2023 年 5 月 30 日
株式会社みずほ銀行
みずほリサーチ＆テクノロジーズ株式会社

新商品！お客さまの人的資本経営を評価・支援します。
「Mizuho 人的資本経営インパクトファイナンス」の取り扱い開始について

ポイント

- ✓ 〈みずほ〉として初めての人的資本ファイナンスをリリース！！！
- ✓ みずほリサーチ＆テクノロジーズが独自開発した評価手法でお客さまの人的資本経営の取り組みを評価。A 以上の評価を取得したお客さまにみずほ銀行が融資を行います。
- ✓ 日本における人的資本経営の浸透に向け、〈みずほ〉はお客さまの取り組みを支援していきます。

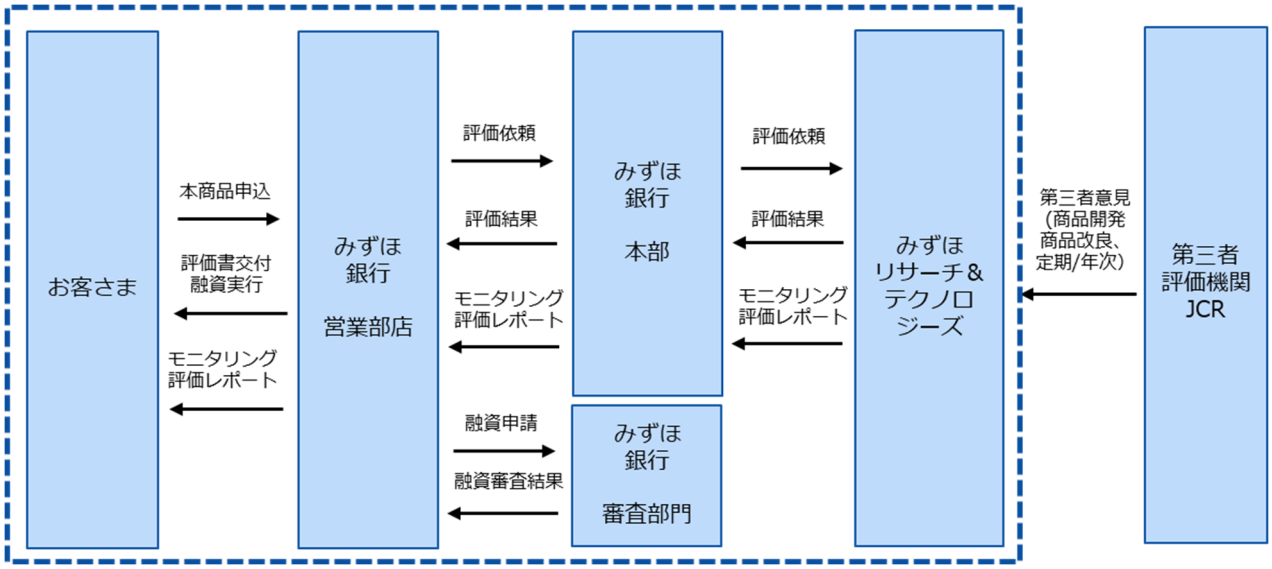
株式会社みずほ銀行（取締役頭取：加藤 勝彦、以下「みずほ銀行」）とみずほリサーチ＆テクノロジーズ株式会社（取締役社長：吉原 昌利、以下「みずほリサーチ＆テクノロジーズ」）は、日本における人的資本経営の浸透に向けて、お客さまとともに取り組みを促進していくために、「Mizuho 人的資本経営インパクトファイナンス」（以下「本商品」）の取り扱いを本日開始しました。

また、第一号案件として、同日、株式会社 IHI（代表取締役社長：井手 博）との間で本商品の契約を締結しました。

本商品は、みずほリサーチ＆テクノロジーズが国内外で信頼性の高い人的資本に関する情報開示のガイドライン（ISO30414、内閣府人的資本可視化指針等）を参考に、独自に開発した評価手法を用いて、企業の人的資本経営に関する可視化・開示と実践の取り組みをスコアリングし、一定のスコア以上を満たしたお客さまに対し、みずほ銀行が融資を行うものです。

また、みずほリサーチ＆テクノロジーズによる定期的なモニタリング、及びみずほ銀行によるモニタリング結果のフィードバックを通し、お客さまの人的資本経営への継続的な取り組みを支援していきます。

なお、評価手法を含む本商品のフレームワーク（※1）については、株式会社日本格付研究所（以下「JCR」）から環境省の「インパクトファイナンスの基本的考え方」に整合する旨の意見書を取得しています（※2）。また、JCR の意見書を定期的に取得することで、継続的に本商品の付加価値向上に努めていきます。



＜「Mizuho 人的資本経営インパクトファイナンス」のスキーム図　＞

〈みずほ〉は、各企業が中長期的な企業価値向上につながる人的資本経営を実践することが重要と考えています。本商品の提供を通じ、継続的なエンゲージメント（建設的な対話）を行うことで、お客さまの持続的成長、及び中長期的な企業価値の向上に貢献することを目指すとともに、国内における人的資本経営の取り組みの普及・促進に貢献していきます。

＜「Mizuho 人的資本経営インパクトファイナンス」商品概要 ＞

名称	Mizuho 人的資本経営インパクトファイナンス
取扱開始日	2023 年 5 月 30 日
評価手法	◆ みずほリサーチ＆テクノロジーズがこれまでのリサーチやコンサルティング業務を通じて培ってきた知見に基づき、国内外で信頼性の高い情報開示のガイドライン等を参考に選定した次の評価領域について、AA, A, B, C, D の 5 段階で各企業の人的資本経営の取り組み状況について評価を行います。 ◆ なお、「Mizuho 人的資本経営インパクトファイナンス」は、A 以上の評価を取得した企業等に提供可能なファイナンス商品となります。 (1) 経営者のコミットメント (2) 育成 (3) エンゲージメント（※3） (4) 流動性 (5) ダイバーシティ (6) 健康・安全 (7) 労働慣行／コンプライアンス (8) ガバナンス
第三者意見書（※2）	◆ 環境省の「インパクトファイナンスに関する基本的考え方」に準拠する旨の意見書を JCR から取得 ◆ 商品取り扱い開始時点だけでなく、毎年、JCR から意見書を取得予定
モニタリング	◆ 融資契約時点だけの評価ではなく、融資期間中、毎年企業の取り組みを評価
その他	◆ 上記評価領域の他にも、人的資本経営に関する独自性・先進性のある取り組み、人的資本に関する係争の有無、非財務情報開示に関する虚偽報告等についても、必要に応じて考慮する仕組みとなっています。 ◆ また、本商品については、継続的に商品性を発展させていく予定です。

（2023 年 5 月 30 日現在）

（※1）フレームワーク
https://www.mizuhobank.co.jp/release/pdf/20230530_2release_jp_framework.pdf

（※2）株式会社日本格付研究所のウェブサイト
https://www.jcr.co.jp/greenfinance/

（※3）エンゲージメント
人材版伊藤レポート（人的資本経営の実現に向けた検討会　報告書）においては、従業員エンゲージメントは「企業が目指す姿や方向性を、従業員が理解・共感し、その達成に向けて自発的に貢献しようという意識を持っていること」と定義されている。

以　上