

Mizuho 人的資本経営インパクトファイナンス

～フレームワーク～

2023年5月

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

目次

第1章	はじめに	2
1.1	フレームワーク設定の目的	2
1.2	インパクト評価の基本的な考え方	3
1.3	評価領域と評価要素	5
1.4	評価体制	6
第2章	評価手順	6
2.1	各評価領域	7
2.2	各評価要素に関する説明	7
第3章	モニタリング	7
第4章	情報開示	7

第1章 はじめに

1.1 フレームワーク設定の目的

- 人的資本の開示は ESG のうちソーシャル分野を構成する要素として、以前から投資家を中心に注目されてきた。2014 年に EU にて非財務及び多様性情報の開示に関する改正指令が公表され、また、2020 年には米国にて人的資本情報開示の義務化に関する法制化が議論され、今後もこのような流れが加速することが予想される。ISO（国際標準化機構）では、2018 年に ISO30414（人的資本報告に関するガイドライン）を公表し、人材マネジメントの 11 領域において 58 の測定基準を示した。
- こうした動きに呼応し、日本においては、2020 年に経済産業省が人的資本経営の必要性を説いた「人材版伊藤レポート」を公表した。以降、2021 年には東京証券取引所がコーポレートガバナンス・コードを改訂し、2022 年には金融庁が人的資本経営の実践および情報開示に関する方向性を示すと共に、経済産業省が経営戦略との連動を求める「人材版伊藤レポート 2.0」を公表した。更には、内閣官房から「人的資本可視化指針」も公表された。
- 市場でも同様の動きが加速している。金融庁「企業内容等の開示に関する内閣府令等」では 2023 年 3 月期決算以降に有価証券報告書の提出が義務付けられている約 4,000 社の企業を対象として、人材育成方針や社内環境整備方針、指標・目標の記載、女性管理職比率、男性育児取得率、男女間賃金格差等を開示することが示された。
- こうした人的資本経営の可視化・開示と実践に関する制度的枠組みについては、さらに今後整備・推進されていくものと考えられるが、このような企業等における取組は単に開示するだけでなく、多様なステークホルダーの関心や問題意識に沿う形で、明瞭で分かりやすく、すなわちなラティブに説明されることが求められている。この観点においては、いまだ黎明期とも言え、企業等による一層の創意工夫が期待され、またそのノウハウが年々蓄積され磨かれていくことが重要である。
- これまでに、みずほフィナンシャルグループ（以下、「MHFG」という。）は ESG に関する分野のうち環境分野では、グローバルに信頼性が担保された環境認証や独自の「環境評価モデル」により、顧客の気候変動への取組をスコアリングし、一定のスコア以上を満たした企業に対し、融資を行う「Mizuho Eco Finance」をリリースしている。本件は、ESG に関する分野のうちソーシャル分野である人的資本経営に関する可視化・開示と実践に関するファイナンス（企業の人的資本経営に関する可視化・開示と実践をスコアリングし、一定のスコア以上を満たした企業に対し融資を行う「Mizuho 人的資本経営インパクトファイナンス（以下、「人的資本ファイナンス」という。）」）を構築することで、本分野に取り組もうとする企業等を後押しすることを目的として開発を行ったものである。
- なお、本フレームワークは、今後もその評価方法について検討を重ねていく予定であり、適宜、社会の変化に対応した内容に変更を行っていくものである。

1.2 インパクト評価の基本的な考え方

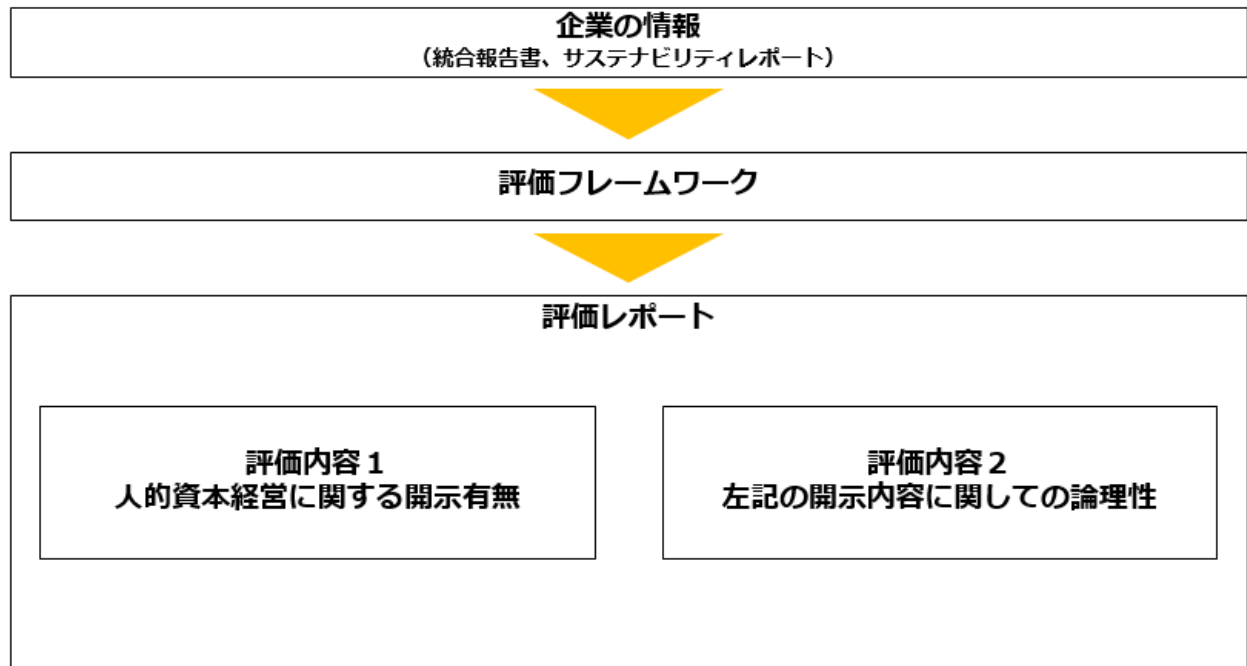
- インパクトファイナンスはその具体的な取組促進のため、国際金融公社（IFC）、国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEP FI）、インパクト・マネジメント・プロジェクト（IMP）、グローバルインパクト投資ネットワーク（GIIN）といった様々な国際イニシアティブによってその考え方やツールが開発、提供されている。「インパクトファイナンス」とは環境省の提示する「インパクトファイナンスの基本的考え方」に従い、次の4つの要素を満たすものとされている。

＜インパクトファイナンスの定義：環境省「インパクトファイナンスの基本的考え方」より抜粋＞

要素①投融資時に、環境、社会、経済のいずれの側面においても重大なネガティブインパクトを適切に緩和・管理することを前提に、少なくとも一つの側面においてポジティブなインパクトを生み出す意図を持つもの
要素②インパクトの評価及びモニタリングを行うもの
要素③インパクトの評価結果及びモニタリング結果の情報開示を行うもの
要素④中長期的な視点に基づき、個々の金融機関・投資家にとって適切なリスク・リターンを確保しようとするもの

- 先ず、上記①について本件は、企業等における人的資本経営の可視化・開示と実践に関して、後述する評価フレームワークを設定し、当該基準に基づいた一定の認定と公表、評価レポートのフィードバック、年次のモニタリング、企業へのエンゲージメントを行うことで、人的資本経営の可視化・開示と実践の社会的浸透を図ることを狙いとしている。
- 上記②については、当該企業の申請時の人的資本経営の可視化・開示と実践の状況について評価に基づくスコアリングを行う。なお、後述するが評価に際しては、個別指標の開示状況のみならず、経営によるコミットメント、改善体制や責任体系を示すガバナンス、さらには人材施策の経営・人材戦略（課題）との論理的整合性や取組の妥当性や有効性を示す証拠（エビデンス）も可能な範囲で盛り込んでいる。人的資本ファイナンスは、先行的な取組企業の認定により追隨的な取組を促進させるという社会的浸透はもとより、個別企業に対しても年次のモニタリングを通じて取組の進展を示し、自己点検できるものとなっており、当該取組の進展が企業価値向上につながる一定のインパクト創出を企図している。
- 上記③については、当該企業に対して認定に関する結果及び評価事実が含まれる評価レポートのフィードバックを行う。また、年次において前年度における認定状況の他、案件の取組状況等を踏まえ、融資を行った企業の全体的な傾向および取組の進展状況等の推移等について情報開示を行う。
- 上記④については、通常の貸出業務同様、貸出審査によりリスク判断を行った上で、人的資本ファイナンスの提供による金利収入を見込む他、人的資本ファイナンス単体での取引に留まらず、人的資本ファイナンスの「提案・組成・モニタリング」の各過程を通じ、顧客の人的資本を含むサステナビリティ戦略を確りと理解し、伴走することでリレーション強化を図る。また、顧客の成長戦略の過程で、金融・非金融のサービスをみずほグループ全体で提供することで、リターンを確保していくことを想定している。

(図1) 評価の全体像



- なお、インパクト領域の考え方は、2022 年 8 月公表の内閣官房「人的資本可視化指針」、金融庁「企業内容等の開示に関する内閣府令」、ISO30414 等で取り上げられている開示領域を参考にしている。

1.3 評価領域と評価要素

- 評価領域は、先ず大領域として企業としての人的資本経営に対するスタンス（構え）を示す「姿勢」、経営戦略を実現させるための人事戦略の実施に当たる「施策」、人的資本経営のガバナンスを示す「体制」から構成される。
- 評価要素は、人的資本指標の開示、経営戦略及び人事戦略との論理整合性、さらには施策の妥当性・有効性を示す証拠（エビデンス）の開示から構成される。

（図2）評価領域

評価領域							
姿勢評価	施策評価						体制評価
(1) 経営者 コミットメント	(2) 育成	(3) エンゲージメント	(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

出所：みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

- 評価領域と国内外における人的資本関連指針や制度開示との関係は以下の通りである。
- 国内指針では、内閣官房「人的資本可視化指針」を主として、制度開示は、金融庁「企業内容等の開示に関する内閣府令等の改正案」、女性活躍推進法等を踏まえた情報開示を基本としている。海外ガイドラインは、ISO30414(国際標準化機構)、WEF（世界経済フォーラム）、SASB（サステナビリティ会計基準審査会）、GRI（グローバル・レポーティング・イニシアチブ）との関係を確認している。
- 多くの項目において、複数のガイドラインで推奨されている指標、制度開示指標を抽出している。
- なお、昨今のビジネスと人権への意識の高まり、企業の対応要請等や、経済産業省「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を踏まえて、労働慣行・コンプライアンス領域においては、先ずは自社内における取組開示を観るため、ISO30414でも採用されている「苦情の種類・件数」の開示を盛り込んでいる。

（図3）評価領域と国内外指針及び制度開示との関係

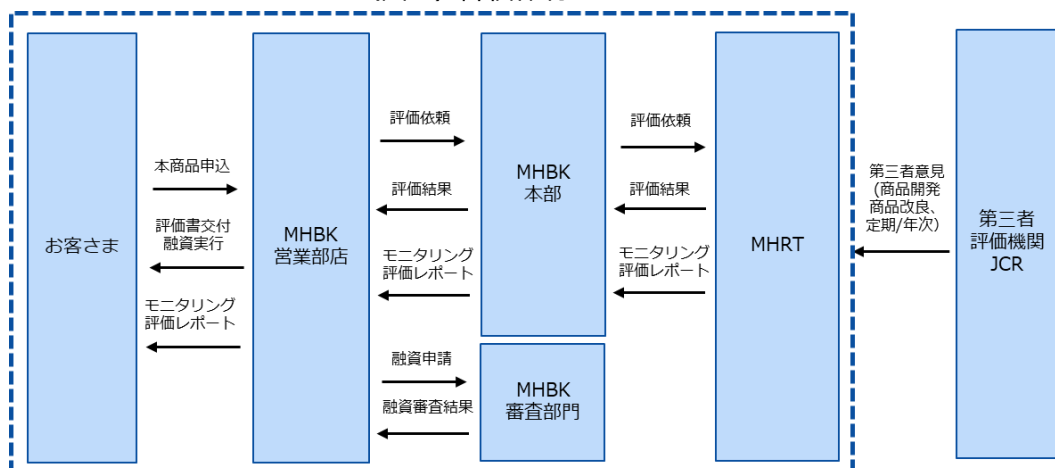
評価領域	国内指針・制度開示等との関連	ISO	WEF	SASB	GRI
1 経営者コミットメント		—	—	—	—
2 育成に係る人的資本指標の開示状況	定性表現含めて有報開示 可視化指針推奨項目有	○	○	—	○
3 エンゲージメントに係る人的資本指標の開示状況	可視化指針推奨項目有	○	—	○	—
4 流動性に係る人的資本指標の開示状況	可視化指針推奨項目有 制度開示項目（労働施策総合推進法）有	○	—	○	○
5 ダイバーシティに係る人的資本指標の開示状況	定性表現含めて有報開示 制度開示項目（女性活躍推進法・育児介護休業法・障害者雇用促進法）有	○	○	○	○
6 健康・安全に係る人的資本指標の開示状況	定性表現含めて有報開示	○	○	○	○
7 労働慣行／コンプライアンスに係る人的資本指標の開示状況	経済産業省「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」考慮項目有	○	—	—	○
8 人的資本経営指標に関するガバナンス	可視化指針にTCFD 4要素を人的資本にも読み替える旨、言及有	—	—	—	—

出所：みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

1.4 評価体制

- 評価体制は、以下の通りである。
- 先ず、各営業部店の RM は、HP を活用し対象企業の人的資本を含むサステナビリティ全般における係争の有無等の確認を実施する（ネガティブスクリーニング）。
- 対象企業に対して人的資本ファイナンスの提案を実施する。
- 対象企業（顧客）から人的資本ファイナンスでの資金調達要請を受けた後（商品理解度の確認を含む）、営業部店の RM は、人的資本ファイナンスの正式評価を本部へ依頼する。本部は、内容確認を行った上で、MHRT へ正式評価を依頼する。
- MHRT は、正式評価を行い、評価書を本部へ提出する。その後、当該評価書を踏まえて、本部及び営業部店の判断にて貸付を実行する。
- なお、正式評価を行った企業に対しては、その取組の進展を確認するために年次で MHRT がモニタリングを行い、その結果は営業部店および状況に応じて MHRT が対象企業に対して説明を行い、顧客の人的資本経営に対するエンゲージメントを後押しする。

（図 4）評価体制



第 2 章 評価手順

- 前述のように、営業部店は対象企業の人的資本を含むサステナビリティ全般の係争の確認を初期段階で実施。
- MHRT は MHBK 本部からの依頼に基づき、対象企業の正式評価を行う。
MHRT 内での評価は、コンサルタント以上の者が一次評価を行い、主任コンサルタント以上の者が最終チェックを行う体制を取る。

2.1 各評価領域

- 評価領域は、先ず大領域として企業としての人的資本経営に対するスタンス（構え）を示す「姿勢」、経営戦略を実現させるための人事戦略の実施に当たる「施策」、人的資本経営のガバナンスを示す「体制」から構成される。大領域は、以下記載の通り。

【姿勢に関する評価】

- （１）経営者コミットメント

【施策に関する評価】

- （２）育成
- （３）エンゲージメント
- （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

【体制に関する評価】

- （８）ガバナンス

2.2 各評価要素に関する説明

- 評価の要素は、領域により異なるが「開示」「論理性」「証拠」の３つの要素から評価を実施する

第３章 モニタリング

- 原則、年次でモニタリング（評価内容の見直し）を行い、評価結果を顧客に還元することを目的とする。顧客への評価レポートの還元は、原則営業部店 RM が行うが、状況に応じて MHRT と協同して実施する。具体的な流れは下記の通り。
- 人的資本ファイナンス対応中の顧客に対し、MHRT が年次で開示状況を基に評価の見直しを行い、評価レポートを作成する。
- MHRT は当該評価レポートを本部経由、営業部店 RM に還元する。
- 営業部店 RM は当該評価レポートを顧客に還元しつつ、人的資本経営の取組状況やその後の展開について情報交換を実施する。

第４章 情報開示

- 年次で、前年度における人的資本ファイナンスの取組概要について HP をベースに情報開示を行うことを予定している。

以上