

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

上場会社の企業活動は、長期かつ継続的に株主にとっての企業価値を高めることを主要な目的として行われますが、そのためには、株主と経営者の関係の規律付けを中心とした企業活動を律する枠組み、すなわちコーポレート・ガバナンス(企業統治)を有効に機能させていくことが必要不可欠なものとして認識しております。

当社は、上場会社におけるコーポレート・ガバナンスに求められることは、まず、株主の権利・利益を保護し、持分に応じた平等を保障すること、次に、役割を増している、お客さま、社員、取引先など株主以外の様々なステークホルダー(利害関係者)について権利・利益の尊重と円滑な関係を構築すること、そしてこれら利害関係者の権利・利益が現実には守られるために、適時適切な情報開示により企業活動の透明性を確保すること、最後に、取締役会・監査役(会)が適切に監督・監査機能を果たすことが重要と認識しております。このような認識のもと、当社の企業統治の体制に係る環境整備を継続的に進めることで実効的なコーポレート・ガバナンスの実現に取り組んでおります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当社は、コーポレートガバナンス・コードに記載された各原則を全て実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1-4 政策保有株式】

中長期的な観点から、株式を保有することが、取引関係の構築や取引維持強化に繋がり、かつ、当社グループの事業に資する株式については、政策保有株式として新規取得又は継続保有することとしております。

政策保有株式については、毎年、取締役会において、保有先との営業取引等から得られる収益や株式から得られる配当収益と資本コスト等のバランス、その他当社の企業価値向上への貢献を総合的に勘案し、保有意義の検証を行っております。検証の結果、経済合理性が不十分であると判断した銘柄で、取引強化による収益の改善や、当社の企業価値向上に資すると認められない銘柄については、保有先と十分に対話を行い、改善を目指してまいります。その後、一定期間に改善が認められない場合は、売却を検討してまいります。

また、保有株式に係る議決権については、議案ごとに当社ならびに保有先の中長期的な企業価値に与える影響を検証し、適切にこれを行使することとしております。

【原則1-7 関連当事者との取引】

当社は関連当事者である役員等と取引を行う場合において、かかる取引が当社及び株主共同の利益を害することのないように、以下の体制等を整備しております。

- ・当社グループの企業行動規範を定めるとともに、具体的手引書として「コンプライアンス・マニュアル」を制定し、その中で利益相反取引や競合取引の禁止を規定しております。また、取締役会は、コンプライアンスの遵守状況について、定期的に報告を受けるとともに監視を行っております。
- ・当社と当社取締役との間の利益相反取引及び競業取引の実施に当たっては、「取締役会規程」において、取締役会の承認決議を要することを明示し、取締役会において、取引にかかる決議及び報告をもって監視を行っております。
- ・上記の監視体制を踏まえ、関連当事者との取引について定期的に調査を実施しており、また、当社グループにおける利益相反取引、競業取引については、取締役会におけるその承認の要否等につき、当社グループの役員の異動が発生する度に確認を行い監視しております。

【補充原則2-4-1中核人材の登用等における多様性の確保】

<多様性の確保について>

当社は、本報告書「原則3-1()」に記載のとおり、経営理念の中のVision(目指す姿)を「サステナブルな社会のクリエイター」とし、社員一人一人が活き活きと働き、サステナブルな社会を創る存在になることを掲げております。そのために当社が解決すべき6つの重要課題(マテリアリティ)の一つとして「あらゆる人が活躍できる社会・職場づくり」を設定しております。

このマテリアリティに対する人事面の具体的な取り組みは以下のとおりであります。

(当社では「じんざい」を「人材」ではなく、「人財」と記載しております。)

<多様性の確保の自主的かつ計測可能な目標及びその状況>

(1)女性管理職の登用

2016年度に採用数の女性割合を40%以上に設定して以来、毎年の新卒採用者の40%超を女性が占めています。また、2014年10月に女性活躍推進プロジェクト「チームSAKURA」を立ち上げ、以来、女性社員の活躍と女性管理職の増加を積極的に推進していくことを目的に、事業年度毎にテーマを決めた取り組みを継続的に実施しており、ワークショップや女性管理職との座談会の開催、女性社員の自律的なキャリアマークを企図したキャリアポータルサイトの立ち上げ等を行っております。

女性管理職比率は2025年度に15%とする目標を設定しており、2021年3月末で5.7%でしたが、2023年3月末時点では7.9%を占めるまでに至っております。また、ライフイベントの両立に関しても、育児休業取得に関する相談窓口を設けたり、出産・育児に関する制度案内を配布するなど、女性社員・男性社員を問わず仕事と育児の両面に向けたサポートを行っております。これらの取組みにより、次世代を担う子供の育成支援に積極的に取り組む企業として、2020年12月に「プラチナくるみん」の認定を受けております。

	2020年度	2021年度	2022年度
女性社員数	269人	295人	316人
女性社員比率	36.4%	37.6%	38.8%
新卒女性採用比率	53.3%	59.5%	58.3%
女性管理職比率	5.7%	7.3%	7.9%

(2) キャリア採用者(中途採用者)の登用

近年、アライアンスパートナーとのビジネス領域の拡大や、他社との競合の更なる激化等、当社グループを取り巻く環境が常に変化中、ビジネスの量的拡大・多様性を支えるために専門性の高い人財の獲得を強化しております。キャリア採用の社員の経験・知見が周囲の社員への刺激となり、当社グループ全体の更なる前進にも大きく貢献しております。

なお、従来からキャリア採用者を管理職として登用するうえで、新卒採用者との差異はなく、現時点でキャリア採用者の管理職登用の目標策定・開示は行っておりません。2023年3月時点では、管理職全体の約1/4がキャリア採用者であります。

(3) シニア社員の活躍推進

経験を積んだ社員が豊富な知識や知見を最大限発揮できるよう、2019年度から65歳定年制を取り入れております。併せて、シニア社員向けにライフデザイン研修を実施し、自己のキャリアを見直すことで自己革新を促すとともに、将来を見据えた包括的なライフプラン設計のサポートを行っております。

(4) 外国人の登用

多様な価値観を持つ人財は、企業価値の更なる向上に寄与する人財との考えのもと、積極的に登用を検討していきたいと考えております。

なお、当社グループの海外連結子会社においては、合計600人超のナショナルスタッフが活躍しており、管理職の大部分をナショナルスタッフが担っております。

< 多様性の確保に向けた人材育成方針・社内環境整備方針 >

[人材育成方針]

デジタル社会に移行しつつある現在において、事業環境の変化は非常に早く、不確実性を更に増しています。このような環境下において当社は、グループ連携を軸とした積極的なビジネス領域の拡大を志向し、想定以上のスピード感をもって成長してきています。

当社として更なる変革に挑戦するため、更なるビジネス領域の拡大や、取引先の潜在ニーズやその多様化を的確にとらえたソリューション提供、そして取引先企業の社会課題の解決に向けたビジネス戦略の推進を目指します。

戦略実現に向けて、当社の風土を「自発的・自律的にチャレンジするカルチャー」へと変革を図ると共に、下記の人財戦略の取り組みを有機的に結合させながら、今後の事業を支える人財ポートフォリオの実現を目指します。

- ・多様な価値観、スキルを持つ国内外の人財の採用強化と定着
- ・社会的課題の解決を志し専門性を備えた人財や次世代経営者候補の育成
- ・適切な評価・処遇の運用による人財登用
- ・戦略に基づく適材適所の実現

戦略を実現するに当たって、当社が求める人財像を整理いたしました。

求める社員像

- ・共に挑戦し、共に変革し、共に成長していく人

求める能力・資質

- ・チャレンジ精神旺盛で、自発的かつ主体的に物事に取組むことができる資質と能力
- ・さまざまなニーズや課題に向き合い、専門性を背景に適切なソリューションを提供し、実現することができる資質と能力
- ・多様性を尊重し、協調性と柔軟性を持って相手に接することのできる資質と能力

[社内環境整備方針]

日本に基盤を持つ企業として、直面する少子高齢化に伴う労働力の減少等に対応していく必要があります。

また、当社はアジア地域を中心に海外展開を進めており、国籍や性別、年齢などに囚われることなく、多様な人財や価値観を積極的に取り入れて活かしていくことが重要と考えます。

また、更なる成長や組織風土の変革に向けて社員一人一人が自律的に学び続けていかなければなりません。

キャリア機会の提供や仕事への誇りが持てる、活躍できる職場環境を創り続けることを通して、社員一人一人が「やりがい」「はたらきがい」「充実感」のある組織を目指します。

目標

- ・社員がゆとりや豊かさを実感できるような、快適で安全な働きやすい環境を確保します
- ・職場で共に働く人々が互いに尊重しあい、差別・ハラスメントのない職場を作ります

具体的には、『採用』『育成』『サクセッションプラン』『ダイバーシティ』『健康経営』『エンゲージメント』『労働時間や勤務場所』『人権』等の観点から、取り組みを進めていくことが重要と考えております。

これらの実現に向けて、社員の育成・能力開発・多様性の尊重等、以下のような取り組みを進めております。

採用

・新卒採用

- ・各々の個性を重視する選考を基本方針として、「知的好奇心をかき立て、率先して行動できる人財」を採用しております。

・キャリア採用

前述の「多様性の確保の自主的かつ計測可能な目標及びその状況」(2)をご参照ください。

育成(教育研修)

・新人～管理職までの各階層に必要な知識・スキルを客観的にとらえるために、キャリアプランを「見える化」し、社員一人一人が確実に段階を踏んで成長できるよう、ステップに応じた様々な研修プログラムを用意し、人財の育成を図っております。

・キャリア採用者には、入社時の基礎的な内容の研修に加え、会計・税務・法務の他、本部・事務部門の各部署の社員が講師となり、当社グループのビジネスの全体像を早期に理解・把握するための研修を行っております。

・営業担当者向けには、足許のビジネス領域の拡大、営業の高度化にあわせ、全社的な「コーポレート営業スキル」の向上を目的として、営業統括部門と連携して、各部署の社員講師による実践的な研修を行っております。

サクセッションプラン

「コーポレートガバナンス・コードの重視」「計画性を持った経営層の育成」「透明性のある役員選出」の観点から、後継者育成計画(サクセッションプラン)を進めております。

次世代経営者候補を「見える化」し、計画的に時間をかけて丁寧に育成するべくプログラムを作成し、対象者をマネージャー層にまで拡大して、より中長期的な育成を図っております。

ダイバーシティ(多様性の尊重)

・女性の活躍推進

前述の「多様性の確保の自主的かつ計測可能な目標及びその状況」(1)をご参照ください。

・シニア社員活躍推進

前述の「多様性の確保の自主的かつ計測可能な目標及びその状況」(3)をご参照ください。

・障がい者雇用

障がい者雇用にも積極的に取り組んでおります。一般社団法人日本パラ陸上競技連盟とオフィシャルパートナー契約を締結し、障がい者スポーツの支援を行っており、障がい者への偏見・差別意識の排除、多様性の理解にも努めております。

健康経営への取組み

当社は「健康経営優良法人2023(大規模法人部門)」に認定されました。

健康経営宣言を制定し、「健康管理」「生活習慣」等をテーマとしたセミナーの開催や、健康増進アプリの導入による効果的で持続的な健康の自己管理を呼びかけ、睡眠状態を分析する「睡眠センサー」の無料貸与などを実施しております。

快適で安全な働きやすい環境の確保のためには心の健康が重要であるとの認識のもと、年に1度、ストレスチェックを行っております。

エンゲージメントの強化

社員の意識や心理状態をタイムリーに捉え、職場環境をより良いものに改善していくことを目的に、3か月毎にエンゲージメントサーベイを実施しております。その結果を踏まえ、社員自らが自分事としてエンゲージメントを考え、より向上させるための施策の実施に繋げております。

労働時間と勤務場所の自由度の向上

テレワークの推進、有給休暇制度の充実等によりワークライフバランスの取れた柔軟な働き方を認めるとともに、オフィス環境のABW化(Activity Based Working)を進め、社員がその時々の仕事の内容に応じ、最も効率的に仕事ができる場所の選択が可能なワークスタイルの確立を進めております。

人権、個人の尊重

社員一人一人の人格や個性を尊重し、一切のハラスメント行為を断じて許さず、働き甲斐のある職場環境の維持に努め、ホットラインや各種相談窓口を設け、問題行為には迅速に対応しております。

【原則2-6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

当社は、将来の年金給付原資を安定的に確保するという資産運用の目的から、長期的に運用収益を確保すべく、「年金資産運用に関する基本方針」を定め、政策的資産構成割合を策定しております。

運用受託機関の選定に際しては、経営理念、運用方針、法令遵守体制等のほか、運用実績、収益率とベンチマーク等の定量評価、投資方針、リスク管理、運用能力等の定性評価を行っております。また、年金資産の運用状況について定期的にモニタリングし、必要に応じて策定済みの政策的資産構成割合の見直しを行っております。

【原則3-1(i) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画】

当社グループの経営理念では、「金融にとどまらない事業活動とお客さまとのパートナーシップによる相乗的な価値創出により、多様な課題を率先して解決し、持続可能な社会の実現へ貢献していく」ことを掲げております。

具体的には、まずMission(私たちの使命)としては、当社グループの強みである金融サービスに加えて、金融にとどまらない新たなソリューションを提案していくことで、様々な社会のニーズをつなぎ、新たな仕組みで解決につなげ、パートナーと共に未来を創っていくことを端的に表し「ニーズをつなぎ、未来を創る」としております。

次に、Vision(私たちの目指す姿)としては、企業としての価値創造と持続可能な社会の創造とを両立させる社会の担い手として存在が認められ、社員一人一人が誇りを持って働く会社でありたいという思いを込めて「サステナブルな社会のクリエイター」としております。

さらに、Value(私たちの行動指針)としては、Challenge(挑戦)、Change(変革)、Create(創造)に、Collaborate(協働)を掛け合わせ、社内外の様々なステークホルダーとの連携や協働により、大きな相乗効果を生み出すこと、としております。

当社は、経営理念のもと、グループ一丸となって、更なる企業価値の向上と持続可能な社会の実現を目指してまいります。

< 経営戦略・経営計画 >

当社グループは、2019年度に2023年度を最終年度とする第6次中期経営計画を策定し、お客さまのパートナーとして社会構造・産業構造の変化を捉えた注力分野における取り組みを推進するとともに、<みずほ>・丸紅との連携を通じた国内外のビジネスフィールドの拡大に取り組んでまいりました。その結果、2022年度には、第6次中期経営計画で掲げた数値目標に対し概ね達成が見込まれる水準まで到達し、ビジネス基盤・経営基盤双方を着実に強化してまいりました。

一方、事業環境は激しい変化の中にあり、テクノロジーの進化や気候変動、脱炭素といった社会的課題に対するお客さまニーズの変化を的確に捉え、それらに対応するためのソリューションを提供する当社グループへの期待は、より高まっているものと認識しております。

こうした状況下、当社グループが持続的に成長し、目指す姿の実現に向け更なる飛躍を遂げるため、第6次中期経営計画の終了を1年前倒し、2023年度より開始する新たな「中期経営計画2025」を策定いたしました。

当社グループは、お客さまの抱える課題を金融の枠を超えた価値共創のパートナーとして解決し、事業活動に貢献する、マルチソリューション・プラットフォームを目指してまいります。中期経営計画の3年間はその実現に向けた変革に挑戦するための期間として位置づけ、ビジネスを推進してまいります。

ファイナンスを中心とした財務面のサポートはもとより、みずほグループや丸紅グループ、国内外の事業会社等の様々な業種のパートナーとの協働を通じて、金融にとどまらない高い自由度を活かしたサービスを提供することで、お客さまの抱える事業戦略上の課題や社会的課題に率先して取り組み、ステークホルダーの皆さまと共有できる新しい価値を創造し、お客さまの事業活動の発展と、それを通じた持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

また、当社グループは、サステナビリティへの取り組み方針として、豊かな未来を創り、持続可能な社会の実現に貢献するため、社会全体と当社グループのそれぞれの機会とリスクの観点から特定した、優先的に取り組むべき6つの重要課題(マテリアリティ)、「脱炭素社会実現への貢献」、「健康で豊かな生活への貢献」、「生活を支える社会基盤づくりへの貢献」、「循環型経済の牽引」、「テクノロジーによる新しい価値の創出」、「あらゆる人が活躍できる社会・職場づくり」に対する取り組みを事業戦略と一体化させて推進いたします。

また、女性活躍の推進、介護・育児と仕事の両立支援及びテレワーク等による柔軟な働き方の推進等の実施により、社員が健康かつ充分にその能力を発揮できる環境の整備を行ってまいります。

当社グループの目指す姿：リース会社から大きな飛躍を遂げ、お客さまと共に未来を共創するプラットフォームカンパニーへ

「社会的課題を解決するサーキュラー・ソサイエティ・プラットフォームカンパニー」

循環型経済、脱炭素など、企業活動を通じて対応が求められる社会的課題に対して、解決に繋がるソリューションを一体的に提供

「事業構造改革を牽引するテクノロジードリブなビジネスのトップランナー」

社会構造の変化や新たなテクノロジー普及を展望、事業課題に応じたソリューションを一気通貫で提供する、XaaS(X as a Service)の有力プレイヤー

「新たな価値創出に向けチャレンジする組織」

社員一人一人、そして会社全体がアジャイルに、スピード感を重視し、チャレンジすることで、金融の枠を超えた新たな価値を創造する

「中期経営計画2025」最終年度(2025年度)の財務目標：「当期利益:420億円」・「ROA:1.6%以上」・「ROE:12%以上」

なお、取締役会は、「中期経営計画2025」で掲げる取組みについての進捗や見直しにつき、四半期の決算発表時等に報告を受け、進捗確認や戦略を議論するなどし、実効的な監督を行ってまいります。

「中期経営計画2025」の概要は、本報告書「原則5-2」をご参照ください。

また、「中期経営計画2025」の詳細につきましては、当社ホームページに掲載しております。併せてご参照ください。

https://www.mizuho-ls.co.jp/ja/ir/mid_term.html

【原則3 - 1 (ii) コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針】

本報告書「1. 基本的な考え方」をご参照ください。

【原則3 - 1 (iii) 取締役の報酬を決定するに当たっての決定方針と手続】

本報告書「1. [取締役報酬関係]」をご参照ください。

【原則3 - 1 (iv) 取締役・監査役、経営陣幹部の選解任の方針と手続】

取締役・監査役候補の指名及び経営陣幹部の選任については、当社の経営方針や経営戦略を踏まえ、豊富な知識と経験、高い見識と優れた人格、的確で客観的な判断力を有する人財を指名・選任しております。指名・選任に当たっては、任意の指名・報酬委員会における審議を経て、取締役会で決定しております。経営陣幹部の解任に当たっては、会社業績や中期的な経営計画の遂行状況等の評価を踏まえ、経営陣幹部がその機能を十分に発揮していないと認められる場合において、任意の指名・報酬委員会における審議を経たうえで、総合的に判断し、取締役会で決定することとしております。

【原則3 - 1 (v) 取締役・監査役候補の指名についての説明】

取締役・監査役候補の指名理由につきましては、「株主総会招集ご通知」で開示しております。また、経営陣幹部の選解任については、適宜適切に開示しております。なお、社外取締役・社外監査役の選任理由につきましては、本報告書「1. [取締役関係] - 「会社との関係(2)」ならびに「監査役関係」 - 「会社との関係(2)」をご参照ください。

【補充原則3 - 1 - 3 サステナビリティへの取り組み及び人的資本や知的財産への投資等】

＜サステナビリティについての取り組み＞

当社は、経営理念に基づき、事業活動を通じてステークホルダーの皆様と共有できる価値を創造し、持続可能な社会の実現に貢献することを目指しております。

気候変動やエネルギー・資源不足等の環境課題、貧困や教育、健康・福祉等の社会課題に対する取り組みの重要性は高まっており、企業が存続し成長していくためには、事業活動を通じてこれらの課題解決に取り組んでいくことが必要と認識しております。

当社グループは、お客さまの事業・財務戦略上の課題解決に強みを持ち、これまでも金融と事業会社の性質を併せ持つ特徴を活かした柔軟なサービスの提供を通じて、様々な課題の解決に努めてまいりましたが、持続可能な社会の実現と当社グループの成長を更に目指すため、サステナビリティへの取り組み方針を定めております。

豊かな未来を創り、持続可能な社会の実現に貢献するため、社会全体と当社グループのそれぞれの機会とリスクの観点から、優先的に取り組むべき6つの重要課題(マテリアリティ)を特定し、これらのマテリアリティに対する取り組みを事業戦略と一体化させて推進してまいります。

みずほリースグループの6つの重要課題(マテリアリティ)

- 「脱炭素社会実現への貢献」
- 「健康で豊かな生活への貢献」
- 「生活を支える社会基盤づくりへの貢献」
- 「循環型経済の牽引」
- 「テクノロジーによる新しい価値の創出」
- 「あらゆる人が活躍できる社会・職場づくり」

気候変動や健康・福祉、都市・インフラ・モビリティ等の社会環境課題に対して、新たなテクノロジーの活用やサプライチェーン支援、モノ・サービスの利用価値の提供等も用いて循環型社会への移行を推進しながら、解決に貢献し、これらすべてを支える基盤として、人財・教育・ガバナンスの強化・拡充に努めてまいります。

経営理念に基づいたサステナビリティへの取り組みにより、当社グループは、ファイナンスを超える新たな発想と飽くなき挑戦で、循環型社会を共創し、持続可能な社会の実現に貢献いたします。

＜サステナビリティ推進体制＞

サステナビリティにかかわる企画・立案及び施策の推進を行うため、コーポレートコミュニケーション部内にサステナビリティ推進室を設置しております。

また、2022年4月より政策委員会としてサステナビリティ委員会を設置しております。同委員会は、代表取締役副社長をサステナビリティ統括責任者とし、ESGを含むサステナビリティにかかわる情報共有、サステナビリティ経営の基本方針・目標の立案、計画の実行状況のモニタリングと対策協議等、組織横断的に広くサステナビリティに関する議論を原則四半期ごとに行ってまいります。同委員会で議論された事項は、経営会議で協議の上、取締役会へ報告・上程され、経営戦略に反映してまいります。

＜人権＞

当社グループは、社会課題を率先して解決し、持続可能な社会の実現へ貢献していくことを目指しており、自らの経営理念を実現していく上で、人権の尊重が不可欠の前提であると認識しています。「みずほリースグループの企業行動規範」を制定し、役員及び社員の具体的な行動指針を示すとともに、人権に対する当社グループの責任と決意を対外的に示すべく「人権ポリシー」を策定しております。

また、当社グループの事業、サプライチェーン及びその他のビジネス上の関係における、実際の及び潜在的な負の影響を特定し、防止し、軽減すると共に、これら負の影響へどのように対処するかについて責任を果たすべき一連のプロセスである人権デュー・デリジェンスを実施し、継続的に人権に関する活動を推進してまいります。

＜人的資本への投資＞

本報告書 - 「補充原則2 - 4 - 1」「原則5 - 2」をご参照ください。「原則5 - 2」には「中期経営計画2025」における人的資本の充実に向けた指標を記載しております。有価証券報告書 第一部第2 - 2【サステナビリティに関する考え方及び取組】にも記載しておりますので、併せてご参照ください。

＜知的財産への投資＞

当社は、リース会社として長く豊富な経験を有し、「モノ」「商流」「金融」に対する専門性と広範なノウハウを蓄積してまいりました。加えて、太陽光発電事業の運営や風力、バイオマス発電事業へのファイナンス等での事業参画型のビジネスにも取り組み、「みずほSDGsリース」「J - クレジット」によるカーボン・オフセット付きリース、の取り扱いやグリーンボンドの新規発行によるESGファイナンスも手掛けてまいりました。また、社会課題解決を志向するスタートアップとの資本業務提携を推進しております。こうした取り組みを通じて積み上げたノウハウや知見は、当社の知的財産であり、今後もお客さまのニーズに対応する多様なソリューションの開発・提供を通じて、これらを構築・発展させてまいります。

＜TCFDに基づく開示について＞

増加する温室効果ガス、上昇する気温など、気候変動は、世界が直面する大きな課題の一つであります。当社及び当社グループは、この気候変動問題に対し真摯に取り組み、「サステナビリティへの取り組み」における6つの重要課題(マテリアリティ)の一つとして「脱炭素社会実現への貢献」を掲げ、事業を通じて貢献することを目指しております。

同時に、TCFD(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures:気候関連財務情報開示タスクフォース)に沿った分析と情報開示を、適切なガバナンスとリスク管理体制の下で実施していくことで、当社グループにとっての気候変動問題によるリスクと機会に対する認識と行動を深めるとともに、持続可能な社会を目指してまいります。

【気候変動対応におけるガバナンス】

当社は、2022年4月に、気候変動に関わる全社横断的な議論を行うサステナビリティ委員会を設置しております。同委員会は、代表取締役副社長をサステナビリティ統括責任者とし、CSO、CFO、CRO、CIO、CCO、及び、ESGに関わる各部門のグループ長で構成し、議題に応じて他の関係者も出席させ、幅広い議論を原則四半期ごとに行っております。具体的には、ESGを含むサステナビリティにかかわる情報共有、サステナビリティ経営の基本方針・目標の立案、計画の実行状況のモニタリングと対策協議等を行い、気候変動への対応やサステナビリティへの取り組み、環境変化に対応した経営などについての議論を行っております。

議論した事項は、経営会議での協議・報告を経て取締役会に付議・報告し、経営戦略に反映いたします。また、気候変動への対応状況や目標・指標のパフォーマンス評価は、取締役会へ四半期に一度報告し、取締役会が適切に監督する体制としております。

(略語説明) CSO:企画統括責任者、CFO:財務統括責任者、CRO:リスク管理統括責任者、CIO:ITシステム統括責任者、
CCO:コンプライアンス統括責任者

[気候変動対応における戦略]

気候関連の短期・中期・長期のリスク及び機会

当社グループは、気候変動に伴うさまざまなリスク・機会を、戦略上の重要な観点の一つとして捉え、「脱炭素社会実現への貢献」をマテリアリティとして特定し、取り組みを進めております。

こうした取り組みの中で、短期のみならず、顕在化し得る中長期の時間軸でも、気候変動の影響を評価しております。影響を受ける時期については、1～5年程度を短期、日本政府が二酸化炭素排出量46%削減を目指す2030年までの10年程度を中期、世界的にカーボンニュートラルを目指す2050年までの30年程度の時間軸を長期と想定しております。

移行リスク・機会と物理的リスク・機会

当社グループにとっての気候変動に伴う移行リスク・機会と物理的リスク・機会の影響は、主に以下に示すとおりであります。

まず、移行リスク(脱炭素社会への移行に伴い発生するリスク)については、中長期的に炭素税・炭素価格の導入等の政策による温室効果ガス排出量の多いセクターに対する与信コストの増加が予測されます。また、短期的には排出量報告義務の強化など、国際的な対応要請の高まりを踏まえた規制変更への対応コストの増加が予測されます。

次に、物理的リスク(気候変動による災害等により顕在化するリスク)としては、短中長期的に、異常気象の激化に伴う風水害による保有資産の毀損、事業活動の制限や復旧コストの増加などが、急性・慢性の両面で懸念されます。

最後に、機会としては、短中長期的に、再生可能エネルギー及びエネルギー効率のより良い輸送手段へのシフト、環境配慮型又はレジリエンス確保を目的とした商品・サービスの普及に伴う、ファイナンス需要及び事業機会の増加が予測されます。

重要度の大きいセクターについてのシナリオ分析

全社的に、温室効果ガス(GHG)排出規制や、異常気象の激化の影響を受けることが想定されると同時に、再生可能エネルギーに関わる事業や省エネ物件へのファイナンス需要の高まりを受けることも期待されます。なお、石炭火力発電所の新規建設を資金使途とする投融資等を行わないこととするセクターポリシーを定め、気候変動リスクを考慮した取引の判断を行っております。不確実性の高い気候変動の影響を捉えるために、関連する移行リスクと物理的リスクを含めて、以下のステップで重要度の高いセクターに関する複数の定性的なシナリオ分析を行いました。

セクター選定

TCFDが開示を推奨するセクター(気候変動の影響を受けやすい業種)を対象に、

- 1)気候変動による移行リスク・物理的リスクの大きさを定性的に評価し、
- 2)当社グループにとっての業種別のエクスポージャーを考慮し、
- 3)戦略的な重要性を踏まえ、当社グループにとっての重要度を分類いたしました。

そのうえで、電力と不動産セクターをシナリオ分析の対象として特定いたしました。

重要度評価

事業インパクトの大きさを軸に、電力と不動産セクターにとってのリスク・機会の重要度を評価いたしました。

シナリオ群の定義とパラメーター設定

客観性の高い科学的パラメーターから、影響の発現時期と大きさを想定いたしました。

事業インパクト評価

IEA(注1) WEO(注2) 2021のNZE(注3)シナリオとIEA WEO2021のSTEPSシナリオを参照し、1.5～2 以下の2つのシナリオに基づいて、2050年までの分析軸で気候変動リスク推移を評価いたしました。

(注1) IEA: 国際エネルギー機関(International Energy Association)

(注2) WEO: World Energy Outlook

(注3) NZEシナリオ: 実質ゼロ排出量(Net Zero Emission))

重要度の大きいセクターについてのシナリオ分析

(電力セクター)

1.5～2 以下シナリオでは、電力会社の収益性への影響が想定されますが、当社に影響するリスクは限定的な一方、機会の面では再生エネルギー事業の成長が見込まれます。4 シナリオでは、将来的な洪水被害の頻発による発電設備等への損害が想定され、また、電力会社の収益性低下から、当社グループへの負の影響も想定されます。

(不動産セクター)

1.5～2 以下シナリオでは、物件によっては競争力の上昇等が想定され、環境性能の優位性を確保することによりお客様の脱炭素社会への移行をサポートするなど、当社グループのビジネスの拡大が期待されます。4 シナリオでは、将来的に当社グループが関与する物件が洪水等による被害を受けた場合には不動産の資産価値の毀損等が想定され、当社グループへの負の影響も想定されます。

気候変動のリスク及び機会が自社のビジネス・戦略・計画に及ぼす影響

当社グループは、再生可能エネルギーの普及と、新たな社会インフラの再構築による環境負荷の低減を目指した事業の拡大に取り組んでおりますが、シナリオ分析により特定した電力・不動産セクターのリスクと機会を踏まえ、より具体的に気候変動の影響を考慮し、経営計画等への反映を図ってまいります。

脱炭素に向けたファイナンスを推進し、エンゲージメントを通じて、お客様が気候変動を含むSDGs/ESGへの対応に関する取り組みを進めることを支援いたします。また、自らビジネス領域を広げていくことで、お客様のニーズに沿ったソリューションを提供し、環境対応による機会を捉えてまいります。

[気候変動対応におけるリスク管理]

当社グループは、業務に伴って発生するリスクを、定量的管理を行うフィナンシャルリスクと、定性的管理を行うオペレーショナルリスクに分け、各々のリスク管理体制を定めるとともに、リスク管理委員会を設置し、フィナンシャルリスク、オペレーショナルリスクを一元的に管理する総合的なリスク管理体制を構築しております。フィナンシャルリスクについては、信用リスク・市場リスク・価格変動リスクに区分したうえで、カテゴリーごとにリスクキャピタルを配賦する管理の枠組みをもとに、リスクの所在と大きさをモニタリングしております。また、オペレーショナルリスクについては、

事務リスク・システムリスク・法務リスク等のリスク事象の発生、対応、予防の状況等をモニタリングしております。
当社グループは、「気候変動リスク」をオペレーショナルリスクと捉え、リスク管理委員会及び総合的なリスク管理体制の下で、既往のリスク管理プロセスへの反映を開始しております。

当社グループの主要な投資先のうち、特に気候変動による影響が大きいと考えられる電力、不動産セクターについては、炭素税やGHG排出規制等、新たな規制が設定されることによるリスクや、エネルギー構成の変化、異常気象の激甚化、お客さまの行動変化により、事業へのインパクトが発生するリスクが想定されます。

気候変動が当社グループに与えるリスクは、規制の変更や投資先の事業構造の変化、お客さまの行動変化によるものととらえております。このような要因が当社グループの事業に複合的に影響を与える要因を分析し、リスクへの対応を精緻化してまいります。

当社グループは、総合的なリスク管理体制のもと、「気候変動リスク」の管理についても、今後、関係機関の分析手法や研究成果を踏まえ、高度化を検討してまいります。

[気候変動対応における指標と目標]

当社グループでは、SCOPE 1(注1)、SCOPE 2(注2)に関連する環境目標として、以下を中長期の目標としております。

中期目標:2030年までにCO2排出量をゼロにする。

当社グループ(単体と国内連結子会社6社)の過去の環境実績値は以下のとおりであります。

- ・2016年度: SCOPE 1(155t-CO2) + SCOPE 2(631t-CO2) = 全体(786t-CO2)
- ・2017年度: SCOPE 1(152t-CO2) + SCOPE 2(578t-CO2) = 全体(730t-CO2)
- ・2018年度: SCOPE 1(146t-CO2) + SCOPE 2(532t-CO2) = 全体(679t-CO2)
- ・2019年度: SCOPE 1(144t-CO2) + SCOPE 2(463t-CO2) = 全体(607t-CO2)
- ・2020年度: SCOPE 1(89t-CO2) + SCOPE 2(440t-CO2) = 全体(529t-CO2)
- ・2021年度: SCOPE 1(86t-CO2) + SCOPE 2(439t-CO2) = 全体(525t-CO2)
- ・2022年度: SCOPE 1(84t-CO2) + SCOPE 2(141t-CO2) = 全体(225t-CO2)

(注1)SCOPE 1:燃料(石油・軽油)を燃焼させ直接排出するCO2

(注2)SCOPE 2:電力使用により間接的に排出するCO2

(SCOPE 3に関しては、検討を進めております)

TCFDに沿った開示情報は、当社ホームページに詳細を掲載しております。併せてご参照ください。

https://www.mizuho-ls.co.jp/ja/sustainability/society_and_environment/action.html

また、有価証券報告書 第一部第2 - 2 [サステナビリティに関する考え方及び取組]にも記載しております。

なお、サステナビリティへの取り組みについては、本報告書の「 3 .ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 - 環境保全活動、CSR活動等の実施」も併せてご参照ください。

[補充原則4 - 1 - 1 経営陣に対する委任の範囲]

取締役会は、法令上の取締役会専権事項の決定と取締役の職務の執行の監督を主たる役割としております。法令上の専権事項以外の事項につきましては、迅速かつ効率的に業務を執行するため執行役員制度を採用し、CEO以下に業務執行権限を委譲しております。

(略語説明) CEO:最高経営責任者

[原則4 - 8 独立社外取締役の有効な活用]

当社は、企業経営や専門分野等の豊富な経験と幅広い見識を有する独立社外取締役5名を選任しており、客観的な視点から経営全般に的確な意見・提言等を得ることにより、取締役会における議論の多様化、活性化につながっております。

なお、取締役の社内外構成比に基準は設けておりませんが、多様な経験・見識を有する社外取締役の選任による議論の活性化を通じて、当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値向上に資するものと考えております。

[原則4 - 9 社外役員の独立性判断基準]

社外役員の独立性判断基準を以下のとおり定め、社外役員(その候補者を含む)が次に掲げる項目のいずれかに該当する場合、十分な独立性を有していないものとみなしております。

1. 当社を主要な取引先とする者、又は、その者が法人等(法人以外の団体を含む。以下同じ)である場合は、その業務執行者
2. 当社の主要な取引先である者、又は、その者が法人等である場合は、その業務執行者
3. 当社から多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、又は、法律専門家(これらが法人等である場合、所属する者)
4. 1から3のいずれかに該当する者の近親者
5. 当社の子会社の業務執行者の近親者
6. 最近において1から5のいずれかに該当していた者及びその近親者
7. 最近において当社の業務執行者に該当していた者の近親者
8. 前各項の定めにかかわらず、その他、当社と利益相反関係が生じ得る特段の事由が存在すると認められる者

[補充原則4 - 10 - 1 任意の指名・報酬委員会構成の独立性等]

本報告書「 1 - 1 機関構成・組織運営等に係る事項 - 任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性」をご参照ください。

[補充原則4 - 11 - 1 取締役会の全体としてのバランス、多様性及び規模に関する考え方]

当社の経営理念、サステナビリティ経営における解決すべき6つの重要課題(マテリアリティ)、及び中期経営計画に適合した知識・経験・能力を、当社取締役・監査役に求めるスキル項目として定めております。当社取締役・監査役のスキル保有状況は、本報告書「 2.その他コーポレートガバナンス体制等に関する事項」のスキルマトリックスをご参照ください。

【補充原則4 - 11 - 2 取締役・監査役の兼任状況】

当社の取締役・監査役の兼任状況については、その役割・職務を適切に果たすために必要となる時間・労力を確保することが可能な合理的な範囲内にあり、具体的な兼任状況については、有価証券報告書第一部第4 - 4(2)【役員・状況】にて毎年開示しておりますので、併せてご参照ください。

【補充原則4 - 11 - 3 取締役会全体の実効性についての分析・評価】

取締役会全体の実効性については、毎年、全取締役・全監査役に対し、評価機関を通じたアンケートを実施し、分析・評価しております。

実効性評価のプロセス

コーポレート・ガバナンス関連の動向及び当社の現状を踏まえ、評価機関とアンケート内容を検討・確定	アンケートの実施
評価機関によるアンケート結果の分析・評価	評価機関と当社間で分析・評価の妥当性確認
取締役会への報告	当社による改善策の策定
改善対応の実施	

アンケート項目

アンケート調査票の大項目は以下6項目です。大項目下に設問があり、設問ごとに5段階で評価する方式としており、各設問に関する自由記載欄のほか、当社の強み・弱み・取締役会の機能向上について等に関する自由記載欄を設けております。

- 1) 取締役会の役割・機能
- 2) 取締役会の構成・規模
- 3) 取締役会の運営
- 4) 監査機関との連携
- 5) 経営陣とのコミュニケーション
- 6) 株主・投資家との関係

アンケート結果の分析・評価

アンケートの結果を基にした評価機関による2022年度の分析・評価の主な概要は以下のとおりでした。

1. 中長期的な課題に関する活発な議論がなされている。
2. オープンで活発な議論を行うための議事運営がなされている。
3. 社外取締役の会社理解のための情報の提供がなされている。
4. 取締役会における議論活発化に向けた取り組みについては、さらなる改善が期待される。
(議題選別、要点を整理した資料の早期配布、等)
5. 外部研修等を活用した役員向けトレーニングのより一層の充実が期待される。
6. 取締役会構成メンバーの多様性の確保に向けた継続的な取り組みが期待される。

実効性向上に向けた2023年度の主な取り組み

2022年度の分析・評価を踏まえ、課題とされた点については勿論のこと、評価された点についても改善に取り組み、さらなる取締役会の実効性及び機能の向上に努めてまいります。

【補充原則4 - 14 - 2 取締役・監査役に対するトレーニングの方針】

取締役・監査役が、その役割及び職責を果たすうえで必要とする事業・財務・組織等に関する知識・情報を取得、又は更新できるよう、外部のセミナー等も含め必要な機会を提供し、その費用の支援を行っております。

また、新任の社外取締役・社外監査役に対しては、当社グループへの理解を深めることを目的に、当社グループの沿革、事業概要、経営戦略、組織体制等に関する情報提供を行っております。

また、定期的にコンプライアンスに関する研修を行っております。

【原則5 - 1 株主との建設的な対話に関する方針】

株主との対話を含めた情報開示については、株主をはじめとするステークホルダーの皆様の権利・利益を守るため、広く情報公開に努め、適時適切で公平な情報開示を行い、企業活動の透明性を確保することを基本方針としており、情報開示の充実を図るため、対外的な情報発信・受信の窓口としてコーポレートコミュニケーション部を設置しております。

株主との積極的な対話は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るうえで必要不可欠であるという考えのもと、代表取締役社長、CFOが出席する通期及び第2四半期の決算説明会を開催しております。特に、中期経営計画について詳細に説明を実施し、国内を中心とした機関投資家やアナリストとの質疑が行われました。また、決算説明会後には、CFOまたはコーポレートコミュニケーション部長による機関投資家やアナリスト等との個別ミーティングも、個別のIR取材を受けて随時実施しております。併せて、外国人投資家との対話も行い、海外IRにも努めております。

こうした対話で寄せられた機関投資家やアナリスト等からの意見や当社グループに対する評価については、CFOが随時取締役会(2022年5月、8月、11月、2023年2月)に報告しており、また、関係部署への情報共有も行っております。直前事業年度(2023年3月期)における決算説明会等での投資家等の主な関心事項は、業績予想や「中期経営計画2025」と今後の当社の成長性、事業分野別リスク・機会であり、対話を経て特殊要因分析や四半期毎の決算数値記載などを取り入れ、よりわかりやすい資料作成に取り組んでおります。

また、統合報告書において、社外取締役からのメッセージやインタビューを掲載する等、社外取締役から株主へのメッセージ発信にも努めております。

なお、当社では、四半期決算日から当該四半期決算発表日までを沈黙期間と定め、当該四半期決算に関連するコメントや回答を禁じるなど、管理体制を整備しております。

【原則5 - 2 経営戦略や経営計画の策定・公表】【補充原則5 - 2 - 1 事業ポートフォリオの基本方針や見直しの状況について】

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応

(1) 資本コストを意識した経営の実現に向けた対応

当社は、資本収益性の指標であるROEを重要な経営指標のひとつとして位置づけております。2022年度のROE実績値は11.8%となっており、「中期経営計画2025」においては、利益成長を通じ、2025年度にROE12%以上という目標を掲げております。一方、資本コストについては、CAPM(Capital Asset Pricing Model、資本資産評価モデル)に基づく「株主資本コスト」を参照しており、ROEが資本コスト指標を上回るよう意識した経営を行っております。

(2) 株価を意識した経営の実現に向けた対応

当社の株主還元については、「収益力の向上を図りつつ、業績に応じた配当を実施する」という基本方針のもと、着実に強化を進めてまいりました。2019年度から2023年度(予想)の5年間にわたる、親会社株主に帰属する当期純利益、1株あたり年間配当金は以下のとおり増加トレンドにあります。

2019年度	親会社株主に帰属する当期純利益175億円	1株あたり年間配当金82円
2020年度	親会社株主に帰属する当期純利益218億円	1株あたり年間配当金92円
2021年度	親会社株主に帰属する当期純利益149億円	1株あたり年間配当金110円
2022年度	親会社株主に帰属する当期純利益284億円	1株あたり年間配当金147円
2023年度(予想)	親会社株主に帰属する当期純利益310億円	1株あたり年間配当金172円

「中期経営計画2025」における株主還元方針として、同期間において配当性向を30%まで増進させるとともに、内部留保資金を事業基盤の強化と成長投資に有効に用い、利益成長を通じた株主還元の強化を図る方針としております。

また、脱炭素社会や循環型経済の実現、および、それを支える専門ビジネス人材の拡充や人材育成投資等の人的資本経営に関し、非財務目標を公表しており、そうした目標の達成を利益成長と合わせ並行的に進めることで、継続的な企業価値向上を目指してまいります。

当社は、ROEが一定水準にある一方、PER向上に課題があると認識しております。上記(1)、(2)の取組みに加え、当社ディスクロージャーポリシーに基づいた適切なIR活動を通じ、会社の実態を株主、投資家の皆さまに正しくご理解いただくことで、適正な評価をいただき、市場評価が上がるように注力してまいります。

中期経営計画

当社グループが持続的に成長し、目指す姿の実現に向け更なる飛躍を遂げるため、本報告書「-[原則3 - 1()]」でも記載のとおり、新たに「中期経営計画2025」を策定しております。当社グループは、リース会社という枠に囚とられることなく、お客さまの抱える事業課題や社会的課題を解決するために、価値共創のパートナーとして、多様なソリューションを提供する、マルチソリューション・プラットフォームを目指してまいります。

「中期経営計画2025」は、2023年度から2025年度までの3年間を対象とし、「挑戦」「変革」「成長」をキーワードとして掲げ、目指す姿の実現に向け、飛躍的な成長を遂げるために、ビジネス基盤・経営基盤双方に対し、積極的な経営資源投下を行う、「変革に挑戦する3年間」と位置づけております。

<事業ポートフォリオ運営の変革・高度化について>

事業ポートフォリオをコア、グロース、フロンティアと3つの分野に分け、成長の時間軸が異なる事業ポートフォリオをマネージしてまいります。

コア分野は、成熟したマーケット、又は相応のプレゼンスを擁する領域であり、国内リースや不動産などが該当します。当社の岩盤収益を生み出すビジネス領域であり、みずほとの連携などを活用し、市場縮小トレンドに打ち勝ち、良質な営業資産を積極的に積み上げ、安定的・継続的な成長を実現してまいります。

グロース分野は、既に顕在化した成長領域として、グローバルや航空機、環境エネルギーなどが該当します。コア分野に次ぐ収益の柱として、中長期目線での成長に向け、積極的に経営資源を投下してまいります。

フロンティア分野は、長期的にマーケットが形成され、大きく花開くことを展望する、サーキュラーエコノミーやXaaSといった領域です。ビジネス基盤を整備するため、本中期経営計画期間から先行的に経営資源を投下してまいります。

これらの取組みを通じて、安定収益を着実に伸ばしつつ、成長領域における資産拡大も進め、異なる時間軸の事業ポートフォリオをマネージしてまいります。

これらのポートフォリオをマネージし、成長を加速するための源泉となるのが、みずほとの連携をはじめとした、アライアンス戦略です。みずほグループや丸紅グループとの協業は、当社にとって最大の強みであり、同業他社との差別化を図り、競争力を高めるために、確りと連携を進めてまいります。同時にインオーガニックも活用し、成長に向けた変革と挑戦を進めてまいります。

<サステナビリティ経営の推進について>

当社の特定した6つの重要課題(マテリアリティ)、「脱炭素社会実現への貢献」「健康で豊かな生活への貢献」「生活を支える社会基盤づくりへの貢献」「循環型経済の牽引」「テクノロジーによる新しい価値の創出」「あらゆる人が活躍できる社会・職場づくり」に対する取り組みを、ビジネスを通じて推進することで、循環型社会を共創し、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

特に、「脱炭素社会実現への貢献」では、再生可能エネルギー由来の電力/エネルギーを供給するためのインフラを構築し、循環型社会や低炭素社会といった喫緊の環境課題へのソリューションを提供すべく取り組んでまいります。

「循環型経済の牽引」では、パートナーとの協業を通じてビジネスプラットフォームを構築し、サーキュラー・ソサイエティ・プラットフォームカンパニーとして、循環型経済、脱炭素等の社会的課題解決に繋がるソリューションを一体的に提供すべく取り組んでまいります。

<成長を支える経営基盤の強化・高度化について>

当社の成長に伴い拡大・多様化するビジネスを支えるための、経営基盤の強化・高度化も進めてまいります。お客さまの利便性向上、ビジネス開発の推進、業務効率化を進めるためのデジタルトランスフォーメーションの加速、ビジネス戦略に即した人材ポートフォリオを構築するための人材戦略、社員一人一人がより一層働きがいや充実感を感じる事のできる組織への企業カルチャーの変革、そして、ガバナンスの強化やリスクマネジメントの高度化を進めてまいります。

<本中期経営計画における経営目標と株主還元方針について>

財務目標

当期利益、ROA、ROEの3項目において、本中期経営計画の最終年度である2025年度の目標数値を設定いたしました。

成長投資とのバランスを取りながら、期間利益の増加に注力することで、当期利益は420億円と、2022年度の約1.5倍の水準まで成長する計画であります。ROAは、営業資産を積極的に積み上げつつ、採算にも意を用いた取り組みを通じて、1.6%以上を目指しております。ROEは、既に同業他社比で高い水準にありますが、利益成長を通じて更に引き上げ、12%以上を目指しております。

(財務目標: 当期利益・ROA・ROEの過去推移と2023年度目標・2025年度目標)

・当期利益: 将来の飛躍に向けた成長投資を行いつつ、期間利益の増加に注力

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度(目標)	2025年度(目標)
175億円	218億円	149億円	284億円	310億円	420億円

・ROA: 営業資産の積極的な積み上げと採算重視の取組み継続により向上 (ROA: 経常利益/総資産)
 2019年度 2020年度 2021年度 2022年度 2023年度(目標) 2025年度(目標)
 1.2% 1.1% 0.7% 1.4% 1.4% 1.6%以上

・ROE: 利益成長を通じて、更なる上昇を目指す
 2019年度 2020年度 2021年度 2022年度 2023年度(目標) 2025年度(目標)
 9.8% 11.3% 7.1% 11.8% 11.4% 12%以上

非財務目標

脱炭素社会、循環型経済という社会的課題の解決に資する目標設定に加え、人的資本の充実に向けた指標を3つのカテゴリで掲げております。

[脱炭素社会実現]

- ・再生可能エネルギー発電設備容量確保: 1GW(2025年度)
- ・Scope1, 2 CO2排出量削減 : 排出量ゼロ(2030年度) (単体及び国内連結子会社7社)

[循環型経済実現]

- ・ケミカル・マテリアル資源循環率: 85%以上(2027年度)

[土台としての人的資本経営]

- ・専門ビジネス人材の拡充: +80名超(2025年度)
- ・人材育成のための投資額: 3倍以上(2025年度/2022年度比)
- ・デジタルIT人材の育成: 200名以上(2025年度)
- ・有給休暇取得率: 80%以上(2025年度)
- ・女性管理職比率: 15%(2025年度)
- ・男性の育児休暇取得率: 100%(毎年)

株主還元方針

収益力の向上を図りつつ、業績に応じた配当を実施することを基本方針としております。この方針のもと、配当性向の水準やさまざまな手法による利益還元強化と、成長投資や事業基盤の充実に伴う収益力及び企業価値の更なる向上との、最適なバランスを実現してまいります。なお、本中期経営計画の最終年度である2025年度の目標として、配当性向30%を目指してまいります。

「中期経営計画2025」の詳細につきましては、当社ホームページに掲載しております。併せてご参照ください。
https://www.mizuho-ls.co.jp/ja/ir/mid_term.html

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%未満
-----------	------------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社みずほフィナンシャルグループ	11,283,600	23.03
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,979,000	6.08
丸紅株式会社	2,157,500	4.40
リコーリース株式会社	1,500,000	3.06
第一生命保険株式会社	1,465,000	2.99
DOWAホールディングス株式会社	1,120,000	2.29
明治安田生命保険相互会社	1,001,400	2.04
株式会社日本カस्टディ銀行(三井住友信託銀行再信託分・株式会社東芝退職給付信託口)	900,000	1.84
飯野海運株式会社	666,000	1.36
株式会社日本カस्टディ銀行(信託E口)	592,400	1.21

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	なし

補足説明

首欄 寛純	他の会社の出身者																			
-------	----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」、

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びfのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
根岸 修史		根岸修史氏は、積水化学工業株式会社特別顧問及び首都高速道路株式会社取締役会長であります。当社グループとこれらの法人との間に取引関係はありません。	製造業における豊富な企業経営経験と幅広い見識を有し、2019年6月に当社社外取締役に就任後、経営を適切に監督いただくとともに、戦略的な意思決定に関与いただいております。今後もこれらの豊富な経験と幅広い見識に基づいた経営の監督及び当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に向けた意思決定に貢献いただくことを期待しております。また、当社グループ並びにグループの役員との間に利害関係はなく、独立した立場から中立・公正に職務を遂行いただいております。
萩平 博文			経済・産業・通商政策分野における豊富な経験と幅広い見識を有し、2019年6月に当社社外取締役に就任後、経営を適切に監督いただくとともに、戦略的な意思決定に関与いただいております。今後もこれらの豊富な経験と幅広い見識に基づいた経営の監督及び当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に向けた意思決定に貢献いただくことを期待しております。また、当社グループ並びにグループの役員との間に利害関係はなく、独立した立場から中立・公正に職務を遂行いただいております。
鷺谷 万里		鷺谷万里氏は、株式会社MonotaRO、JBCCホールディングス株式会社及び三菱商事株式会社の社外取締役であります。当社グループと株式会社MonotaRO、JBCCホールディングス株式会社との間に取引関係はありません。当社グループと三菱商事グループとの間には取引等がありますが、その取引金額は当社売上高の1%未満で特別な重要性はありません。なお、これらの取引は市場金利等の状況を考慮し一般の取引条件と同様に決定しております。	複数のIT関連企業等での豊富な業務及び企業経営経験を有し、2019年6月に当社社外取締役に就任後、高度な専門性と多様な視点から経営を適切に監督いただくとともに、戦略的な意思決定に関与いただいております。今後もこれらの豊富な経験と幅広い見識に基づいた経営の監督及び当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に向けた意思決定に貢献いただくことを期待しております。また、当社グループ並びにグループの役員との間に利害関係はなく、独立した立場から中立・公正に職務を遂行いただけるものと判断しております。
河村 肇		河村肇氏は、丸紅株式会社の特別顧問であります。当社グループと丸紅グループとの間にはリース取引等がありますが、その取引金額は当社売上高の1%未満で特別な重要性はありません。なお、これらの取引は市場金利等の状況を考慮し一般の取引条件と同様に決定しております。	総合商社の業務全般に深い知見を有し、丸紅株式会社の社会産業・金融グループCEOなど同社のトップマネジメントとして企業経営の経験も豊富です。2020年6月に当社社外取締役就任後、経営を適切に監督いただくとともに、戦略的な意思決定に関与いただいております。今後もこれらの豊富な経験と幅広い見識に基づいた経営の監督及び当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に向けた意思決定に貢献いただくことを期待しております。

青沼 隆之	青沼隆之氏は、シティユーワ法律事務所のオブ・カウンセル及び株式会社ファミリーマートの社外取締役であります。当社グループと同事務所及び同社との間にはリース取引等がありますが、その取引金額は当社売上高の1%未満で特別な重要性はありません。なお、これらの取引は市場金利等の状況を考慮し一般の取引条件と同様に決定しております。また、同氏は、株式会社シニアライフクリエイトの社外取締役であります。当社グループと同社との間に取引関係はありません。	法律の専門家として、高度な専門性と豊富な経験に基づく幅広い見識を有し、2021年6月に当社社外取締役に就任後、これらの能力、経験、見識を活かして経営を適切に監督いただくとともに、戦略的な意思決定に関与いただいております。今後も経営の監督及び当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に向けた意思決定に貢献いただくことを期待しております。また、当社グループ並びにグループの役員との間に利害関係はなく、独立した立場から中立・公正に職務を遂行いただけるものと判断しております。
曾禰 寛純	曾禰寛純氏は、アズビル株式会社取締役会長・取締役会議長および安田倉庫株式会社社外取締役であります。当社グループとこれら法人との間にはリース取引等がありますが、その取引金額は売上高の1%未満で特別な重要性はありません。なお、これらの取引は市場金利等の状況を考慮し一般の取引条件と同様に決定しております。	グローバルに展開する製造業における豊富な企業経営経験と幅広い見識を有しております。当社は、これらに基づいた経営の監督および当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上に向けた意思決定に貢献いただくことを期待しております。また、当社グループ並びにグループの役員との間に利害関係はなく、独立した立場から中立・公正に職務を遂行いただけるものと判断しております。

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	7	0	2	5	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬委員会	7	0	2	5	0	0	社内取締役

補足説明

指名・報酬委員会の構成員は、上記のとおり7名中5名が独立社外取締役であり、透明性・客観性は十分に確保しております。取締役・監査役及び執行役員の選解任、報酬に関する事項については、同委員会の審議を経て、取締役会に上程するプロセスとしております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の数	5名
監査役の数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、効率的な監査を実施するため内部監査部門である業務監査部と緊密な連携を保ち、内部監査の計画立案時、及び監査実施状況については月次で報告を受けるとともに、必要に応じ監査役監査の状況について情報共有しております。また、監査役は、会計監査人と月次で会合をもつなど緊密な連携を保ち、会計監査人の監査状況の報告を聴取するとともに情報交換を図ることで、会計監査及び監査役監査の効率と質の向上に努めております。

社外監査役の選任状況

選任している

社外監査役の人数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
山田 達也	他の会社の出身者													
天野 秀樹	他の会社の出身者													
有田 浩士	他の会社の出身者													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
山田 達也		山田達也氏は、株式会社みずほフィナンシャルグループの出身者であります。当社グループとみずほフィナンシャルグループ各社との間には資金の借入やリース等の取引がありますが、これらの取引は市場金利等の状況を考慮し一般の取引条件と同様に決定しております。なお、同氏は、2019年3月に同グループを退職しております。	金融機関における豊富な主計・財務・IT業務経験に基づく高い見識を有していることに加え、事業会社でのトップマネジメント経験を有しており、資本市場に対する知識も豊富です。これらの知見や経験を、多様化・高度化が求められる当社の監査業務に活かしていただくと共に、コーポレート・ガバナンスの水準の維持・向上に貢献していただけるものと期待しております。また、当社グループ並びにグループの役員との間に利害関係はなく、独立した立場から中立・公正に職務を遂行いただけるものと判断しております。
天野 秀樹		天野秀樹氏は、花王株式会社、セイコーグループ株式会社の社外監査役及びオリックス銀行株式会社の社外取締役であります。当社グループとセイコーグループ株式会社との間に取引関係はありません。当社グループと花王株式会社、オリックス銀行株式会社との間には取引等がありますが、その取引金額は当社売上高の1%未満で特別な重要性はありません。なお、これらの取引は市場金利等の状況を考慮し一般の取引条件と同様に決定しております。	監査法人において、公認会計士として長年にわたる企業会計監査の豊富な経験を有し、企業統治、コンプライアンスに係る高度な知見を有しているほか、IFRSなど会計基準変更についても幅広い知識・経験を有しております。これらの知見や経験を、多様化・高度化が求められる当社の監査業務に活かしていただくとともに、当社のコーポレート・ガバナンスの水準の維持・向上に貢献していただけるものと期待しております。また、当社グループ並びにグループの役員との間に利害関係はなく、独立した立場から中立・公正に職務を遂行いただけるものと判断しております。

有田 浩士	有田浩士氏は、株式会社みずほフィナンシャルグループの出身者であります。当社グループとみずほフィナンシャルグループ各社との間には資金の借入やリース等の取引がありますが、これらの取引は市場金利等の状況を考慮し一般の取引条件と同様に決定しております。なお、同氏は、2020年9月に同グループを退職しております。	金融機関における長年にわたる事務企画部門の責任者としての豊富な経験に加え、トップマネジメントとして企業経営の経験も有しております。これらの知見や経験を、多様化、高度化が求められる当社の監査業務に活かしていただくとともに、当社のコーポレート・ガバナンスの水準の維持・向上に貢献いただくことを期待しております。また、当社グループ並びにグループの役員との間に利害関係はなく、独立した立場から中立・公正に職務を遂行いただけるものと判断しております。
-------	--	--

【独立役員関係】

独立役員の数	8名
その他独立役員に関する事項	

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入
---------------------------	-------------

該当項目に関する補足説明

取締役の報酬については、当社の業績および株式価値との連動性をより明確にすることで、取締役が中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献し、ひいては、株式価値を高めていくという意識を株主と共有することを基本方針としております。

執行役員を兼ねる取締役の報酬は、基本報酬(固定報酬)と業績に連動する報酬で構成しております。基本報酬は、取締役の役位等に応じて固定額を金銭で支給する基本給と、同じく取締役の役位等に応じて確定数の株式で支給する株式報酬とで構成しております。業績に連動する報酬は、当社の業績ならびに取締役個人の業績に連動して、金銭で支給する賞与と、株式で支給する株式報酬とで構成しております。

非執行の取締役の報酬については、基本報酬のみ(基本給および株式報酬)としております。

株式報酬制度については、2023年6月27日開催の定時株主総会決議により、2018年6月26日開催の定時株主総会決議で導入した株式報酬制度BBT(Board Benefit Trust)を一部改定し、BBT-RS(Board Benefit Trust - Restricted Stock)方式への見直しを行っております。

BBT-RS制度では、当社が拠出する金銭を原資として当社株式を信託により取得し、取締役に対して、当社が定める役員株式給付規程に従って、当社株式は毎年一定の時期に、当社株式を時価で換算した金額相当の金銭は退任時に、本信託を通じて給付します。取締役は、当社株式の給付に先立ち、当社との間で譲渡制限契約を締結します。これにより、取締役が在任中に給付を受けた当社株式については、退任までの間、譲渡等による処分が制限されます。

ストックオプションの付与対象者	
-----------------	--

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況	個別報酬の開示はしていない
-----------------	---------------

該当項目に関する補足説明

社外を除く取締役、監査役並びに社外役員の別に各々の総額を開示しております。

- ・社外を除く(取締役(7名)に支払った報酬) 335百万円

- ・社外を除く監査役(1名)に支払った報酬 22百万円
- ・社外役員(10名)に支払った報酬 119百万円

上記には、2022年6月24日開催の第53回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名及び社外監査役1名を含んでおります。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当社は、2023年6月27日開催の第54回定時株主総会の決議に基づき、取締役に対する株式報酬制度を一部改定しております。あわせて、同改定を踏まえ、同日付取締役会にて「取締役の個人別の報酬の内容についての決定に関する方針」の変更を決議しております。当該取締役会の決議に際しては、あらかじめ決議する内容について任意の指名・報酬委員会にて審議しております。変更後の「取締役の個人別の報酬の内容についての決定に関する方針」は以下の通りであり、同内容に基づいて2023年7月以降の取締役の報酬を決定いたします。
(2022年度の当該決定方針につきましては、有価証券報告書第一部第4-4(4)【役員の報酬等】に記載しております。)

「取締役の個人別の報酬の内容についての決定に関する方針」

a. 基本方針

取締役の報酬については、当社の業績及び株式価値との連動性をより明確にすることで、取締役が中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献し、ひいては、株式価値を高めていくという意識を株主と共有することを基本方針とする。これを実現するため、執行役員を兼ねる取締役の報酬は、基本報酬(固定報酬)及び業績に連動する報酬で構成する。基本報酬は、取締役の役位等に応じて固定額を金銭で支給する基本給と、同じく取締役の役位等に応じて確定数の株式で支給する株式報酬とで構成する。業績に連動する報酬は、当社の業績ならびに取締役個人の業績に連動して、金銭で支給する賞与と、株式で支給する株式報酬とで構成する。また、非業務執行取締役の報酬については、基本報酬のみとする。非業務執行取締役を含む取締役の報酬の上限額は、社外取締役が過半数を占める任意の指名・報酬委員会にて審議し、取締役会で決議したうえで株主総会の議案とする。

また、取締役の報酬の構成比率、算定方法については、任意の指名・報酬委員会の審議を経て、取締役会が決定する。

b. 基本給の個人別の報酬の額の決定に関する方針

基本給は、役位等に応じて毎月同額を支給する金銭報酬とし、当社の業績動向、従業員給与の水準、他社水準などを総合的に勘案し決定する。

c. 賞与の算定方法の決定に関する方針

業績に連動する報酬のうち金銭で支給する賞与については、事業年度ごとの業績に対する成果報酬とし、各事業年度の連結業績の計画比及び前年度比と当社グループ全体でのサステナビリティの総合評価から算定した会社業績連動報酬と、各取締役に委嘱した職務における達成度ないし貢献度に応じ算定した個人業績連動報酬の合計額を、毎年一定の時期に支給する。

d. 非金銭報酬(株式報酬)の内容及びその額もしくは数又はその算定方法の決定に関する方針

非金銭報酬は、役位等に応じた確定数の当社株式を給付する株式報酬と、業績に連動して給付する株式数を決定する株式報酬とで構成する。株式報酬は、非業務執行取締役を含む取締役を対象とし、株式報酬は、執行役員を兼ねる取締役に支給する。株式報酬を給付する時期は、原則として毎年一定の時期とし、取締役が当社株式を時価で換算した金額相当の金銭の給付を受ける時期は、原則として取締役の退任時とする。当社株式の給付は、当社と取締役との間で締結した譲渡制限契約に基づく口座を使用し、取締役退任までの間、譲渡等による処分を制限し、一定の非違行為等があった場合、減額や没収が可能な仕組みとする。

e. 基本報酬(固定報酬)の額、業績に連動する報酬のうち金銭報酬の額及び非金銭報酬の額の取締役の個人別の報酬の額に対する割合の決定に関する方針

(報酬の構成比率)

経営の監督を担う非業務執行取締役は、基本給及び株式報酬の固定報酬のみとし、その構成比率は、おおよそ基本給:株式報酬=0.9:0.1とする。

執行役員を兼ねる取締役の報酬については、原則として、以下の構成比率とする。

固定報酬(基本給及び株式報酬の合計):業績に連動する報酬のうちの金銭報酬(賞与):同非金銭報酬(株式報酬) = 1:0.25:0.35

ただし、上記構成比率は、執行役員を兼ねる取締役の平均値とし、また、業績に連動する報酬にかかる目標の達成率を100%とした場合のモデルとする。

(会社業績連動報酬の算定方法)

会社業績連動報酬 = 役員別の会社業績連動分支給基準額 × 業績評価係数

(注)業績評価係数は、以下の各指標をもとに算出

(業績評価係数に使用する指標)

指標の種別:差引利益(注)

(注)差引利益 = 資金原価控除前の連結売上総利益

上記指標の選定理由:当社グループの基礎的収益力を測る指標として選定

指標の種別:経常利益

上記指標の選定理由:持分法利益を含む当社グループの収益力を測る指標として選定

指標の種別:親会社株主に帰属する当期純利益

上記指標の選定理由:株主への配当、還元の原因となる主要な経営目標であり、その達成度合いを測る指標として選定

指標の種別:サステナビリティ総合評価

上記指標の選定理由:気候変動対応を含む会社全体の取組みを総合的に評価する指標として選定

f. 取締役の個人別の報酬の決定に係る委任に関する事項

取締役会は、その決議により非業務執行取締役を含む取締役の個人別の報酬額の決定を代表取締役社長に委任することができる。代表取締役社長に委任する権限の内容は、非業務執行取締役を含む取締役に対する基本報酬について、役位等に応じた報酬テーブルを決定すること、上記c.のうちの個人業績連動報酬における各取締役に委嘱した職務における達成度ないし貢献度に応じた額を決定すること、上記d.のうち、会社業績連動報酬にかかる役位別支給基準額を決定すること、取締役会が決定した方法により非業務執行取締役を含む取締役の個人別の報酬額を決定すること、とする。

なお、代表取締役社長に委任する権限が適切に行使されるようにするため、同人と同人が指名する取締役2名の計3名で協議したうえで決定すること、とする。

g. その他

株式報酬及び株式報酬については、一定期間後までに重大な財務諸表の修正・巨額損失・レピュテーションへの重大な損害等が生じたとき取締役会が判断した時は、給付の一部又は全部を当該取締役から当社へ返還させる。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役及び社外監査役に対しては、取締役会の議論をより活性化するため、取締役会開催に際し、必要に応じて議案の事前説明などを実施することにより、適切な職務執行をサポートしております。

なお、社外取締役への連絡・調整は経営企画部取締役会室が実施し、社外監査役への連絡・調整は監査役室が実施しており、社外取締役・社外監査役に必要な情報を適確に提供する機能を担っております。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)

当社のコーポレート・ガバナンスの構築及び体制は以下のとおりであります。

< 取締役会 >

取締役会は、法令で定められた事項及び取締役会規程に定めた事項につき決議ならびに業務の執行報告を行うほか、経営方針や経営戦略などの議論を行っております。定款において、取締役は15名以内としておりますが、高度な知見・経験を有する十分な数の社外取締役を選任することにより、取締役会における執行取締役・執行役員職務の遂行状況を監督するとともに、決議や議論について妥当性・合理性・客観性も確保しております。

なお、取締役会が決定した経営方針などに基づき、迅速かつ効率的に業務を執行するため、執行役員制度を導入し、社長以下に業務執行権限を委譲しております。2023年6月27日定時株主総会終結後の取締役は前年度同様12名(うち社外取締役6名)であります。

(取締役会の活動状況)

取締役会は、原則として月次で開催するほか、必要に応じて随時開催しております。2022年度は取締役会を合計16回開催しており、個々の取締役・監査役の出席状況は、本報告書「2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項」のスキルマトリックスに記載しております。(但し、2023年6月27日定時株主総会終結後における取締役・監査役のみ)

(取締役会における主な決議事項・報告事項)

・ガバナンス関連

株主総会招集、監査役監査計画・実施報告、業務監査部による監査計画・実績報告、内部統制システム基本方針・評価結果報告、コンプライアンスプログラムの策定・運営状況報告、取締役会実効性評価報告、役員人事及び報酬関連、政策保有株式保有意義検証

・経営戦略関連

新中期経営計画関連、年度経営計画、月次業務執行状況報告、重要な業務執行

・サステナビリティ関連

サステナビリティ関連目標・実績報告、TCFD開示要請対応、人権ポリシー制定

・決算関連

連結及び単体決算承認、株主還元方針、自己査定結果報告

・リスク関連

オペレーショナルリスク報告、トップリスク運営

取締役会の活動状況については、有価証券報告書第一部第4 - 4(1)【コーポレート・ガバナンス概要】にも記載しております。

< 監査役会 >

当社は監査役会設置会社であり、各監査役は、監査役会が策定した監査計画に基づき、重要会議への出席、重要書類の閲覧、業務及び財産の調査ならびに会計監査人・内部監査部門の監査状況及び結果の聴取等を通じ、取締役の職務の執行状況を監査しております。

また、監査の結果、事業報告等が適正に表示されていること、取締役の職務の執行に関して不正行為や法令・定款に違反する重大な事実が認められないこと、内部統制システムに関する取締役会決議の内容及び取締役の職務の執行について指摘すべき事項が認められないこと、会計監査人の監査の方法及び結果が相当であることを確認し、その旨の意見表明を行っております。

2023年6月27日定時株主総会終結後の監査役会は、常勤監査役3名と非常勤監査役1名の合計4名で構成しております。また、監査役の職務を補助するため監査役室を設置し、補助使用者2名を配置しております。

常勤社外監査役山田達也氏は金融機関の財務・主計部門責任者の経験者、社外監査役天野秀樹氏は公認会計士として長年にわたり企業会計監査業務に従事しており、いずれも財務及び会計に関する十分な知見を有しております。

(監査役会の活動状況)

監査役会は、原則として取締役会に先立ち月次で開催するほか、必要に応じ随時開催しております。2022年度は監査役会を合計14回開催しております。

(監査役会における具体的な検討内容)

- ・決議 19件: 監査の方針及び監査実施計画、監査役会の監査報告書、監査役選任議案に係る同意、補助使用人の評価、会計監査人の再任、会計監査人の監査報酬に係る同意、会計監査人等との非保証業務提供に係る事前承認等
- ・協議 2件: 監査役の報酬、事業報告書記載事項等のインターネット開示
- ・報告 24件: 月次監査実施状況、業務の適正を確保するための体制の整備・運用状況、社外取締役・営業担当役員・海外拠点派遣役員等との面談、部店往査状況、KAM(監査上の主要な検討事項)の検討状況等

監査役による監査の状況については、有価証券報告書第一部第4 - 4(3)【監査の状況】にも記載しております。

< 任意の指名・報酬委員会 >

任意の指名・報酬委員会は、取締役・監査役の選解任ならびに報酬に係る株主総会付議議案、及び執行役員の選解任ならびに報酬に関する事項を審議し、取締役会に上程しており、構成の過半数以上を社外取締役とすることにより、取締役会における役員の指名・報酬に関する意思決定プロセスの透明性及び客観性を高め、コーポレート・ガバナンス体制の一層の充実を図っております。

(任意の指名・報酬委員会の活動状況)

任意の指名・報酬委員会は、必要に応じ随時開催しております。2022年度は、任意の指名・報酬委員会を合計10回開催しております。

(任意の指名・報酬委員会における具体的な審議事項)

- ・取締役・監査役の選解任ならびに報酬に関する事項
- ・執行役員の選解任ならびに報酬に関する事項

任意の指名・報酬委員会の活動状況については、有価証券報告書第一部第4 - 4(1)【コーポレート・ガバナンス概要】にも記載しております。

< 経営会議 >

経営会議は、社長の諮問機関として設置しており、原則として月1回以上開催し、業務執行に関する重要な事項の協議及び報告を行っております。

また、社長が権限移譲した政策委員会として、PM・ALM委員会、リスク管理委員会、クレジット委員会、サステナビリティ委員会、ディスクロージャー委員会、ITシステム・事務委員会を、協議会として営業協議会を設置し、機能別に十分な議論・検討を行う体制としております。

経営会議については、有価証券報告書第一部第4 - 4(1)【コーポレート・ガバナンス概要】にも記載しております。

< 内部監査 >

代表取締役社長が直轄する組織として業務監査部(2023年3月末現在:9名)を設置しております。業務監査部は、監査計画に基づき当社各部署ならびにグループ会社を対象として業務執行の有効性、適切性及び効率性等についての業務監査を実施し、監査対象組織に対して評価内容を踏まえた具体的な改善提言や助言を行っております。監査結果については、監査報告書として都度速やかに代表取締役社長に提出するとともに監査役へ回付を行い、取締役会に対しては半期に1回、監査実施状況を定期報告しております。

また、業務監査部内に設置した内部統制統括室は、内部統制部門と連携し財務報告に係る内部統制の有効性評価を行い、取締役会に報告を行っております。

(内部監査と監査役監査及び会計監査との相互連携)

業務監査部長は、毎月監査役へ監査結果報告を行い、監査対象組織に係るリスク認識やガバナンスに関する課題認識の共有を行うとともに、会計監査人に対しても業務監査部長から直接に監査結果を共有する連絡会を定期的に設定し、情報共有とともに必要に応じて意見交換を行っております。

加えて、監査役及び会計監査人との三者合同での三様監査連絡会も開催し、統合的な情報共有とともに緊密な連携を進めることで、監査機能の有効性、適切性及び効率性を高めるよう努めております。

内部監査の状況については、有価証券報告書第一部第4 - 4(3)【監査の状況】にも記載しております。

< 会計監査 >

会計監査については、監査役会が定めた「会計監査人の評価及び選定基準」に基づき、監査法人を評価し、選定しております。具体的には、当社及び企業集団としての当社グループの会計監査人として、当該監査法人の品質管理体制やガバナンス、当局検査等の状況など、監査法人としての監査受嘱能力に懸念がないか、また、当社グループの会計監査において、監査従事者の能力・経験など監査実施態勢が整備されているか、適切なリスク評価に基づいた監査計画が策定されているか、効果的かつ効率的な監査手続が実施されているかなどを検証したうえで、経営者を含めた執行部門とのコミュニケーションの状況やその評価も踏まえ総合的に判断することとしております。監査役会は、これらの観点から有限責任監査法人トーマツは当社の会計監査人として適任であると判断し選定しております。

会計監査の状況については、有価証券報告書第一部第4 - 4(3)【監査の状況】にも記載しております。

〔業務を執行した公認会計士の氏名(所属する監査法人名)〕

指定有限責任社員 業務執行社員 青木 裕晃(有限責任監査法人トーマツ)

指定有限責任社員 業務執行社員 下飯坂 武志(有限責任監査法人トーマツ)

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

取締役会においては、十分な数を社外取締役にすることにより、多様な観点から業務執行の状況を監督することに加え、監査役会においては、会計監査人や内部監査部門と密接に連携しつつ、社外監査役を含む常勤監査役が日常的に取締役等の職務の遂行状況を監査することにより、実効性の高いコーポレート・ガバナンス体制を実現することが可能と考え、現在の体制を選択しております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	招集通知の早期発送に加え、発送日より早期の開示()に努めております。 第54回定時株主総会 発送日:2023年6月7日 開示日:2023年5月30日 ()TDnet(東京証券取引所)及び当社ウェブサイトに掲載
集中日を回避した株主総会の設定	第54回定時株主総会は2023年6月27日に開催いたしました。
電磁的方法による議決権の行使	電磁的方法(インターネット)による議決権行使を採用しております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	株式会社ICJが運営する議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	東京証券取引所ウェブサイト及び当社ウェブサイトに英語版の招集通知(要約)を掲載しております。
その他	株主総会の模様の一部について、当社ウェブサイトに動画を掲載しております。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社は、株主をはじめとするステークホルダーの権利・利益を守るためにも、広く情報公開に努め、適時適切で公平な情報開示を行い、企業活動の透明性を確保していくことを基本方針とするディスクロージャーポリシーを制定し、当社ホームページにて公表しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	半期に1回(通期、第2四半期の決算発表後)、事業内容、経営戦略、業績等について、アナリスト・機関投資家向け説明会の定期的開催のほか、随時、個別ミーティングを実施しております。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	欧州、米国等の投資家向けに、事業内容、経営戦略、業績等について随時、個別ミーティングを実施しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	ホームページにおいて、決算情報等の適時開示資料、有価証券報告書、決算概要資料、中期経営計画、統合報告書等の情報を掲載しております。 アナリスト・機関投資家向けの説明会については、動画又は音声配信を行っております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	担当部署:コーポレートコミュニケーション部	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

補足説明

社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	当社は、「みずほリースグループの企業行動規範」を制定し、コンプライアンス体制の実効性を確保するとともに、同行動規範において、株主、お客さま、社員、取引先などの様々なステークホルダー（利害関係者）の立場の尊重等に関する基本方針及び基本姿勢を定め、遵守の徹底を図っております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	本報告書「補充原則3-1-3」に記載のとおり、特定した6つの重要課題（マテリアリティ）において、事業活動を通じたステークホルダーへの環境・社会価値の創出に取り組んでおります。 また、CSR活動については、ダイバーシティへの取り組み、次世代への取り組み、緊急復興支援への取り組み、環境保全活動への取り組み等を行っております。 詳しくは当社ウェブサイトの下記URLをご覧ください。 https://www.mizuho-ls.co.jp/ja/sustainability/relationship_society/contributions.html
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	当社は、「ディスクロージャーポリシー」に基づき、株主をはじめとするステークホルダーの権利・利益のために、適時適切で公平な情報開示を行い、企業活動の透明性を確保しております。
その他	女性の役員もしくは管理職への登用は、マネジメントに多様性をもたらす、こうした役職員がロールモデルとなることにより、女性の更なる活躍に繋がるものと考えています。また、女性活躍にとどまらず、ジェンダーや国籍、年齢などに捉われない多様な人材の活躍も重要な課題と認識しております。このような意識を組織的に浸透させ、ダイバーシティ文化を確立すべく、人事部内に「ダイバーシティ推進室」を設置し、様々な視点や価値観を尊重し、社員一人一人が能力を最大限に発揮し協働していける体制づくりや社内の意識改革に取り組んでいます。本報告書「補充原則2-4-1」も併せてご参照ください。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

<業務の適正を確保するための体制>

取締役会で決議した「業務の適正を確保するための体制」の概要は以下の通りであります。

なお、2022年4月25日開催の取締役会において決議した当社の「業務の適正を確保するための体制」の運用状況について検証を実施し、体制・運用に問題がないことを確認したうえで、2023年4月26日開催の取締役会において「業務の適正を確保するための体制」を決議しております。

「業務の適正を確保するための体制」の決議内容の概要

1 リスク管理体制

損失の危険の管理に関する規程その他の体制

経営に重大な影響を及ぼす虞のある様々なリスクを適切に把握及び評価し、損失の発生を予防する等の対応により、許容範囲内にリスクを制御することにより、損失の極小化と効率性の向上を図る体制を整備する。

全社的な視点からリスク管理を統括する「リスク管理統括責任者（CRO）」を設置するとともに「リスク管理基本方針」を制定し、管理すべきリスクを定量リスク（フィナンシャルリスク）と定性リスク（オペレーショナルリスク）とに区分する。

さらに、定量リスクは、信用リスク、市場リスク、アセットリスク・事業リスクに区分し、定性リスクは、事務リスク、ITシステム等に係るリスク、人的・災害等に係るリスク、コンプライアンスリスク等に区分し、これらを「リスク管理委員会」において状況把握及び対応を行う。

当社の子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社グループ全体として適切にリスク管理を行うため「リスク管理統括責任者（CRO）」は、グループ会社のリスク管理体制の状況を把握し対応を行う。

2 コンプライアンス体制

取締役・使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

「コンプライアンス」とは「役職員が法令・諸規則を遵守し、社会的規範にもとることのない誠実且つ公正な企業活動を実践すること」と定義し「コンプライアンスの不徹底が経営基盤を揺るがし得ることを十分に認識し、コンプライアンスの徹底を通じ、株主・市場から高く評価され、広く社会からの信頼を確立すること」を目的に「コンプライアンス基本方針」を定める。

「コンプライアンス統括責任者（CCO）」を設置し、CCOは、コンプライアンス全般に係る企画立案及び推進を行うとともに、コンプライアンス遵守状況を把握・管理する。

当社の子会社の取締役等及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

CCOは「グループ会社経営管理規程」及び「コンプライアンス基本方針」等に基づきグループ会社の役職員の職務執行に係わるコンプライアンス体制の整備・運用状況を把握し対応する。

3 情報管理体制

取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

役職員の職務の執行に係る文書及び重要な情報の保存及び管理について「情報管理基本方針」を定め、CCOは、情報及び情報資産につき保存年限に応じ適切に保存し且つ管理する体制を整備する。

情報セキュリティ全般に係る事項につき、リスク情報を「リスク管理委員会」に集約し、リスク状況を俯瞰した対応を行う。

4 取締役の職務執行の効率性確保体制

取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

取締役の職務の効率的な執行のため、取締役会は、監督機能と戦略的議論を行うことを主たる役割とし、執行については、執行役員制度を採用し、各々の業務執行において決裁者を定め、責任の明確化を図る。

決裁者の判断支援と相互牽制を確保するため、経営会議や各政策委員会を設置し、その運営により、迅速且つ適切な意思決定を可能とする体

制を整備する。

5 グループ会社経営管理体制

当社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

当社の子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

当社の子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

当社は、当社グループの経営方針・経営戦略を策定し、これを各グループ会社と適切に共有し、各グループ会社は「グループ会社経営管理規程」に基づき、重要事項について事前承認申請、定期的な経営状況報告を行うことにより、適切に経営管理を行う体制とする。

当社は、「グループ会社経営管理規程」に基づき、各グループ会社の自律的な内部統制の状況を把握し、必要に応じ、各グループ会社に対し適切な指導を行う。

6 監査役監査の実効性確保体制

監査役監査の実効性を確保するため、以下の体制を整備する。

監査役(会)直属の組織として、監査役室を設置し、監査役の職務を補助するに適切な人材(以下「補助使用人等」)を配置し、その人事に関する事項につき、監査役の意見を尊重する等、補助使用人等の執行部門からの独立性を確保する。

当社及びグループ会社の役職員は、不正行為、法令違反等、当社グループに著しい損害を及ぼす虞のある事実を発見した時、及び、監査役が求める事項につき、監査役に報告・説明する。

当社及びグループ会社の役職員及び退職者を通報者とする監査役へのホットラインを設置する。

監査役の指示に従った補助使用人等、監査役へのホットラインの通報者、監査役への報告者及び面談者等に対し、これらを行ったことを理由として不利な取扱いを行わない。

監査役の職務の執行に関して生ずる費用は、監査役からの請求等に基づき当社が負担する。

監査役は、必要と認める社内会議に出席し、当社及びグループ会社の役職員は、監査役から面談の求めがあった場合、これに応じる。

当社業務監査部は、監査役への定期的な報告及び意見聴取を行う。

上記におけるグループ会社の役職員に関する事項につき、グループ会社に対してその適用を指示する。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

1. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社グループは、社会的責任を強く意識するとともに、反社会的勢力による経営活動への関与や当該勢力による被害を防止する観点から、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは、一切の関係を遮断することを「みずほリースグループの企業行動規範」に定めております。

2. 反社会的勢力排除に向けた整備状況

(1) 対応統括部署を配置するとともに、反社会的勢力に関する情報を一元的に把握する体制を整えております。

(2) 公益財団法人暴力団追放運動推進都民センターからの定期的な情報提供等により、反社会的勢力に関する情報を収集・管理しております。

(3) 反社会的勢力から不当要求がなされた場合の具体的な対応マニュアルを整備するとともに、コンプライアンス研修を適宜実施し、反社会的勢力排除に向けた体制の構築を図っております。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

現状、当社では買収防衛策を導入しておりません。

今後も導入する予定はございませんが、仮に導入する場合には、その必要性・合理性をしっかりと検討し、適正な手続きを確保するとともに、株主の皆様に対して十分な説明を行ったうえで株主総会に議案を付議いたします。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社グループは、株式会社東京証券取引所が定める「有価証券上場規程(以下、上場規程)」を遵守すべく、以下の社内体制により、投資家への会社情報の適時適切な提供に努めております。

また、今後も、随時、社内体制の更なる充実を目指してまいります。

当社グループは、金融商品取引法及び会社法等に基づく法的開示義務ならびに上場規程に基づく開示義務に常に留意し業務を遂行するとともに、「当社グループの決定事実、決算情報、発生事実等の会社情報(以下、会社情報)」の適時適切な情報開示を行っていくことを目的に、社内体制・具体的手順等を定めた社内規程(情報開示規程)を制定しております。

1. 適時開示の担当部署

情報開示規程に基づき、当社コーポレートコミュニケーション部が情報取扱責任部として以下の業務を担当しております。

- ・当社グループの会社情報の収集、一元的な把握・管理
- ・当該会社情報に係る上場規程等に基づく適時開示要否の判定
- ・TDnet、資料投函等による適時開示の実施(情報取扱責任者：CFO)

2. 適時開示に至るフロー

当社各部店及び子会社は、把握する会社情報が上場規程等に定める開示義務に該当する場合、又は、該当しないことが明らかでない場合において、速やかに当該会社情報をコーポレートコミュニケーション部に連絡します。

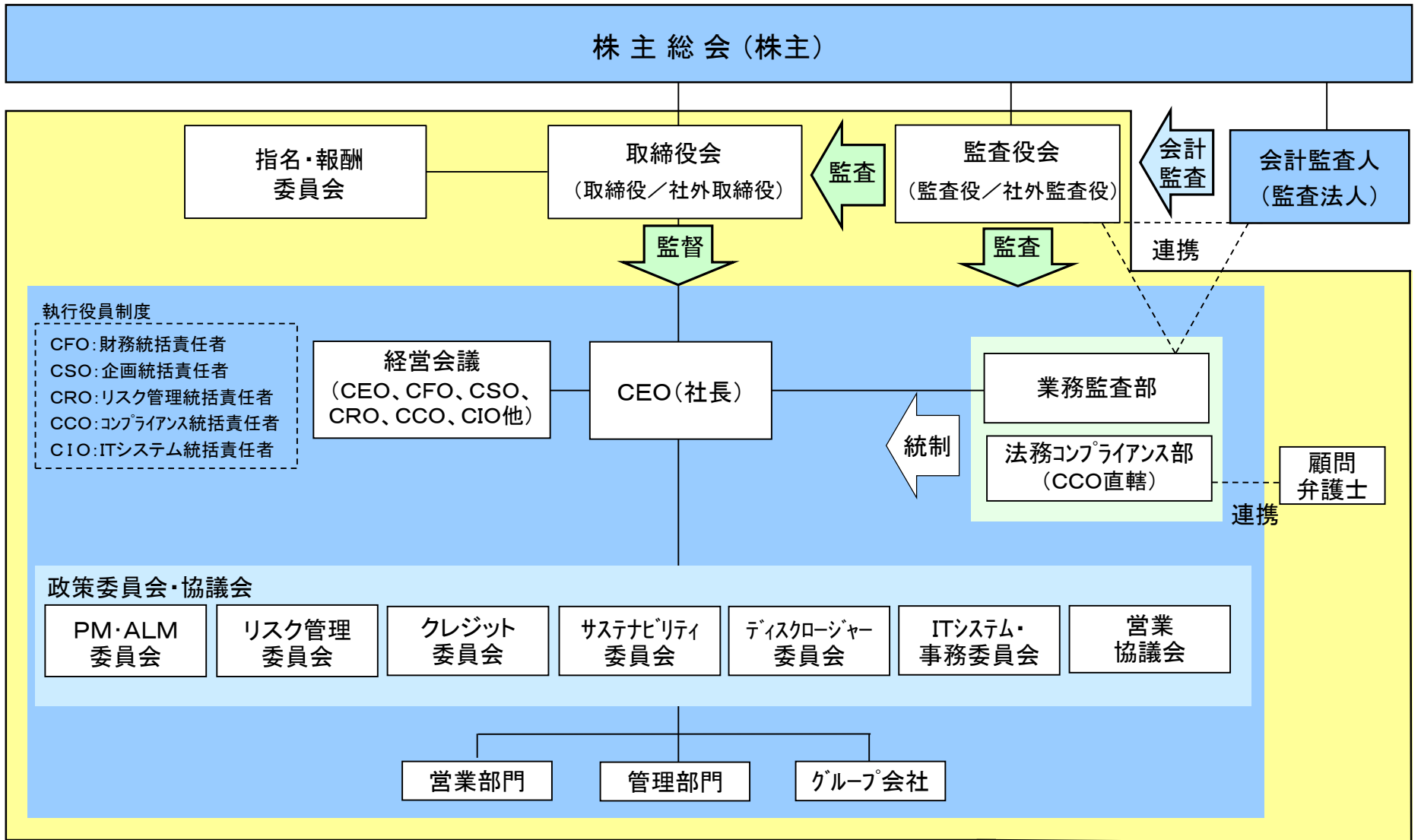
また、決定事実、決算情報に関しては、取締役会等意思決定機関での決定後、速やかにコーポレートコミュニケーション部に対して当該事実・情報が伝達されます。コーポレートコミュニケーション部は上場規程等に基づく適時開示要否の判定を速やかに行い、適切性確保等の観点から、開示要否の判定内容につき、必要に応じて法務コンプライアンス部等関係各部による検証を実施します。

3. 適時開示の実施

当該判定の結果、適時開示が必要な場合には、コーポレートコミュニケーション部は取締役会等に対して開示内容等につき報告を行うとともに、決定事実及び決算情報については取締役会等意思決定機関での承認後遅延なく、発生事実については発生後遅滞なく適時開示を行います。

また、適時開示義務のない会社情報であっても投資家の投資判断を左右すると当社が判断した場合、又は、当社を理解していただく等投資判断に資する会社情報につきましても、積極的に開示を行います。

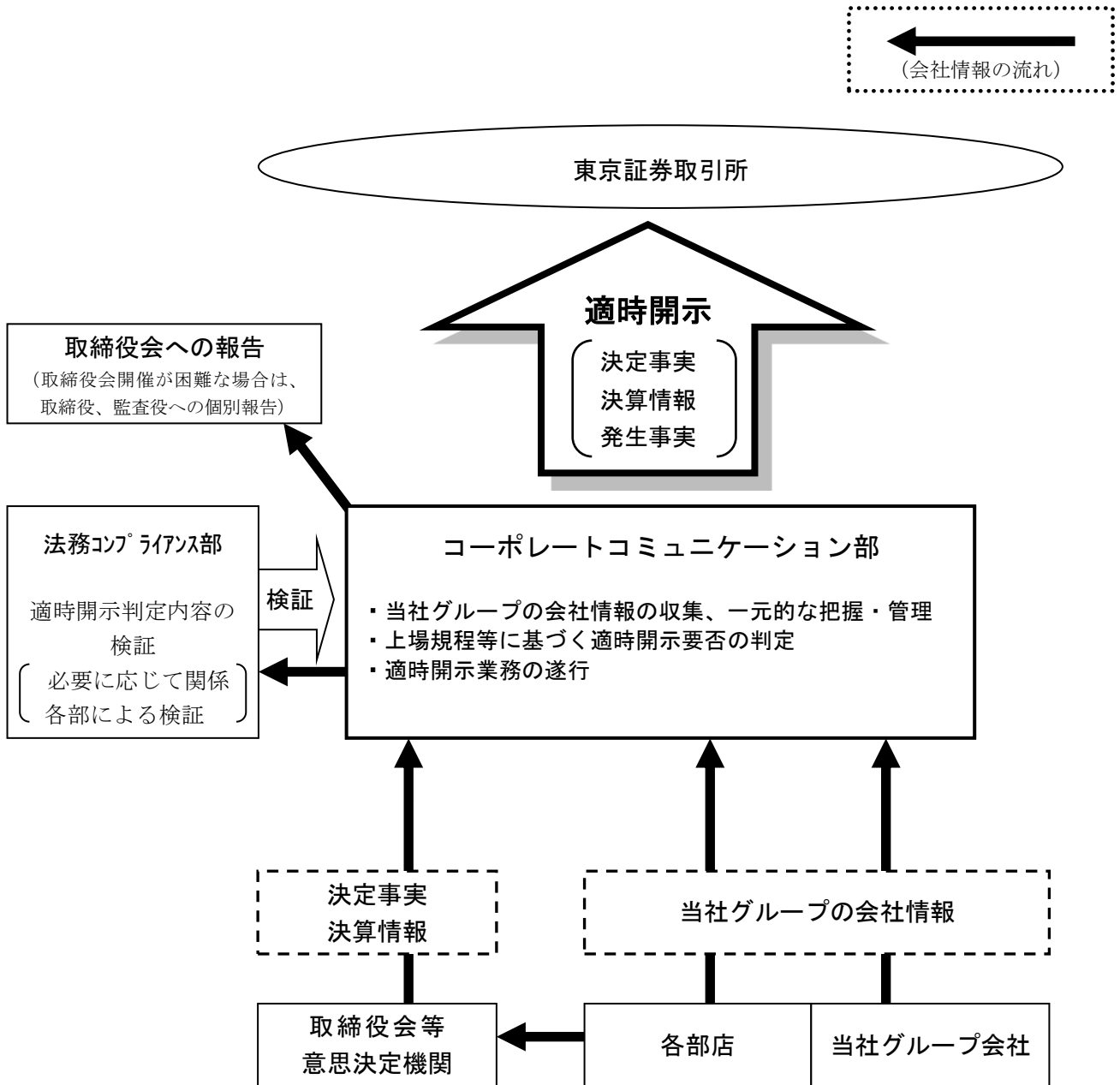
<コーポレート・ガバナンスの枠組図>



(略語説明)

- CEO: Chief Executive Officer
- CFO: Chief Financial Officer
- CSO: Chief Strategy Officer
- CRO: Chief Risk Management Officer
- CCO: Chief Compliance Officer
- CIO: Chief Information Officer

【当社グループにおける「会社情報の適時開示」体制概要図】



当社取締役・監査役のスキル項目及び保有状況（スキル・マトリックス）

	氏名（年齢）[性別]	役職名	独立役員	2022年度 取締役会 出席状況	取締役・監査役に求められるスキル項目				
					経営	法務/コンプライアンス/ リスク管理	財務/会計/ 金融・経済	グローバル	サステナビリティ
取締役	津原 周作（63）[男性]	取締役会長		16/16回 （100%）	●	●	●		●
	中村 昭（62）[男性]	代表取締役社長		16/16回 （100%）	●	●	●		●
	永峰 宏司（59）[男性]	代表取締役副社長		13/13回 （100%）	●	●	●	●	
	西山 隆憲（61）[男性]	専務取締役		16/16回 （100%）	●	●	●	●	
	大高 昇（58）[男性]	常務取締役		-		●	●		●
	竹澤 敏幸（58）[男性]	常務取締役		-	●	●	●		●
	根岸 修史（75）[男性]	社外取締役	○	16/16回 （100%）	●	●	●		●
	萩平 博文（69）[男性]	社外取締役	○	16/16回 （100%）			●	●	●
	鷺谷 万里（60）[女性]	社外取締役	○	15/16回 （94%）	●			●	●
	河村 肇（64）[男性]	社外取締役		14/16回 （88%）	●	●		●	●
	青沼 隆之（68）[男性]	社外取締役	○	15/16回 （94%）		●		●	●
曾禰 寛純（68）[男性]	社外取締役	○	-	●	●			●	
監査役	山田 達也（63）[男性]	常勤社外監査役	○	16/16回 （100%）	●		●		
	釜田 英彦（61）[男性]	常勤監査役		16/16回 （100%）		●			●
	天野 秀樹（69）[男性]	社外監査役	○	12/13回 （92%）		●	●	●	
	有田 浩士（62）[男性]	常勤社外監査役	○	-	●		●		

- ・上記一覧表は、各取締役・監査役が有するすべての知見及び経験を表すものではありません。
- ・取締役会出席状況の全回数が異なるのは、就任時期の違いによるものであります。

2023年6月27日時点