弱な国では、鉱業権を取得するときなどに汚職が行われやすいことから、上記のような環境・社会への負の影響が発生するリスクが高まります。
- ・ ガバナンスが脆弱な国や紛争地域では、鉱業会社が警備請負業者との関係を適切に管理していない場合、反対運動を行う人々に対する人権侵害が発生したり、軍隊・準軍事組織への援助を通じて紛争の悪化を助長したりするリスクがあります。
- ・ 一般炭は、火力発電所などでの燃焼を通じて温室効果ガス排出量を増加させるリスクがあります。

(3) 取組方針

禁止方針

- ・ 以下の企業に対しては、投融資等を行いません。
 - 一般炭採掘事業を主たる事業とする、現在投融資等の取引がない企業
 - 一般炭採掘事業に紐付くインフラ事業を主たる事業とする、現在投融資等の取引がない企業
- ・ 以下を資金使途とする投融資等を行いません。
 - 新規の一般炭炭鉱の開発
 - 既存の一般炭炭鉱の拡張
 - 既存の一般炭炭鉱の権益取得（温室効果ガス排出量を2050年にネットゼロとする目標⁴を掲げる国のエネルギー安定供給に不可欠な案件に限り、慎重に検討したうえで、対応する可能性があります。）
 - 一般炭採掘事業に紐付く新規のインフラの開発
 - 一般炭採掘事業に紐付く既存のインフラの拡張

その他の方針

- ・ 負の影響を防止・軽減するため、「認識すべきリスク」を踏まえて取引先の対応状況を確認したうえで、取引について判断します。
- ・ 上記のリスク検証の結果、取引先が環境・社会課題に適切に対応していないことによって、取引先の事業継続に重大な影響があることが判明した場合、投融資等を行いません。

4. 石油・ガス

(1) 対象

- ・ 石油・ガス採掘事業を行う企業
- ・ 石油・ガスパイプライン事業を行う企業

(2) 認識すべきリスクの概要

- ・ 石油・ガス採掘事業には、開発・生産手法によっては、メタンの漏洩やフレアリング、採掘に伴うエネルギーの使用によって、多くの温室効果ガスを排出するリスクがあります。
- ・ 気候変動に対する規制強化や再生可能エネルギーへの転換などの移行リスクに晒される可能性があります。
- ・ 石油・ガス採掘事業またはパイプライン事業には、石油・ガス流出事故が発生した場合、土壌や海洋・河川の汚染など、環境への負の影響が甚大となるリスクがあります。
- ・ パイプライン事業には、敷設時も稼働後も、森林伐採やオイル漏洩などによる環境への負の影響や、先住民族・地域住民の非自発的な移転などの人権侵害が発生するリスクがあります。
- ・ 特に以下の事業は、石油・ガスの採掘等に伴う環境負荷が大きいです。また、生態系への影響や、生物多様性の毀損、先住民族・地域住民の非自発的な移転などの人権侵害が発生するリスクがあります。
- ・ 北極圏（北緯66度33分以上の地域）は希少生物の保護や先住民族の生活に特に配慮が必要な地域です。
- ・ オイルサンドは、生産時に熱処理を要することから、特に温室効果ガス排出量が大きいです。また、開発に伴う森林伐採や、大量の水の使用に伴う水資源への影響、排水による土壌汚染や水質汚染を発生させるリスクがあります。
- ・ シェールオイル・ガスは、水圧破砕法の使用によって、大量の水の使用に伴う水資源への影響や、排水による土壌汚染や水質汚染を発生させたり、地震を誘発させるリスクがあります。

(3) 取組方針

その他の方針

- ・ 負の影響を防止・軽減するため、「認識すべきリスク」を踏まえて取引先の対応状況を確認したうえで、取引について判断します。
- ・ 上記のリスク検証の結果、取引先が環境・社会課題に適切に対応していないことによって、取引先の事業継続に重大な影響があることが判明した場合、投融資等を行いません。

- ・ 石油・ガス採掘事業を資金使途とする新規の投融資等を行う場合、十分な温室効果ガス排出削減対策がとられているか検証します。
- ・ 以下を資金使途とする投融資等を行う場合、固有のリスクを踏まえて適切な環境・社会リスク評価を行います。
 - 北極圏における石油・ガス採掘事業
 - オイルサンド採掘事業
 - シェールオイル・ガス採掘事業
 - パイプライン事業

5. 鉱業

(1) 対象

- ・ 鉱業⁵を行う企業

(2) 認識すべきリスクの概要

- ・ 鉱業には、開発に伴う植生・表土の除去による生態系への影響、酸性鉱山排水や重金属、シアン化合物などの有害物質による土壌汚染や水質汚染、大量の水の使用による水資源への影響など、環境への負の影響が甚大となるリスクがあります。
- ・ Mountaintop removal（山頂除去）方式で行われる石炭採掘は、爆発物を用いて石炭層の上の植生・表土を全て除去し、瓦礫を近隣の谷に投棄するため、生態系や水質へ重大な影響を与えます。
- ・ 鉱業には、採掘現場が適切に管理されていない場合、落盤や尾鉱ダムの決壊などの鉱山事故が発生したり、採掘労働者の強制労働・児童労働や開発による先住民族・地域住民の非自発的な移転などの人権侵害が発生したりするリスクがあります。
- ・ 零細・小規模鉱業は、合法的な許可なしに行われることが多いことから、上記のような環境・社会への負の影響が発生するリスクが高まります。
- ・ ガバナンスが脆弱な国では、鉱業権を取得するときなどに汚職が行われやすいことから、上記のような環境・社会への負の影響が発生するリスクが高まります。
- ・ ガバナンスが脆弱な国や紛争地域では、鉱業会社が警備請負業者との関係を適切に管理していない場合、反対運動を行う人々に対する人権侵害が発生したり、軍隊・準軍事組織への援助を通じて紛争の悪化を助長したりするリスクがあります。

(3) 取組方針

禁止方針

- ・ 以下を資金使途とする投融資等を行いません。
 - Mountaintop removal（山頂除去）方式で行われる原料炭採掘

5 貴金属、卑金属、鉄及び非鉄金属、石灰石やダイヤモンドなどの非金属鉱物、原料炭の探査、開発、採掘、選鉱を含む。建築材料となる石材、骨材、砂利、砂の採石を除く。一般炭については「VI.3. 一般炭採掘」、石油・ガスについては「VI.4. 石油・ガス」を参照のこと

その他の方針

- ・ 負の影響を防止・軽減するため、「認識すべきリスク」を踏まえて取引先の対応状況を確認したうえで、取引について判断します。
- ・ 上記のリスク検証の結果、取引先が環境・社会課題に適切に対応していないことによって、取引先の事業継続に重大な影響があることが判明した場合、投融資等を行いません。

6.大規模水力発電

(1) 対象

- ・ 大規模水力発電所⁶を運営する企業

(2) 認識すべきリスクの概要

- ・ 大規模水力発電所の建設に伴い、河川流域における生態系への影響や生物多様性の毀損が発生するリスクがあります。
- ・ 先住民・地域住民の非自発的な移転などの人権侵害が発生するリスクがあります。

(3) 取組方針

その他の方針

- ・ 負の影響を防止・軽減するため、「認識すべきリスク」を踏まえて取引先の対応状況を確認したうえで、取引について判断します。
- ・ 上記のリスク検証の結果、取引先が環境・社会課題に適切に対応していないことによって、取引先の事業継続に重大な影響があることが判明した場合、投融資等を行いません。
- ・ 大規模水力発電事業を資金用途とする投融資等を行う場合、取引先に対して以下を推奨します。
 - Hydropower Sustainability Assessment Protocolに基づく環境・社会アセスメントを行うこと

7.木質バイオマス発電

(1) 対象

- ・ 木質バイオマス専焼発電所を運営する企業

(2) 認識すべきリスクの概要

- ・ 木質バイオマス発電には、燃料生産時に大規模な森林伐採や泥炭地の開発が行われたり、遠隔地から燃料を輸入したりする場合、ライフサイクル全体での温室効果ガス排出量が大きくなるリスクがあります。

- ・ 木質バイオマス燃料の生産には、大規模な森林伐採によって生態系への影響や生物多様性の毀損が発生するリスクがあります。
- ・ 木質バイオマス燃料の生産には、森林伐採に伴う先住民の権利の侵害、安全・衛生的に問題のある労働環境、周辺環境の破壊に伴う地域住民とのトラブルなどの人権侵害や、食料生産のような重要な土地利用との競合が発生するリスクがあります。

(3) 取組方針

その他の方針

- ・ 負の影響を防止・軽減するため、「認識すべきリスク」を踏まえて取引先の対応状況を確認したうえで、取引について判断します。
- ・ 上記のリスク検証の結果、取引先が環境・社会課題に適切に対応していないことによって、取引先の事業継続に重大な影響があることが判明した場合、投融資等を行いません。

8.大規模農園

(1) 対象

- ・ 大規模農園事業⁷を行う企業

(2) 認識すべきリスクの概要

- ・ 大規模農園開発のための天然林の伐採・焼き払いや農園の操業には、以下のような問題が発生するリスクがあります。
 - 森林破壊による砂漠化(土壌荒廃)、世界的な気候変動リスクの増大
 - 野生の動植物の生息・植生地の減少、生物多様性の毀損
 - 森林伐採や農園の開発に伴う先住民の権利の侵害
 - 周辺環境の破壊による地域住民とのトラブル
 - 泥炭湿地の乾燥による地中の二酸化炭素の放出、地盤沈下・浸水による土壌の毀損、地中炭素への引火による森林火災・煙害
 - 生産にあたっての違法な児童労働

(3) 取組方針

その他の方針

- ・ 負の影響を防止・軽減するため、「認識すべきリスク」を踏まえて取引先の対応状況を確認したうえで、取引について判断します。
- ・ 上記のリスク検証の結果、取引先が環境・社会課題に適切に対応していないことによって、取引先の事業継続に重大な影響があることが判明した場合、投融資等を行いません。

6 出力25MW以上かつダムの子壁の高さが15m以上の水力発電所

7 1万ha以上を対象とし、大豆・天然ゴム・カカオ・コーヒーなどの栽培や、放牧地としての利用などを目的とした事業を含む

- 取引先に対して以下を求めます。
 - 先住民族・地域住民のFPIC⁸の権利を尊重すること
 - NDPE⁹など、環境・人権への配慮を定めた方針を策定すること
- 取引先に対して以下を要請します。

取引先のサプライチェーンにおいても同様の取り組みがなされるよう、サプライチェーン管理を強化することならびにトレーサビリティを向上させること

9. パームオイル

(1) 対象

- アブラヤシのプランテーション農園事業を行う企業

(2) 認識すべきリスクの概要

- パームオイルの原料であるアブラヤシのプランテーション農園開発のための天然林の伐採・焼き払いや農園の操業には、以下のような問題が発生するリスクがあります。
 - 森林破壊による砂漠化(土壌荒廃)、世界的な気候変動リスクの増大
 - 野生の動植物の生息・植生地の減少、生物多様性の毀損
 - 森林伐採や農園の開発に伴う先住民族の権利の侵害
 - 周辺環境の破壊による地域住民とのトラブル
 - 泥炭湿地の乾燥による地中の二酸化炭素の放出、地盤沈下・浸水による土壌の毀損、地中炭素への引火による森林火災・煙害
 - 生産にあたっての違法な児童労働

(3) 取組方針

その他の方針

- 負の影響を防止・軽減するため、「認識すべきリスク」を踏まえて取引先の対応状況を確認したうえで、取引について判断します。
- 上記のリスク検証の結果、取引先が環境・社会課題に適切に対応していないことによって、取引先の事業継続に重大な影響があることが判明した場合、投融資等を行いません。
- 取引期間において、取引先が環境・社会課題に適切に対応しているか確認します。
 - 現地認証が剥奪されるなどの違法な活動が確認された場合は早急な改善を促し、改善策が不十分であれば、新規の投融資等を行いません。
 - 違法な活動が確認されなくとも、環境・社会課題に対して適切に対応していない場合は改善に向けて取引先との対話を行い、改善策が不十分であれば、新規の投融資等を行いません。

- 取引先に対して以下を求めます。
 - 先住民族・地域住民のFPICの権利を尊重すること
 - NDPEなど、環境・人権への配慮を定めた方針を策定すること
 - 以下のいずれかを充足すること
 - (a)全ての農園でRSPO¹⁰認証を取得すること
 - (b)RSPO認証を取得する予定がない場合、RSPO認証と同水準の対応を行い、対応状況について定期的に報告すること
 - 上記の(a)または(b)の充足に期間を要する場合、充足に向けた期限付きの計画を策定すること
- 取引先に対して以下を要請します。
 - 取引先のサプライチェーンにおいても同様の取り組みがなされるよう、サプライチェーン管理を強化することならびにトレーサビリティを向上させること

10. 木材・紙パルプ

(1) 対象

- 森林伐採事業¹¹を行う企業

(2) 認識すべきリスクの概要

- 木材・紙パルプの調達にかかる大規模な商業伐採には、森林の破壊によって以下のような問題が発生するリスクがあります。また、原材料の調達にあたって植林を行う場合においても、原生林の破壊が同様の結果を招くリスクがあります。
 - 森林破壊による砂漠化(土壌荒廃)、世界的な気候変動リスクの増大
 - 野生の動植物の生息・植生地の減少、生物多様性の毀損
 - 森林伐採に伴う先住民族の権利の侵害
 - 周辺環境の破壊による地域住民とのトラブル
 - 泥炭湿地の乾燥による地中の二酸化炭素の放出、地盤沈下・浸水による土壌の毀損、地中炭素への引火による森林火災・煙害

(3) 取組方針

その他の方針

- 負の影響を防止・軽減するため、「認識すべきリスク」を踏まえて取引先の対応状況を確認したうえで、取引について判断します。
- 上記のリスク検証の結果、取引先が環境・社会課題に適切に対応していないことによって、取引先の事業継続に重大な影響があることが判明した場合、投融資等を行いません。

⁸ 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） ⁹ No Deforestation, No Peat and No Exploitation（森林破壊ゼロ、泥炭地開発ゼロ、搾取ゼロ）

¹⁰ Roundtable on Sustainable Palm Oil（持続可能なパーム油のための円卓会議）

¹¹ 木材の生産または紙パルプの原材料となる木材チップの生産を目的とした事業

- ・取引期間において、取引先が環境・社会課題に適切に対応しているか確認します。
- 現地認証が剥奪されるなどの違法な活動が確認された場合は早急な改善を促し、改善策が不十分であれば、新規の投融資等を行いません。
- 違法な活動が確認されなくとも、環境・社会課題に対して適切に対応していない場合は改善に向けて取引先との対話を行い、改善策が不十分であれば、新規の投融資等を行いません。
- ・取引先に対して以下を求めます。
 - 先住民・地域住民のFPICの権利を尊重すること
 - NDPEなど、環境・人権への配慮を定めた方針を策定すること
- ・高所得OECD加盟国以外の国における森林伐採事業を資金用途とする投融資等を行う場合、取引先に対して以下を求めます。
 - FSC¹²認証またはPEFC¹³認証を取得すること
 - 上記の充足に期間を要する場合、充足に向けた期限付きの計画を策定すること
- ・取引先に対して以下を要請します。
 - 取引先のサプライチェーンにおいても同様の取り組みがなされるよう、サプライチェーン管理を強化することならびにトレーサビリティを向上させること

11. 漁業・養殖

(1) 対象

- ・漁業を行う企業
- ・養殖事業を行う企業

(2) 認識すべきリスクの概要

- ・漁業には、IUU漁業¹⁴や破壊的で無差別な漁法、乱獲・混獲によって生態系への影響や生物多様性の毀損が発生したり、強制労働・児童労働や先住民の伝統的な生計手段への影響などの人権侵害が発生したりするリスクがあります。
- ・養殖業には、養殖場の建設に伴う生態系への影響や生物多様性の毀損、富栄養化、赤潮、抗生物質や化学物質などによる水質汚染が発生するリスクがあります。

(3) 取組方針

その他の方針

- ・負の影響を防止・軽減するため、「認識すべきリスク」を踏まえて取引先の対応状況を確認したうえで、取引について判断します。
- ・上記のリスク検証の結果、取引先が環境・社会課題に適切に対応していないことによって、取引先の事業継続に重大な影響があることが判明した場合、投融資等を行いません。

VII. 本方針に関するガバナンス等

1. ガバナンス

- ・外部環境変化と本方針の運用結果を踏まえて、認識すべきリスクや対象となるセクター等の適切性・十分性について、経営会議や経営政策委員会等で定期的にレビューし、方針の見直しと適正な運用に向けた業務プロセスの改善を図ります。
- ・みずほ銀行、みずほ信託銀行、みずほ証券、米州みずほは、本方針の改定を踏まえた運用体制の整備を行い、2024年7月1日より運用を開始します。また、海外現地法人を含む上記4社の子会社においても2024年10月までに順次運用を開始します。
- ・本方針に基づき、主要子会社においては、各セクターの特定の取引先に対して、ESGや気候変動に伴う機会とリスクについて、中長期的な課題認識の共有を目的としたエンゲージメントを実施します。

2. 教育・研修

〈みずほ〉は、役員および社員が環境・人権課題に対する理解を深めるための啓発・研修や、役員及び社員が関連する規程や手続きを遵守するため教育研修・周知徹底に取り組めます。

3. ステークホルダー・コミュニケーション

〈みずほ〉は、多様なステークホルダーとのエンゲージメントを重視し、〈みずほ〉の取り組みがステークホルダーからの期待に沿うものとなるように努めます。

12 Forest Stewardship Council（森林管理協議会） 13 Programme for the Endorsement of Forest Certification（PEFC森林認証制度相互承認プログラム）

14 違法・無報告・無規制（Illegal, Unreported and Unregulated）で行われる漁業。各国の国内法や国際的な操業ルールに従わない漁業活動のこと

調達に関する取組方針

1. 調達に関する取組方針の位置づけ

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

この調達に関する取組方針は、「みずほの企業行動規範」および「環境方針」、「人権方針」に基づき、物品・サービスの購入やシステムの発注など（以下、調達活動といいます）。において、責任ある調達活動を行うための具体的な行動を示すものとして策定し、株式会社みずほフィナンシャルグループのグループ会社全てに適用されます。

2. 調達活動における基本的な考え方

〈みずほ〉は、責任ある調達活動と調達の最適化を進めることで、企業価値の向上を図るとともに、持続可能な社会の実現を目指します。

（サプライヤーの公平・公正な決定）

- 私たちは、品質、サービス内容などの利便性、価格、信頼性、法令等の遵守状況、情報管理体制、人権の尊重、環境への配慮の取り組み等を踏まえ、公平・公正にサプライヤーを決定します。

（法令・社会的規範の遵守）

- あらゆる法令やルールの遵守はもとより、広く社会的規範にもとることなく、高い自己規律のもとに調達活動を行います。
- サプライヤーとは、健全かつ透明な関係を保ちます。そのため、サプライヤーとの間で、社会的規範に反するような接待や贈答の授受は行いません。

（人権の尊重・環境への配慮）

- 調達活動における人権の尊重と、環境負荷低減に取り組みます。
- サプライヤーに対しても、事業活動における人権の尊重や環境への配慮を促すよう努めます。

3. サプライヤーに対する期待事項（サプライヤーの行動指針）

調達活動を通じ、〈みずほ〉とサプライヤーが、ともに持続可能な社会の発展に貢献し、ビジネスパートナーとして相互発展することを目指すため、以下の通り、サプライヤーの行動指針を定め、理解と協力を期待します。

（法令・社会的規範の遵守）

- あらゆる法令やルールの遵守はもとより、広く社会的規範にもとることのない、誠実かつ公正な企業活動を遂行すること。

（情報管理）

- 個人情報の保護に関する法律および関係法令に基づき、事業活動を通じて取得した情報を厳格に管理すること。

（人権の尊重）

- 事業活動が人権に対して影響を及ぼす可能性があることを認識し、国際規範¹を参照し、以下の通り、人権を尊重して企業活動を行うよう努めること。
 - 従業員の基本的な人権を尊重すること
 - 従業員に、安全で働きやすい職場を提供すること
 - 差別待遇、児童労働や強制労働を行わないこと
 - 法令に基づき自由に結社するまたは結社しない権利や団体交渉の権利を尊重すること
 - 多様な人材の成長と活躍の実現に向け、ダイバーシティ&インクルージョンを推進すること
 - 差別・ハラスメントの撲滅に積極的に取り組むこと
- 強制労働・児童労働・人身取引を事業及びバリューチェーンから排除することを目指すという〈みずほ〉の人権方針を理解し、自社およびそのサプライヤーが強制労働・児童労働・人身取引に加担（関与）しないよう十分な配慮・対応を行うこと。

（環境への配慮）

- 事業活動における持続可能なエネルギー・資源の利用、環境汚染の防止・予防、グリーン調達等の取り組みを実施し、以下の通り、環境負荷低減に努めること。
 - 資源やエネルギーの使用を抑制すること
 - 低炭素・脱炭素エネルギーの使用や温室効果ガスの削減に取り組むこと
 - 廃棄物の削減や、再利用・再生使用により資源を有効に利用すること
 - 環境や人に影響を与える物質の使用や排出を抑制すること
 - 森林などの天然資源を枯渇しないように利用すること
 - 生物多様性や生態系への影響がある原材料等の使用を行わないこと

4. 運用

- 〈みずほ〉は、主要なサプライヤーに対し、本取組方針を説明し、理解を求めます。

1 国際人権章典、「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関宣言」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等

● 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](#)

本資料における財務情報は、別途記載のない限り、日本会計基準ベースの数値（本邦の管理会計基準を含む）を使用しています。

本資料には、事業戦略及び数値目標等の将来の見通しに関する記述が含まれております。こうした記述は、本資料の作成時点において、入手可能な情報並びに将来の不確実な要因に係る仮定に基づく当社の認識を反映したものであり、将来実現する保証はなく、実際の結果と大きく異なる可能性があります。

当社の財政状態及び経営成績や投資者の投資判断に重要な影響を及ぼす可能性がある事項については、決算短信、有価証券報告書、統合報告書、Form 20-F等、当社が公表いたしました各種資料のうち最新のものをご参照ください。

当社は、東京証券取引所の定める有価証券上場規程等により義務付けられている場合を除き、新たな情報や事象の発生その他理由の如何を問わず、事業戦略及び数値目標等の将来の見通しを常に更新又は改定する訳ではなく、またその責任も有しません。

本資料に記載されている当社グループ以外の企業等に係る情報は、公開情報等から引用したものであり、係る情報の正確性・適切性等について当社はこれを保証するものではありません。

本資料は、米国又は日本国内外を問わず、いかなる証券についての取得申込みの勧誘又は販売の申込みではありません。

表紙写真：ヒナギク

花言葉は「平和、希望」

株式会社みずほフィナンシャルグループ

〒100-8176 東京都千代田区大手町1-5-5

<https://www.mizuho-fg.co.jp>

