

パリ協定実現のカギを握るのは、
企業や自治体といったプレイヤーたちの
率先行動と、それを支える脱炭素技術である。

第14回 (株)みずほフィナンシャルグループ(後編)

(株)みずほフィナンシャルグループ 戦略企画部 サステナビリティ推進室 室長 平野 裕子氏
聞き手 WWFジャパン 環境・エネルギー専門ディレクター 小西 雅子

顧客とのエンゲージメントから生まれる サステナビリティソリューション

サステナブルファイナンス・環境ファイナンスの実行額を、2019年度～2030年度で累計25兆円とする目標を掲げた(株)みずほフィナンシャルグループ。気候変動リスクへの対応強化の観点から、併せて石炭火力発電所の新規建設を用途とするファイナンスからの撤退も決めた。脱炭素化への移行を実現するため、同社自身の変革が加速している。

信頼性の高い環境評価モデルによる 融資商品の開発

小西 環境配慮型のファイナンスを用意している金融機関は多く、基準も乱立しています。サステナビリティソリューションをいかに強化するか、手腕が問われますね。

平野 2019年6月に(株)みずほ銀行とみずほ情報総研(株)は、脱炭素社会への移行に向けた取り組みと開示を促進していくため、新たな環境配慮型融資商品「Mizuho Eco Finance」を創設しました。ここでは、グローバルに信頼性の高い環境認定や評価などを組み入れています。みずほ情報総研が開発した環境評価モデルを用いて、お客さまの取り組みや指数をスコアリングし、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。

環境評価モデルでは、スコアリング対象として、TCFDへの賛同表明、カーボン情報の開示状況および炭素効率を考慮するS&P/JPXカーボン・エフィシエント指数、SBTの認定/コミット状況、温室効果ガスに関する環



左から広報室・武田晃祐調査役、平野氏、小西氏、サステナビリティ推進室・細沼めぐみ調査役

境長期ビジョン策定内容、Scope1～3にわたる温室効果ガス排出量を用います。5段階での評価で上から2段階目以上の評価を取得した企業に対して提供可能な商品です。これまでに累計12件5340億円(2020年12月末時点)のファイナンスを実行してきました。みずほ情報総研の知見を生かした助言など、サポート体制にも評価をいただいています。

小西 ハイレベルで企業の脱炭素化支援に結びつきますね。本商品の利用条件開示などをもっと積極的にしていただきたいところです。

脱炭素社会への移行に向けて

小西 次に、もう一つの側面、ネガティブインパクトについてお聞きします。

平野 2019年度は、気候変動に対する取り組みを強化していく中で、リスクに対するシナリオ分析を実施するなど、外部の知見や意見も積極的に取り入れながら全体を強化してきま

した。特に環境・社会に対する負の影響を助長する可能性の高い「兵器」「石炭火力発電所」「石炭採掘」「石油・ガス」「パームオイル・木材・紙パルプ」の特定セクターに対しては取り組み方針を定め、お取引先との対話（エンゲージメント）を重要視しています。

最近では、移行リスク対応のエンゲージメントの幅を広げています。化石燃料関連セクターなどが脱炭素化を進めていく移行に対するトランジションファイナンスなどを含め、脱炭素社会にシフトしていくためにいかにソリューションを提供できるか、知恵を絞っていきたいと思っています。

小西 昨年の株主総会において、気候関連リスクおよびパリ協定の目標に整合したファイナンスを行うための計画開示を求める株主提案が大きな話題を呼びました。

平野 TCFDレポートの発行などもその一環ですが、気候変動対応を強化している中で、さまざまなステークホルダーの皆さまとコミュニケーションをとってきました。色々なご意見はプレッシャーでもありますが、大きな関心を持っていただいているという期待でもあると受け止めています。

石炭火力発電所向け与信残高削減目標については、2030年度までに2019年度比50%に削減し、2050年度までに残高ゼロとしています。実際には、2040年度までにはゼロが見込める見通しがついてきました。ある程度の時間軸はどうしても必要であり、めざしている目標とのギャップがすぐに埋まらない現実もあるのですが、向かっている方向は社会が求めていることと同じ。脱炭素社会の実現です。そこをご理解いただけるような取り組みを進めていきます。

小西 エンゲージメントを強化するためにどのような取り組みをしておられるのですか。

平野 例えば大企業・金融・公共法人カンパニーでは、昨年4月、みずほ銀行に新たに企業戦略開発部サステナブル・ビジネス推進室を立ち上げました。お客様の戦略から戦術レベルまでの意思決定や、コーポレート・アクションの立案に関与することで、お客様の

企業価値向上を財務・非財務両面から支援する精鋭部隊です。また、リテール・事業法人カンパニーのSDGsビジネスデスクでは、ソーシャルイノベーション支援とインパクト投資のエコシステム構築を行っています。

小西 専門性を磨く人材育成が大事ですね。

平野 弊社では社内兼業制度を設けることで、専門性の追及と興味のある業務への挑戦機会を提供する体制づくりにも力を入れています。5カ年計画の中にも次世代金融への転換を図るための行動軸として「オープン&コネク」 「熱意と専門性」を掲げました。社員の主体的な取り組みや挑戦を後押しすることで社内外で通用する人材を育成し、より強力で強靱な金融グループをつくっていく基盤になるという考えに基づく取り組みです。実は、先ほど申し上げたSDGsビジネスデスクは、人気の部署で、やる気のある多くの若いメンバーが切磋琢磨しています。顧客の役に立ちたいという思いとSDGsとの親和性が高いのかもしれません。

小西 コロナ禍は、企業の倒産など経済へのダメージが大きいです。社会を移行する転換期にもなっています。

平野 サステナビリティトランスフォーメーション(SX)は、コロナ以前から進んでいた構造変化であり、ビジネスチャンスの捕捉とリスク管理の両方を強化していく大きな方向は変わりませんが、それがより加速していることを実感しています。お客さまとのエンゲージメントを重ねながら、社会全体で同じ方向を向いて進んでいきたいと思っています。

収録日：2020年11月20日

取材後記

話題になった株主提案、さまざまなステークホルダーと真摯に対話を継続された様子が印象的でした。「方向は同じだが時間軸が必要。その理解を」。対話がパリ協定時代の鍵であることを体現されています。また、社内兼業制度で人気のSDGsビジネスデスク。「社会に役に立ちたいという思いが強い」ことが選定の理由だと。先行きは明るいですね！ (小西雅子)

(前編は2021年1月号8、9頁に掲載)