

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 2025

2025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・態勢

人権方針 .....	6
〈みずほ〉の事業活動における顕著な人権課題 .....	10
人権尊重の推進態勢 .....	12
人権尊重の取り組みに関するレビュー .....	13

## 人権デューデリジェンス

人権マネジメントの全体像 .....	14
責任ある投融資 .....	15
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

バリューチェーン全体の苦情処理メカニズム .....	30
外部ステークホルダー向け苦情処理メカニズム .....	31
社員向けの通報・相談窓口 .....	32

## ステークホルダー・エンゲージメント

人権啓発推進態勢 .....	33
社内啓発と対外発信 .....	34
海外拠点における取り組み .....	35
ステークホルダーコミュニケーション .....	36

## おわりに

今後に向けて .....	37
--------------	----

## Appendix

国連指導原則フレームワークとの対照表 .....	39
調達に関する取組方針 .....	40
現代奴隷法への対応 .....	41



〈みずほ〉は「ありたき世界」の実現のため、  
人権尊重の取り組みを推進してまいります。

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

ビジネスと人権を取り巻く環境は、かつてないスピードで変化しています。サプライチェーンにおける強制労働や児童労働、デジタルトランスフォーメーションの進展に伴うプライバシー侵害のリスク、さらには多発する紛争や気候変動がもたらす人権への影響など、企業が向き合うべき人権課題は広範かつ複雑化しています。あらゆる場面において企業が人権を尊重することは、社会的責任であることはもちろん、企業価値の持続的な向上のためにも必要不可欠なものと強く認識しています。

このような環境認識のもと、〈みずほ〉は人権課題に対する態勢をより強化すべく、様々な取り組みを推進しています。2024年度は、〈みずほ〉が認識する人権課題の見直しを行いました。顕著な課題に適切かつ迅速な対応ができるよう、〈みずほ〉が手掛ける事業との関連性に着目して人権課題の追加や細分化を行いました。今年度は、お客さまの事業活動において発生する人権インシデントについて、より幅広く認識ができるよう態勢を検討しています。また、実際に確認できた人権課題に対しては、強化デューデリジェンスを通じて解決に向けた働きかけを行うとともに、役職員向けへの人権啓発を通じてリテラシーの向上を図り、各員が難しい事案にも粘り強く立ち向かえるよう努めています。

〈みずほ〉は「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」の実現を目指しています。人権課題への取り組みの持続的な高度化や、社会全体にポジティブな影響を創出していく努力は、〈みずほ〉が社会から信頼される存在であり続けるための重要な要素であると確信しております。私たちは、これからも人権尊重を経営の根幹に据え、多様なステークホルダーの皆様との対話を通じて、より良い社会の実現に貢献してまいります。

## 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・取締役会にて定期的に報告 (p.12)
- 顕著な人権課題に対し迅速に対処できるよう、〈みずほ〉の事業との関連性に着目して人権課題を追加・細分化 (p.10-11)
- 外部有識者を招き、経営陣と人権尊重に関するダイアログを実施 (p.13)

## 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) の参加等を通じ、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 (p.30)

## 人権デューデリジェンス (DD)

### 責任ある 投融資

- 環境・社会に配慮した取引に関する取組方針 (ESポリシー) に基づく人権DDの運用 (p.15-22)

### 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

- 人権に関する役職員への研修等を通じた啓発の実施 (p.33)

### その他

- 人権に関するネットワーク活動への参加 (p.34)

## 対応実績

ESポリシーに基づくエンゲージメント：  
累計約 **780** 社

強化DD実施件数：計 **6** 件

リスクスクリーニングの実施件数：  
延べ約 **2,500** 社

人権研修をはじめとした各種研修・啓発活動等の実施

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

- ビジネスと人権に関する対外発信 (p.34-35) 他、啓発活動展開
- 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.36)

## 情報開示

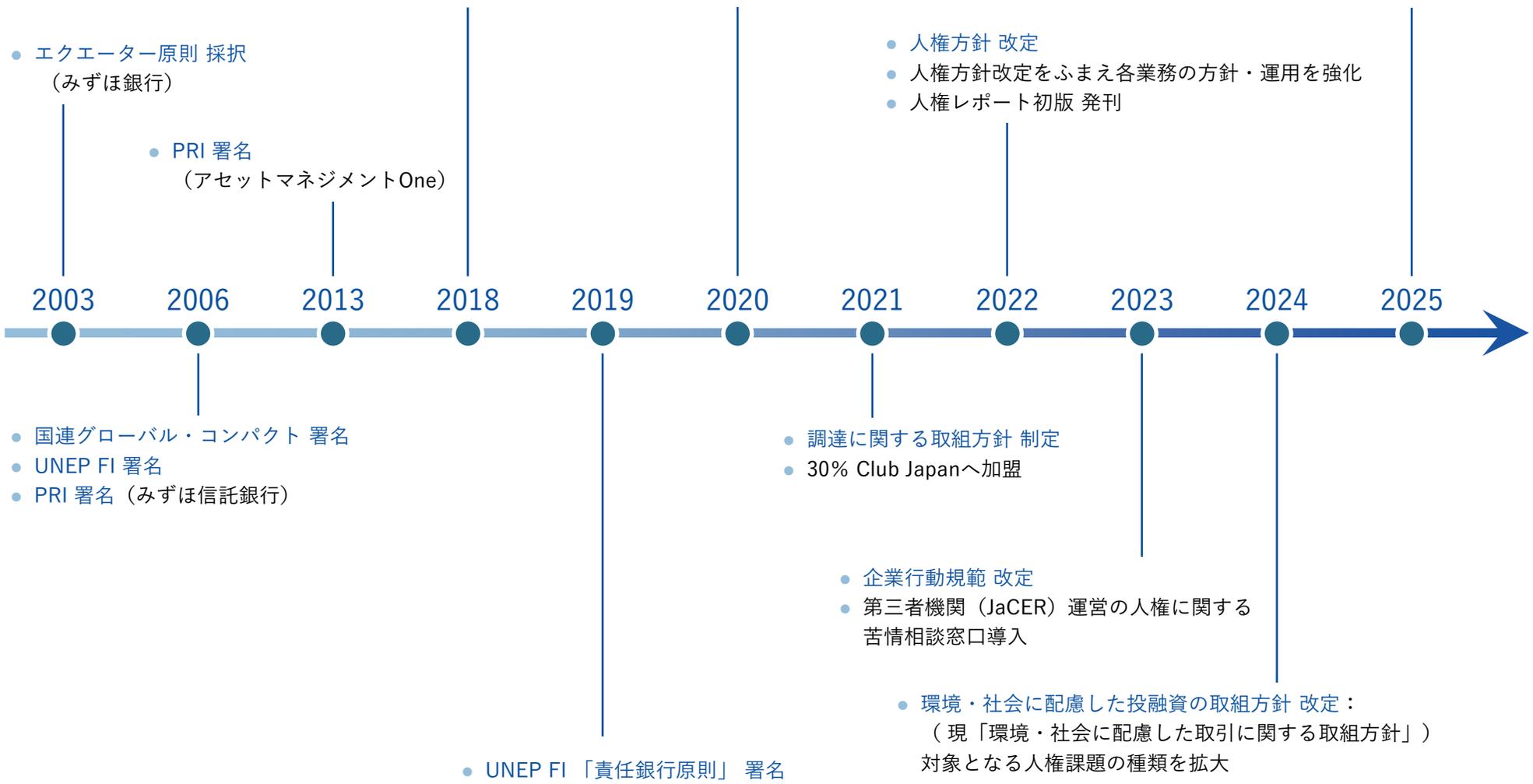
- 国連指導原則報告フレームワークを踏まえ、人権レポート2025において人権尊重の取り組みを総合的に開示

# 〈みずほ〉のこれまでの取り組み

- 人権方針 制定
- 〈みずほ〉の企業行動規範 改定
- 「特定セクターに対する取組方針」（現「環境・社会に配慮した取引に関する取組方針」） 制定
- 同方針に基づく取引先エンゲージメント 開始

- 環境方針 制定
- 環境・社会に配慮した投融資の取組方針 改定  
（現「環境・社会に配慮した取引に関する取組方針」）
- サステナブルファイナンス目標 設定
- エクエーター原則（第4版）適用開始（みずほ銀行）

- 顕著な人権課題の特定・評価
- 環境・社会に配慮した取引に関する取組方針 改定



# 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、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。

### 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

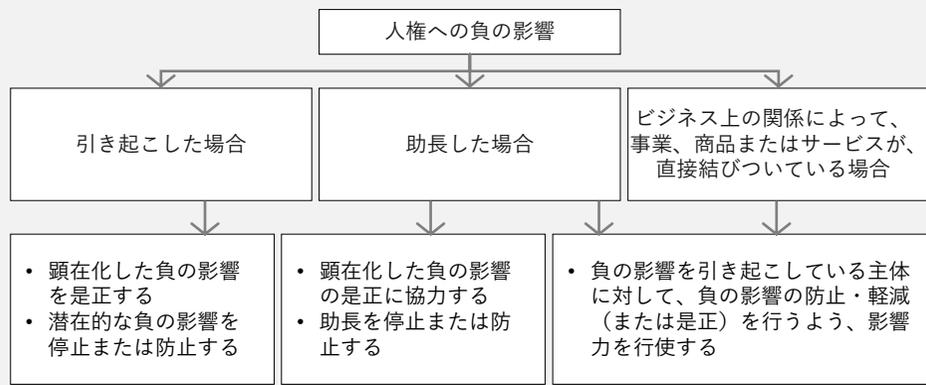
みずほフィナンシャルグループでは、人権尊重の取り組みは、経営会議等の執行での議論を経て取締役会に定期的に報告されます。

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・軽減に取り組めますが、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旨とし、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、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には、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	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

# 〈みずほ〉の事業活動における顕著な人権課題 (1)

人権方針をもとに、〈みずほ〉はあらゆる人権課題を重要視していますが、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の枠組みに沿って深刻度・発生可能性・関連性に基づいた評価を行い、顕著な人権課題を特定しています。今後も、内外の事業環境変化に合わせて、定期的に点検・見直しを実施予定です。

## ● 顕著な人権課題の特定 (2025年2月)

### 目的・概要

- 国連の指導原則および事業環境変化による人権課題の多様化・深刻化等を踏まえて、〈みずほ〉の事業活動における顕著な人権課題を特定しました。
- 投融資先、自社、金融サービス提供先、調達先の課題を対象に、外部専門家の助言のもと、人権影響の深刻度・発生可能性・関連性に基づき人権影響評価を実施しました。
- 以前の人権課題 (2022年5月見直し) と比べ、事業の実態に即した人権課題の評価を行い、課題を追加・細分化しました。また、事業への関連性を考慮し、各課題に対する対応方針を明確化しました。

### 評価プロセス

1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 国際的な規範や他社の状況も踏まえ、〈みずほ〉に特に関連する人権課題をリストアップ</li> <li>• 外部有識者より金融機関に対するステークホルダーからの期待やリストアップした人権課題にかかる提言を取得</li> <li>• 〈みずほ〉の事業活動を踏まえ、潜在的な人権課題を抽出</li> </ul>
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 抽出した課題を深刻度・発生可能性・関連性に基づき評価</li> </ul>
3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 深刻度・発生可能性・関連性が高い項目を顕著な人権課題として特定</li> <li>• 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</li> </ul>

### 特定結果

- 全課題を人権影響の深刻度・発生可能性・関連性に基づきスコアリング評価を実施し、15の顕著な人権課題を特定しました。
- すべての人権課題に対して、ステークホルダーとエンゲージメントを行い、取り組みの高度化に努めています。

#### 投融資の提供者としての課題

- 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

#### 従業員の雇用主としての課題

- 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

#### 金融サービスの提供者としての課題

- 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

#### 横断的な課題

- 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

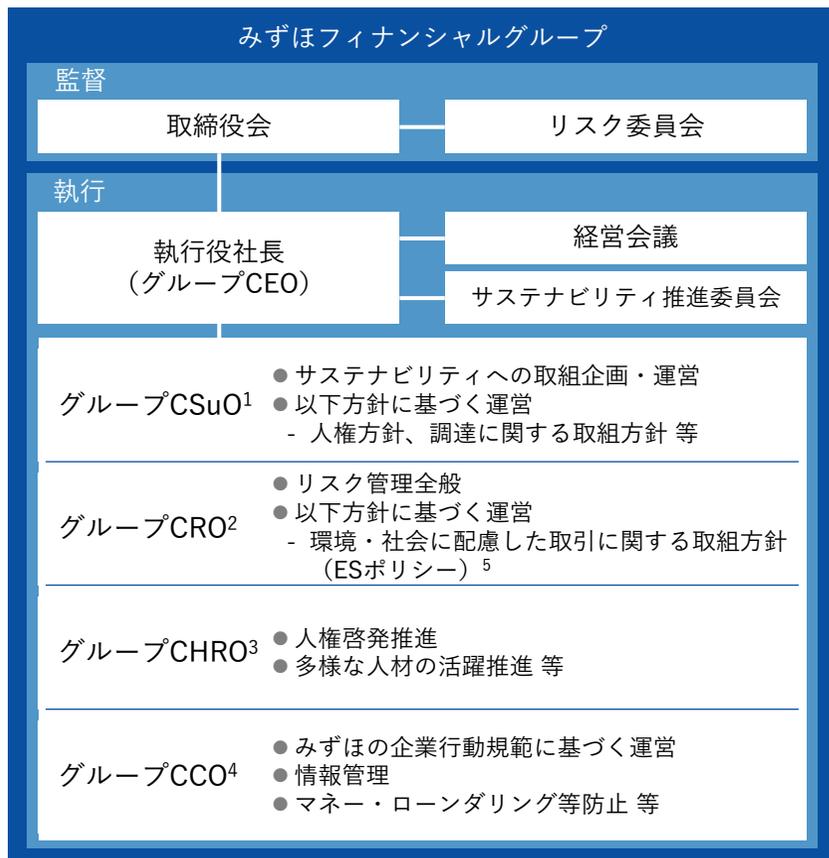
# 〈みずほ〉の事業活動における顕著な人権課題 (2)

各人権課題について、深刻度・発生可能性・関連性に基づき、外部専門家の助言を受け、スコアリング評価を実施しました。



\* 「マネーロンダリング」「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。

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 <sup>6</sup>	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"> <li>● 議長:社外取締役                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 社外取締役8名</li> <li>- 社内非執行取締役2名</li> <li>- 社内執行役兼務取締役4名</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人権方針の制改定の決議</li> <li>● 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</li> <li>● 2024年度は経営会議での議案と同内容を報告</li> </ul>
	リスク委員会	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 委員長:社内非執行取締役                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 社外取締役2名</li> <li>- 社内非執行取締役1名</li> <li>- 外部有識者2名</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 2024年度は人権尊重への取り組み強化について報告</li> </ul>
執行	経営会議	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 議長:グループCEO (執行役社長)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人権尊重に関する方針や計画<sup>7</sup>の審議</li> <li>● 2024年度は以下の議案を報告:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2024年度の取組内容</li> <li>- 顕著な人権課題の特定・評価</li> <li>- 今後の課題・注力事項</li> <li>- 人権DD実施状況</li> <li>- ESポリシー改定</li> <li>- 責任ある調達の運用</li> <li>- 苦情処理メカニズムの運用</li> </ul> </li> </ul>
	サステナビリティ推進委員会	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 委員長:グループCEO (執行役社長)</li> <li>● 外部有識者 (必要に応じ都度招聘)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 2024年度は以下の議案を審議:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 人権尊重の取り組み強化</li> <li>- 顕著な人権課題の特定・評価</li> <li>- 人権レポート2024発行</li> </ul> </li> </ul>

1 Chief Sustainability Officer 2 Chief Risk Officer 3 Chief Human Resources Officer

4 Chief Compliance Officer 5 環境・社会に配慮した取引に関する取組方針は、グループCSuO、グループCROが共同で所管・運営 6 2025年7月時点

7 人権方針、環境・社会に配慮した取引に関する取組方針、調達に関する取組方針、雇用に関する各種方針、顕著な人権課題の特定・評価

## 外部有識者とのダイアログ (2025年6月 ステークホルダーダイアログ)

〈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。2025年6月には田中竜介氏（国際労働機関プロジェクトコーディネーター）を招き、企業の人権尊重に対する考え方や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について、公開されている他社の取組み事例なども交えてご説明いただいた後、幅広いテーマで〈みずほ〉役員との活発な意見交換を行いました。

### ご説明いただいた外部有識者



田中 竜介氏  
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)

SDGsやビジネスと人権等の文脈において国際労働基準の普及活動に従事。日本の政府、使用者及び労働者団体、市民社会との協業のほか、諸国大使館との連絡窓口の役割も担う。グローバルサプライチェーンに関するプロジェクトの組成・実施を担当。外務省ビジネスと人権に関する行動計画に係る作業部会委員や、ビジネスと人権に関する企業内専門人材育成講座主任講師等を務める。

### ダイアログの概要

#### 1. 企業の人権尊重に対する考え方について

- 企業は人権方針や関連規程を定めるだけでなく、実際にコミットし、実践することが重要。人権尊重をベースとしながら、リスクマネジメントと企業価値向上を同時に実現することが求められている
- 明確な人権侵害に該当するかの判断が難しい事例があるという課題に対しては、企業として、実際に影響を受けている人の意見を聞くことや、地域・文化的な文脈の理解の深化等が重要

#### 2. 昨今のビジネスと人権に関する動向について

- 紛争影響地域拡大等に伴い、人権課題が複雑化・多様化しているが、企業としては紛争や市民に与えるインパクトを考慮すると同時に、暴力や人権侵害に加担しないことが重要
- 業務でのAI活用においては、差別の助長やプライバシー侵害等のリスクに留意すると同時に、人間にしかできない価値創造や対話などの重要性を認識し、AIとの役割分担を行い社会に説明していくことが肝要

#### 3. 取引先および自社社員とのエンゲージメントについて

- 大手金融機関の取引先は多岐に亘る中、人権尊重の取り組みがサプライチェーン全体で推進されるためには、金融機関による積極的な対話が期待される上、人権コンサルティング等を通じた企業価値向上の促進も想定される
- 社会におけるハラスメントへの感度が上がっており、常に対応のアップデートが必要。取締り強化によるハラスメント予防だけでなく、実際に解決に導いた事例を共有し学びを得ることも、魅力的な職場環境づくりに役立つ

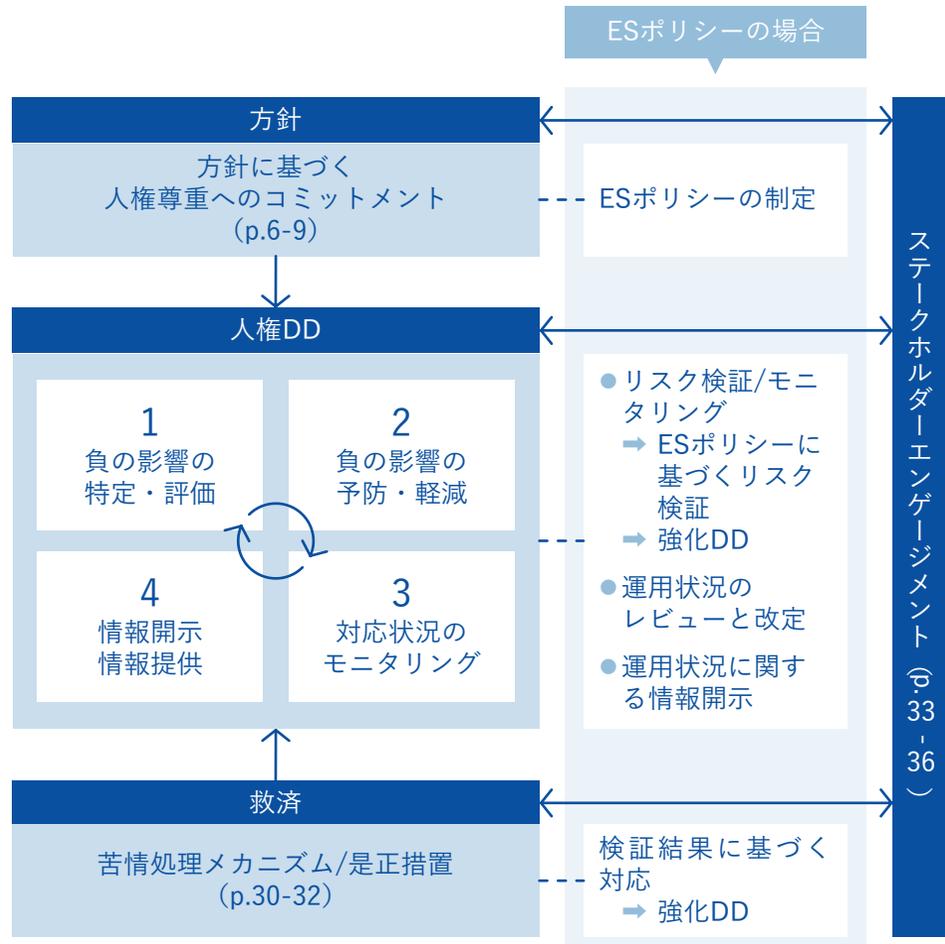


### 〈みずほ〉の参加役員

- グループCSuO
- グループCHRO
- グループ副CSuO
- グループCPO
- グループCRO

〈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・2024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、課題のタイプや〈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。

〈みずほ〉は、「環境・社会に配慮した取引に関する取組方針<sup>1</sup>」（ESポリシー）を制定し、投融資等を通じて環境・社会に対する負の影響を助長する可能性が高い事項やセクターを特定しています。適切な対応を行わない企業に金融サービスの提供を行った場合、お客さまや社会からの〈みずほ〉に対する信頼を毀損したり、投融資等の回収に懸念が生じたりする可能性があることを認識しています。

また、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(本方針の詳細は、当社[ウェブサイト](#)を参照ください)。

## ESポリシーの概要

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 <sup>2</sup> を定める			
	対象業務（投融資等）			
	主要グループ会社 <sup>3</sup> 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 2025年2月の改定 保護価値の高い地域に負の影響を与える事業を対象にDDを行う方針を追加			
人権課題に対する取組方針	人権課題 <sup>4</sup> 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			
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 <sup>5</sup> 、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			
	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 規程名称を「環境・社会に配慮した投融資の取組方針」から変更

2 本方針は各地の法令遵守のもとで適用される

3 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

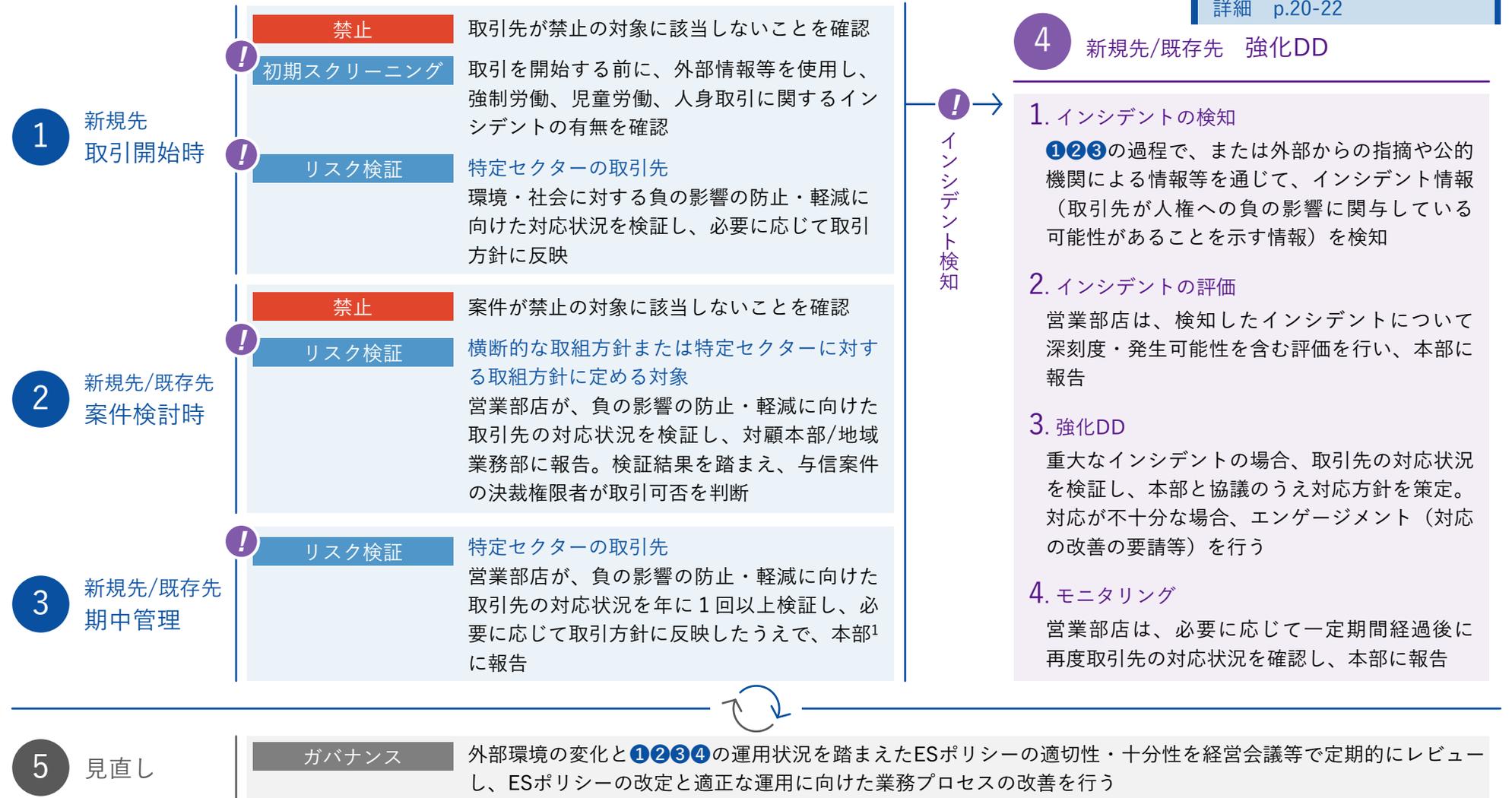
4 強制労働、児童労働、人身取引、先住民・地域社会の権利、労働時間・賃金、労働安全衛生、差別、暴力・ハラスメント、結社の自由・団体交渉権などを含む

5 一般炭と原料炭の両方を含む

# 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  
 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。

## ESポリシーの運用



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等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FPIC<sup>1</sup>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<sup>2</sup>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（以下、紛争地域）に指定しています。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<sup>3</sup>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、2025年7月時点で、20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。

<sup>1</sup> 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）

<sup>2</sup> 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

<sup>3</sup> 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. 持続可能な農園経営/森林経営

対象 大規模農園/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、違法な伐採をしていないかや、NDPE<sup>1</sup>方針や国際認証について確認しています。

## 検証項目の例

- 国際条約や法令等（事業に必要なライセンス・許認可を含む）の遵守状況、社会的責任への取り組みに問題がないか。
- 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RSPO<sup>2</sup>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、FSC<sup>3</sup>認証またはPEFC<sup>4</sup>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対して、年に1回以上エンゲージメントを実施し、ESポリシーの遵守状況をモニタリングしています。

対象

主要特定セクターの取引先

(2024年度の対象企業数<sup>1</sup>: 約780社)

兵器・武器	8社	木質バイオマス発電	52社
石炭火力発電	179社	大規模農園	7社
一般炭採掘	26社	パームオイル	9社
石油・ガス	364社	木材・紙パルプ	25社
鉱業	88社	漁業・養殖	43社
大規模水力発電	154社		

<sup>1</sup> 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 テクノロジーの発展に伴う人権課題への取り組み

近年はテクノロジーの発展がめざましく、特にAIは社会や企業活動において大きな発展をもたらす可能性を秘めています。しかしながら、生産性向上や新たな価値の創出など、私たちの生活を豊かにする一方で、活用の仕方によっては人権侵害を引き起こす恐れもあります。実際に、不適切なデータによる学習やモデル自体の不完全性・脆弱性、悪意ある有害な目的での利用により、特定の属性を持つ人に対して差別的な結果をもたらす等の事例が、世界各地の企業や政府機関等でも発生しています。AIによる差別の助長や、プライバシーの侵害等のリスクがないか、十分検証したうえで利活用することが求められています。

こうした状況に鑑みて、〈みずほ〉では、2025年1月にAIに関する取組方針を策定しました。行動指針のひとつとして、当グループの役職員及び委託先、提供するサービスがAIの活用の際に差別やプライバシー侵害といった人権侵害が発生する可能性を認識し、リスク評価を行った上で、人間の判断を介在させること等により適切なコントロールを行うことを掲げています。〈みずほ〉はこれからも、AI技術の恩恵を享受しながら、人権の観点に十分配慮した対応を進めてまいります。

方針内容につきましては、ウェブサイトをご参照ください。



[〈みずほ〉のAIに関する取組方針](#)

# 責任ある投融資 – 強化DD (1)

〈みずほ〉は、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。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。

## ● 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

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<sup>1</sup>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<sup>2</sup>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	

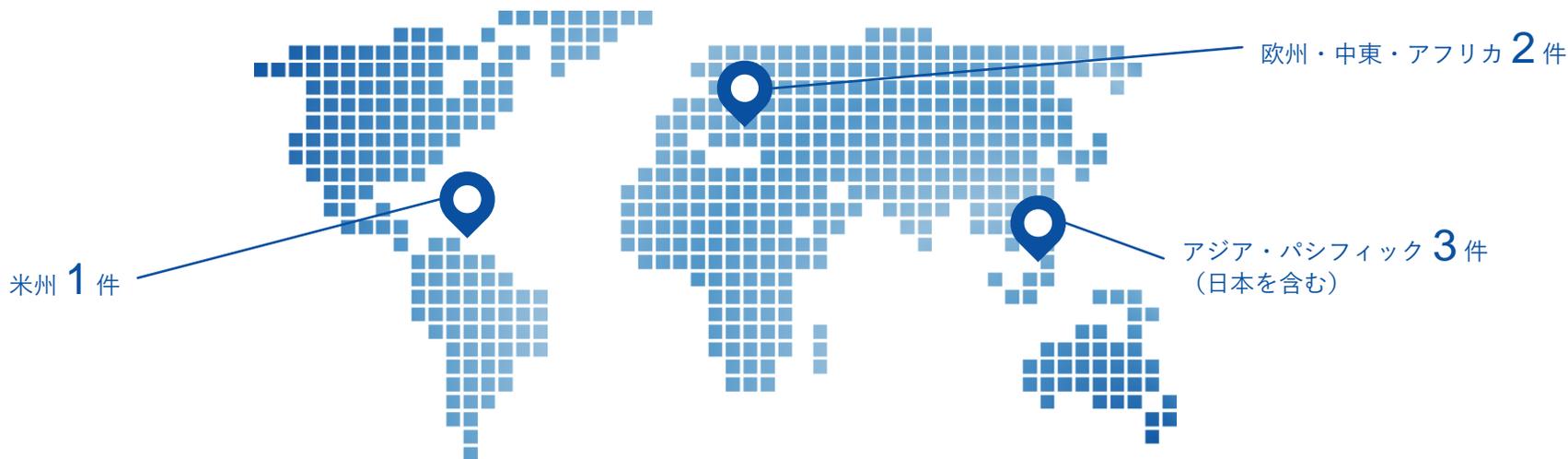
<sup>1</sup> 対顧本部/地域業務部、サステナビリティ企画部、与信企画部、リスク統括部など

<sup>2</sup> 強制労働、児童労働、人身取引

〈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。  
2024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、6件のインシデントについて強化DDを行いました。

## 2024年度の強化DD実施件数<sup>1</sup>

合計 **6** 件



### 2024年度 人権課題別 内訳

人権課題	インシデント報告	強化DD実施
先住民族・地域住民の権利侵害	5	3
ハラスメント	5	2
強制労働・児童労働・人身取引	4	1
労働安全衛生	6	0
計	20	6

### 2024年度 対応状況別 内訳

対応状況 (2025年3月末時点)	強化DD実施
事実確認・検証中	0
モニタリング中	4
強化DD完了 (取引見送り)	0
強化DD完了 (取引継続)	2
計	6

<sup>1</sup> 2024年4月～2025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 先住民族の権利侵害

セクター	エネルギー
地域	米州
対応	ライツホルダーおよびNGOより、取引先の事業における権利侵害の申し出を受け、取引先とのエンゲージメントを実施しました。
モニタリング	取引先の対応状況を確認するとともに、ライツホルダーとの対話も実施し、実態の理解に努めました。取引先の対応を引き続きモニタリングし、適切な対応を行っていることを確認しています。

#### 事例2 児童労働

セクター	エネルギー
地域	アジア・パシフィック
対応	取引先が鉱山での児童労働に関与している疑いがあったため、取引先の人権尊重の取り組み状況を検証しました。
モニタリング	取引先が児童労働に関与する事実は確認されませんでした。また、取引先がサプライチェーン全体を通じた人権尊重の取り組みを進めていることを確認しました。

#### 事例3 暴力・ハラスメント

セクター	ヘルスケア
地域	アジア・パシフィック
対応	ライツホルダーより、取引先の人権侵害事案にかかる対応の要請を受け、取引先の人権尊重の取り組みを検証しました。
モニタリング	エンゲージメントを通じて、取引先が外部専門家の助言等も取り入れながら人権尊重の取り組みを推進していることを確認しました。また、再発防止に向けた取り組みの進捗をモニタリングしています。

# 責任ある投融資 – エクエーター原則の採択と適用 (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。2024年7月以降は、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、人権デューデリジェンスを強化しています。

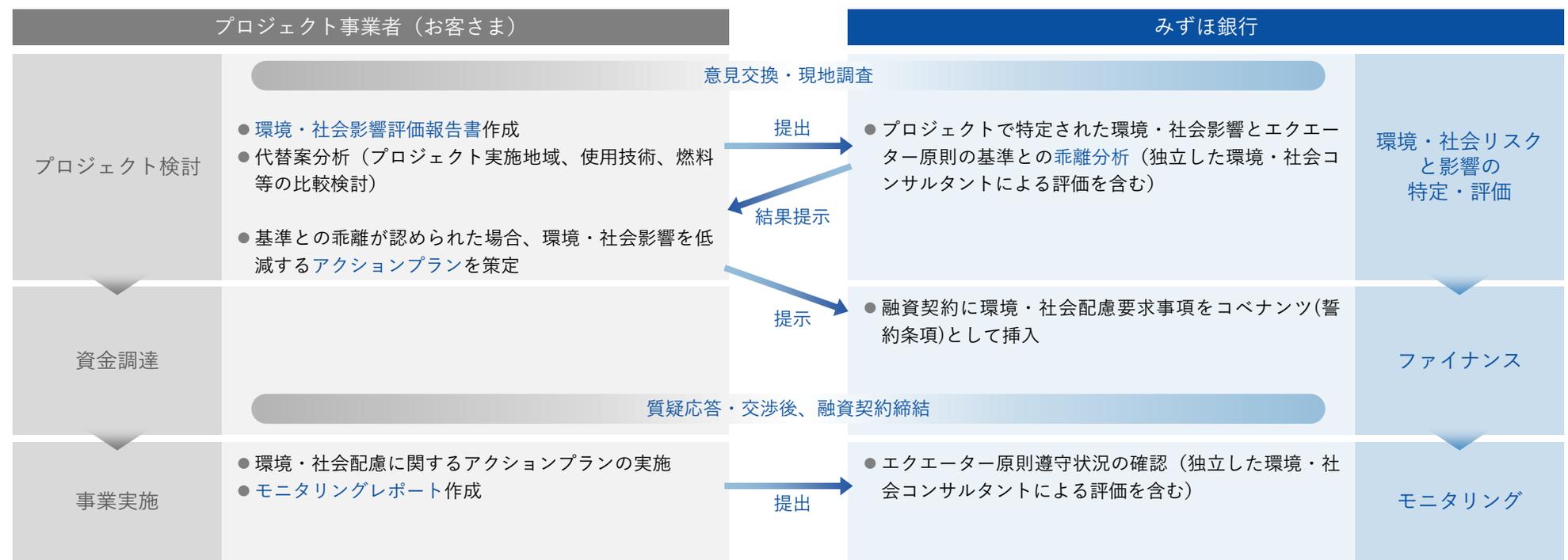
## ● エクエーター原則の実施体制

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（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）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"> <li>● 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）</li> <li>● 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</li> <li>● 複合要因による重大な影響</li> </ul>
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"> <li>● カテゴリーAの要因となる影響が比較的小さい</li> <li>● 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</li> </ul>
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"> <li>● 社会影響または環境影響が軽微で悪化が予見されない</li> </ul>

### 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）

● 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4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デューデリジェンスを行っています。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 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	先住民族が過半を出資する事業者としてプロジェクトを推進し、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 <sup>1</sup> 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。

🔍事例2 欧州地域での蓄電池製造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
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 中東地域でのクリーン燃料製造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
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。

● 調達に関する取組方針

全文 p.40

〈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らず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

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。

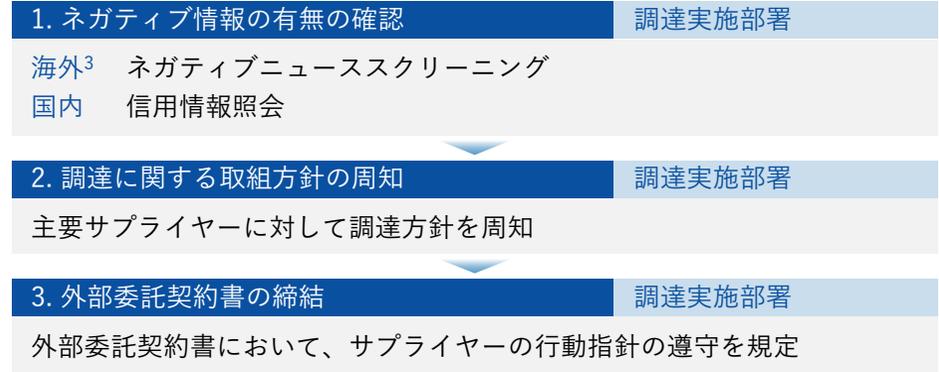
〈みずほ〉はすべての主要サプライヤー<sup>1</sup>に対し、人権方針と調達方針を周知し、理解と協力を求めています。

● ネガティブ情報のモニタリング

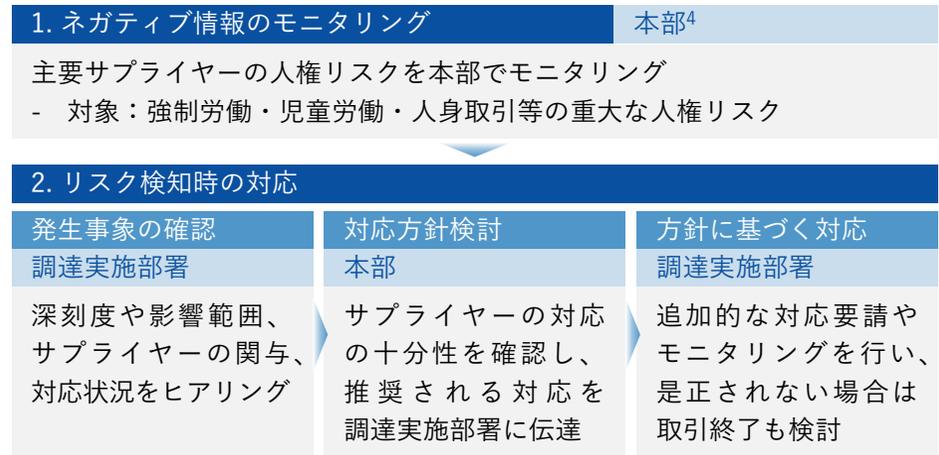
調達業務における人権尊重の取り組み強化の観点で、2024年度は主要サプライヤー延べ約2,500社<sup>2</sup>について、外部データを使用して人権に関連する訴訟・告発や制裁の有無に関するリスクスクリーニングを実施しました。スクリーニングの結果、重大なリスク事象は検知されませんでした。

● 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



2. 取引期間中



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。

## ● 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・管理方法等を明確化するとともに、役員および社員への教育・啓発を行い、情報管理態勢強化に努めています。

## ● 広告宣伝物についてのチェック体制

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

## ● 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、「お客様本位の業務運営に関する取組方針」を定め、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・ロー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

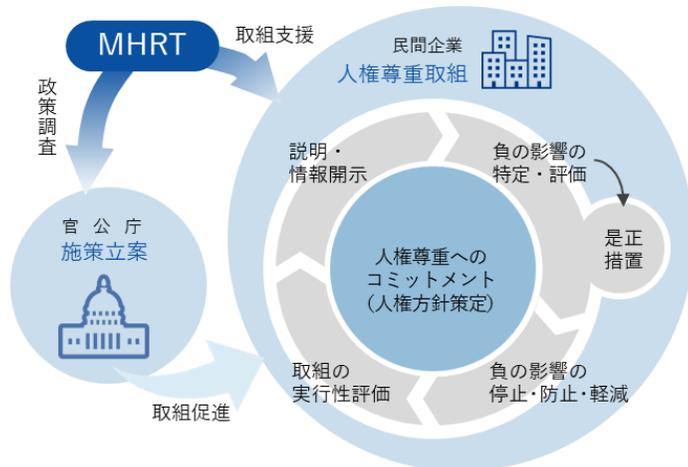
## ● サステナブルビジネス推進 - 人権尊重の観点から - 人権領域でのコンサルティング機能の提供

みずほリサーチ&テクノロジーズでは、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受託、および民間事業者の人権尊重取組支援を通じて、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。民間事業者への支援も展開しており、人権尊重の取組に関するより広範な相談への対応、普及啓発、事業活動における人権リスクの評価、人権課題の顕在性確認と対応策の検討、情報開示の強化など、様々な支援を行っています。

### Case Study

2023年度には経済産業省の委託事業として、企業の人権尊重取組に対する支援枠組みの調査を実施しました。2024年度は、日本企業における人権尊重の取り組み促進および、国際競争力維持・確保に資する新たな政策の可能性について調査報告を実施しました。

[2023年度経済産業省委託事業報告書](#)



(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 障がい者に向けた金融経済教育の取り組み

特別支援学校における金融経済教育が十分とは言えない現状に鑑み、金銭の自己管理や就労を目指す高校生を対象とする教材を作成しました。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会社と共に、お金を「得る」「蓄える」「使う」ことがわかりやすく伝わるよう、本取り組みを行いました。また本教材を活用し、金融トラブル、キャッシュレス、銀行の活用方法に関する授業も実施しました。



#### 02 「後見制度支援信託」

みずほ信託銀行は、高齢による認知症や障がいにより、成年後見制度を利用する方が保有する金銭の財産管理を主な目的とした信託商品として、後見制度支援信託を取り扱っています。みずほ信託銀行に信託された金銭は、家庭裁判所の指示 (指示書) に基づきご本人のために定期交付を行うほか、同じく家庭裁判所の指示に基づいて臨時的な支払にも対応しており、ご本人の大切な資産を保全しながら、適時に適切な金銭の払出に対応しています。

# 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。



メンタルヘルス研修  
受講者数 (2024年度) **36,321** 名

有給休暇取得率  
(2024年度) **86** %  
継続維持水準80%

### 人生100年時代を見据えた健康経営

過重労働を排除するために業務効率化を推進し、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<sup>1</sup>。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。

## ● 多様な社員が活躍するための3つの約束

〈みずほ〉は、「多様性を力に」、「自分らしく働き人生を豊かに」、「認め合い高めあうカルチャー」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。

<sup>1</sup> 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

# バリューチェーン全体の苦情処理メカニズム

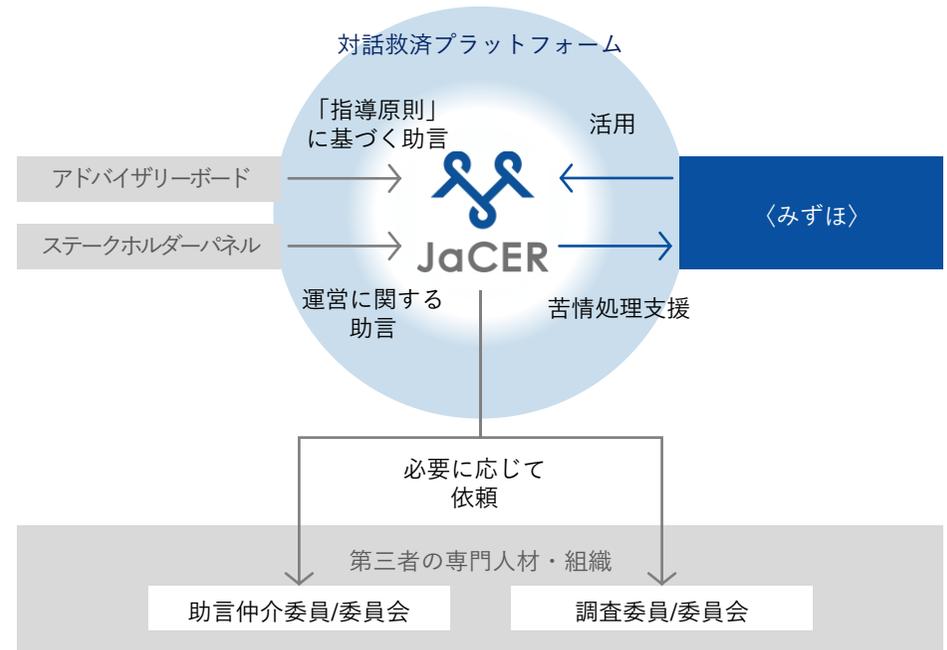
〈みずほ〉は、事業のバリューチェーン全体で生じる人権侵害に関する通報を受け付けるため、2023年より、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）が運営・提供する「対話救済プラットフォーム」を活用して、専門的で中立的かつ公平な苦情処理メカニズムを運営しています。また、本プラットフォームを通じて、通報者の匿名性や通報内容の秘匿性を確保するとともに、複数言語で通報可能な体制を構築しています。

## ● 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



## ● 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 ウェブサイト<sup>1</sup>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<sup>2</sup>

### 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

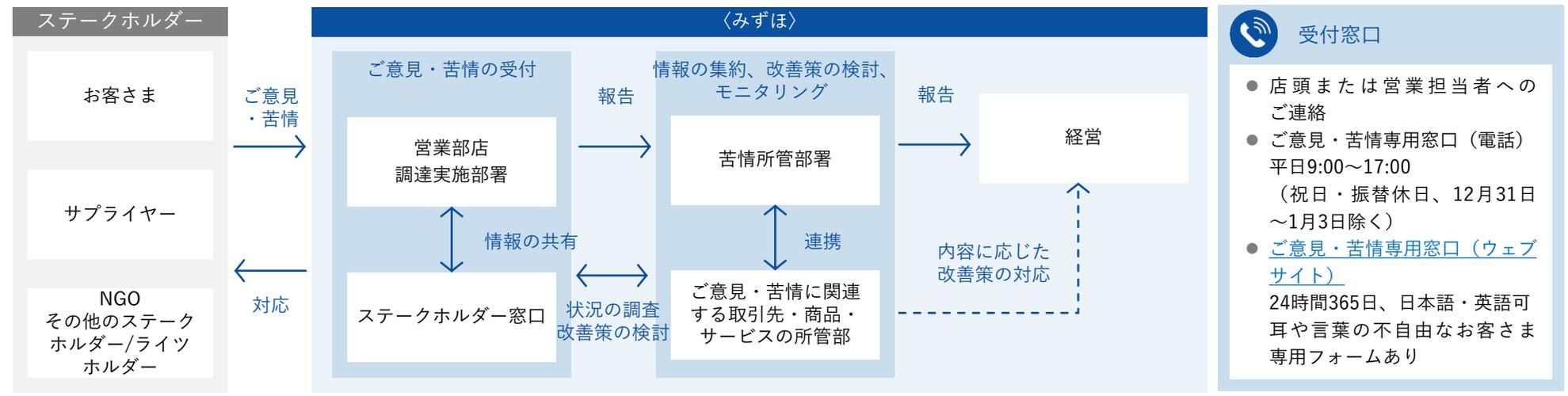
1 みずほフィナンシャルグループのウェブサイトでは通報窓口を周知 2 原則通報処理後15日以内

# 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

### 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

#### 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。

## 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

- 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。

#### 通報実績

- 194件の通報がありました（2024年度）。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

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

#### 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。

### ● 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<sup>1</sup>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（カスハラも含む）、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。

#### 相談実績

- 174件の相談がありました（2024年度）。

#### 主な相談内容

- 各種ハラスメント（セクハラ、パワハラ等）
- 障がい者からの職場環境の悩み（配慮に関するものも含む）
- その他（職場の人間関係の悩み等）

#### 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）。

#### 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）

#### 受付方法

- 電話・メール・文書（郵便・社内メール便など）

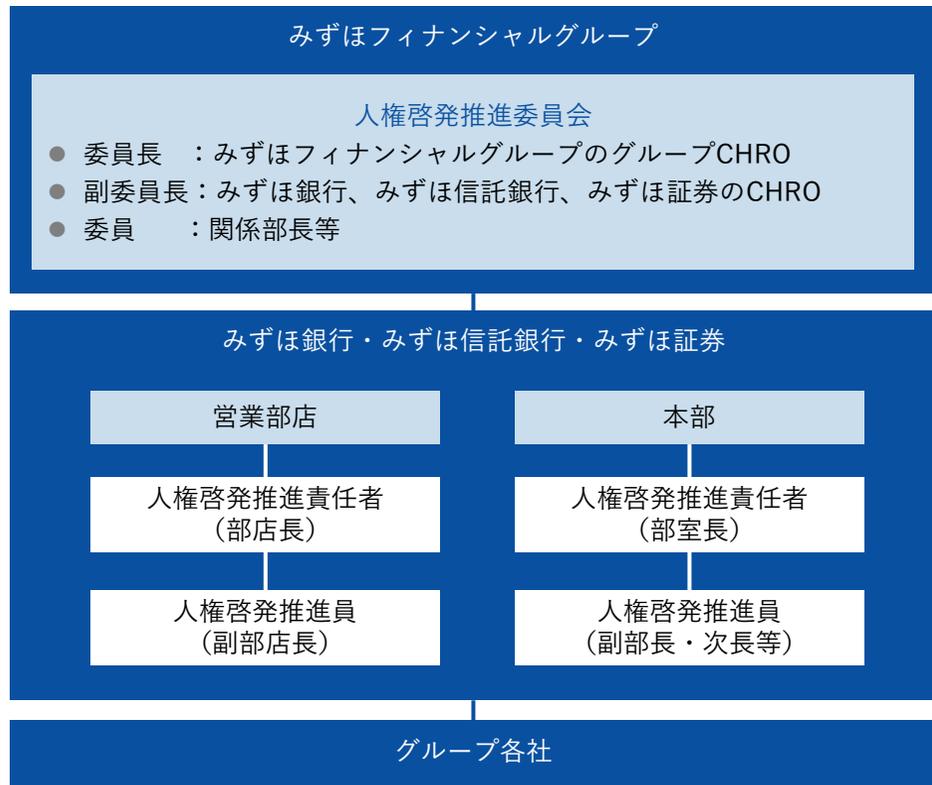
<sup>1</sup> 男女雇用機会均等法（セクハラ、マタハラ関連）、労働施策総合推進法（パワハラ関連）、育児介護休業法（マタハラ、パタハラ、ケアハラ関連）、障害者雇用促進法（障がい者関連）

# 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。



## ● 役員および社員に対する啓発活動（2024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）	55,121人 <sup>1</sup>
	役員・部店長研修	全役員および全部店長	710人 <sup>1</sup>
	人権啓発推進員研修	全部室店の人権啓発推進員	957人 <sup>1</sup>
	新入社員研修	全新入社員	1,206人 <sup>2</sup>
	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	8,470人 <sup>3</sup>

### 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。

2022年度	LGBT+
2023年度	障がい者の人権
2024年度	ハラスメント

### 役員・部店長研修

毎年、テーマを定め、研修を実施しており、2024年度のテーマは以下の通りです。  
ハラスメント  
「ワークエンゲージメントを高めるために～ハラスメント事例を踏まえて～」

### 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。

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、みずほリサーチ&テクノロジーズ 3 みずほフィナンシャルグループ、みずほ銀行

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对外発信しています。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

- UNDP「人権デュー・デリジェンスの未来」(セミナー)
- 環境省「令和6年度『持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則』に基づく環境金融の実態調査業務」におけるヒアリング調査
- BSR 人権分科会
- UNEP FI Human Rights CoP Meeting

● 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14社が参加)。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
2024/6・8	AIと人権 (AIと人権に関する課題、監視技術と自律型兵器等)
2024/10	ビジネスと人権にかかる開示・フレームワーク
2025/3	「ビジネスと人権に関する指導原則」概略
2025/5	社内啓発・意識改革のアプローチ

2025年2月 UNDPセミナーでの登壇



環境金融の実態調査業務における採り上げ



Photo: UNDP Tokyo

# 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

### 欧米拠点における取り組み

米州みずほは、NPO法人Shift<sup>1</sup>よりAshleigh Owens氏を招き、ビジネスと人権に関する研修を本店と共同で開催しました。プログラムを通し、参加者はビジネスと人権および金融機関の役割と責任について理解を深めることができました。



また、米州みずほはNY市のNPOであるNAMI-NYC (National Alliance on Mental Illness of New York City) のスポンサーとして、精神疾患を患う方やその家族の支援を行っています。NAMIが運営する金融機関向けのメンタルヘルスにかかるプログラムにも参画し、2024年には自社メンタルヘルスに対する取り組みが評価され、NAMI-NYC Corporate Leadership Awardを受賞しました。



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。

### アジア・パシフィック拠点における取り組み

みずほ銀行シンガポール支店では、銀行の業務を超えて社会にポジティブな影響を与えることを目指し、2024年にMizuho Singapore Foundationを設立しました。社会包摂、ESG、教育を3つの柱とし、低所得者のコミュニティを支援するという当店のコミットメントを改めて明示しています。本基金はTemasek Trust傘下のTT Foundationと共同のDonor Advised Fund (DAF) として設立されました。



みずほ銀行インド各拠点においては、子供たちの教育のアクセス向上を目的とし、必要な学習資源を提供するために教材キット配布等を行っています。



また、ムンバイ近郊の村にデジタルラボを設置し、デジタルスキルの早期育成を通じた将来の就業機会の拡大を目指しています。

約1,000人の子どもたちが、教材キット配布やデジタルラボ設立等の対象となっています。

<sup>1</sup> 米国ニューヨーク州ニューヨーク市に本部を置く、ビジネスと人権に関する指導原則の専門家が集まるNPO法人

# 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。

## ● 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の運用を行ってまいりましたが、これまでの実績や外部専門家からの助言を踏まえ、2024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。この枠組みに基づく人権DDを着実に実施するとともに、本年度より外部専門家の助言のもと、インシデント検知の精緻化に取り組んでいます。〈みずほ〉の取引先等における重要なインシデントを迅速に検知するため、情報収集・活用の高度化に努めています。人権DDの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定期的に評価し、必要に応じて見直しを検討するなど、運用の向上に努めます。

## ● 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、海外も含めた社内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。

## ● 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4回目のレポート発刊となります。顕著な人権課題の特定や、強化DDの実施事例、苦情処理メカニズムの運用などについて開示し、引き続き内容の拡充に努めています。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。社内の苦情処理メカニズムに加えて、引き続き、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。



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.9
	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.12,16,26,33
		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.12
		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.33,34
		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.6-11,15,23-26
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.4,37		
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.10,11
	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.10,11
	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.15-22,26,33,34
	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.10,12,33,36
		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.10,11,15-36
		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.4,13,37
	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.10,21,22,31,32
		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.22,31,32
	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.12,16,23,26,30-32
		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.15-35
		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.14-34
	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.15-26,32
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.30-32	
	C6.2	人々が苦情や懸念を申し立てることができると感じているかどうかを、企業はどのように確認しているか？	p.30-32	
	C6.3	企業はどのように苦情を処理し、成果の有効性を評価しているか？	p.30-32	
	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.30-32	
	C6.5	報告対象期間中、企業は顕著な人権課題に関わる実際の影響からの救済を提供または可能にしたか、またその場合の典型的もしくは重大な事例は何か？	p.30-32	

# 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<sup>1</sup>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。

表紙写真：コスモス

花言葉は「調和、謙虚」

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>

