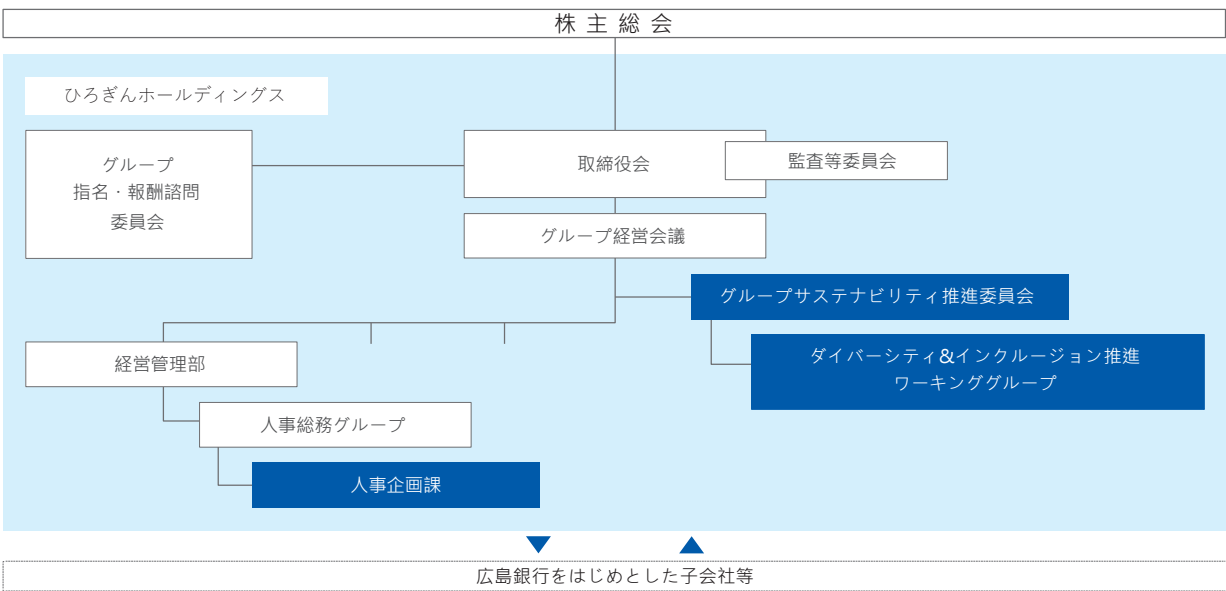


◆ダイバーシティ&インクルージョン（取組状況）

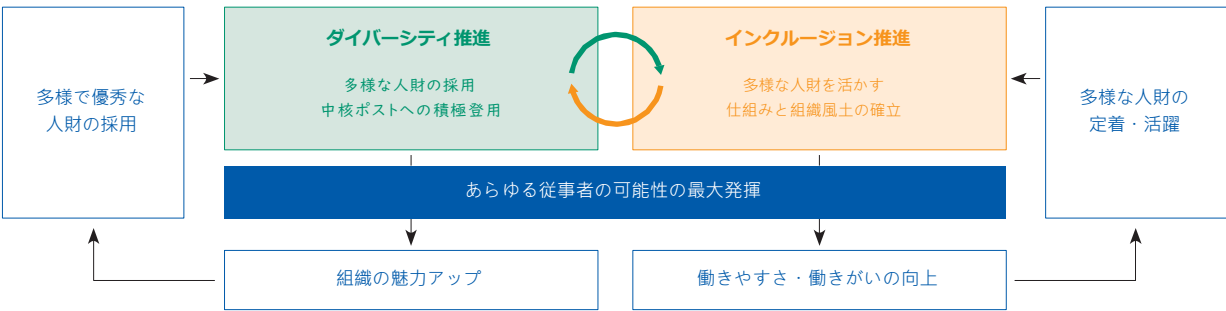
推進体制

当社グループでは、2021年 1月にサステナビリティを巡る課題への対応を審議・検討する当社社長の諮問機関として、「グループサステナビリティ推進委員会」を設置し、下部組織の「ダイバーシティ&インクルージョン推進ワーキンググループ」にてダイバーシティ&インクルージョンに関する目標設定およびその達成に向けたグループ横断的な課題についてディスカッションを行い、各種施策につなげております。

■ダイバーシティ&インクルージョン推進体制図（2023年4月1日現在）



■ダイバーシティ&インクルージョンの位置づけ



多様な価値観やスキルを保有した専門人財の採用

当社グループでは、新卒・キャリアともに積極的に採用しております。

新卒採用においては、広島銀行にて2021年4月に外国人留学生の採用を実施、また2022年4月より「IT・デジタル人財採用コース」を新設するなど、多様性の確保に努めています。また、海外大学への留学生・第二新卒等、様々なバックグラウンドを持つ人が就職できるよう門戸を広げるため、通年採用等も実施しております。

キャリア採用では、IT・デジタル分野や投資銀行業務分野等でスキル・経験を持った人財を中心に毎年20名前後

の採用を実施しています。今後グループ各社にてグループ外における豊富な経験を有したキャリア人財を積極的に採用することを決めており、採用全体におけるキャリア採用比率を高める方針です。

■キャリア採用の主な採用分野

- ・各種ソリューション関連（M&A・PB・ベンチャー支援等）
- ・ITデジタル・決済関連
- ・グループ会社関連（社会保険労務士・一級建築士等）
- ・その他（保険プラザ、監査専門人財等）

女性の積極登用・活躍支援

当社グループでは、各階層における女性の割合について自主的な目標を設定し、その達成に向けた取組みを積極的に実施しております。

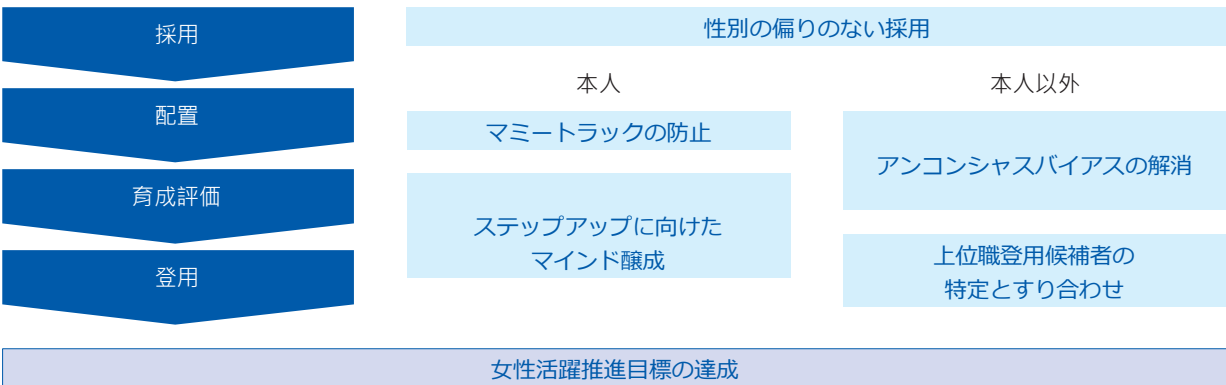
女性活躍推進目標の達成のためには、採用から登用まで

■自主的かつ測定可能な目標およびその状況

		2022年度現状 （2023年4月1日現在）	2025年度目標 （2026年4月1日現在）	2030年度目標 （2031年4月1日現在）
女性の比率	管理職	7%	15%程度	25%程度
	マネジメント職	17%	22%程度	30%程度
	マネジメント職候補	35%	37%程度	45%程度
	新入社員	42%	50%程度	
	全社員	42%	—	45%程度

※当社グループにおけるマネジメント職の定義：
・労働基準法上の「管理監督者」および同等の権限を有する者（管理職等）
・日常業務について判断を行ない、部下を指導育成して担当業務を遂行し、成果を生み出すことが求められる職務に就いている者、および同等の権限を有する者（監督職等、広島銀行営業店における対外的な職位呼称「課長」）

■女性の積極登用・活躍支援に向けた取組ステップ



■性別の偏りのない採用

当社グループでは、性別にかかわらず個人の特性を面接で見極める、人物重視の採用活動を行っております。新卒採用における女性割合は2022年度が45%、2023年度が42%と、約半数を維持しています。

■主要なグループ子会社の新卒採用における女性割合

会社名	2022年度	2023年度
広島銀行	48%	44%
ひろぎん証券	42%	64%
ひろぎんリース	50%	50%
ひろぎんITソリューションズ	29%	12%

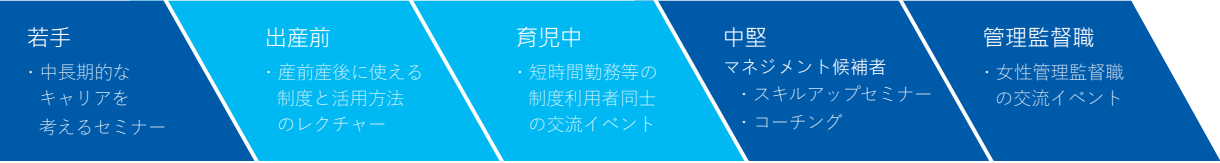
■マミートラックの防止

当社グループでは、育児や介護と仕事の両立によりキャリアの停滞が長期化しないよう、制度の拡充に努めています。

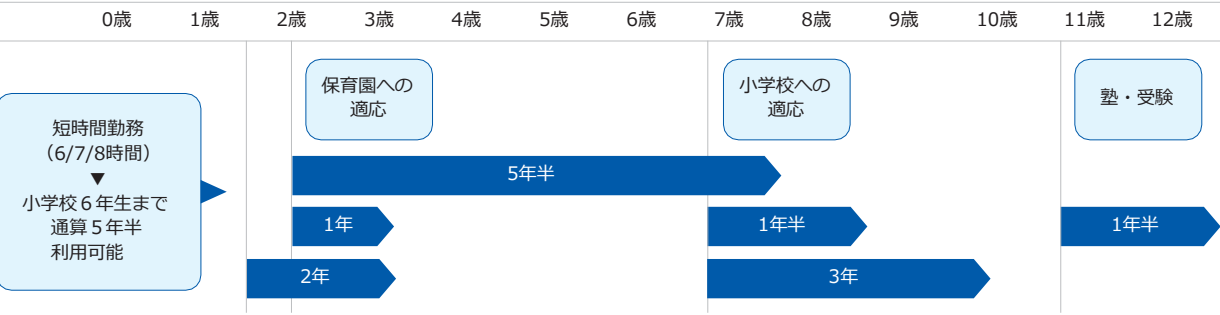
2019年以降、グループ各社にて短時間勤務制度を一新しました。それまで小学校低学年までしか使用できなかった期間を小学校6年生まで延長し、同時に、キャリアの断絶期間を分散させることを目的に、取得可能期間を通算5年半と致しました。

本制度改正により、広島銀行では10年前と比較し短時間勤務者の就労時間が大きく変化しました。それまで育児中の女性職員の多くが6時間以下の働き方を選んでいましたが、今では半数以上が7時間以上の勤務形態を選択しています。また、通常勤務者の時間外勤務時間数も削減が進んでおり、短時間勤務者と通常勤務者の労働時間差は縮まりつつあります。

■ 両立支援やキャリアアップのための学び・交流の機会



■ 短時間勤務制度の利用例（イメージ図）



■ アンコンシャスバイアスの解消

当社グループでは、アンコンシャスバイアスにとらわれず、公正な育成・登用が行われるよう各種施策に取り組んでいます。

具体的には、組織風土の鍵を握る管理監督者向けに

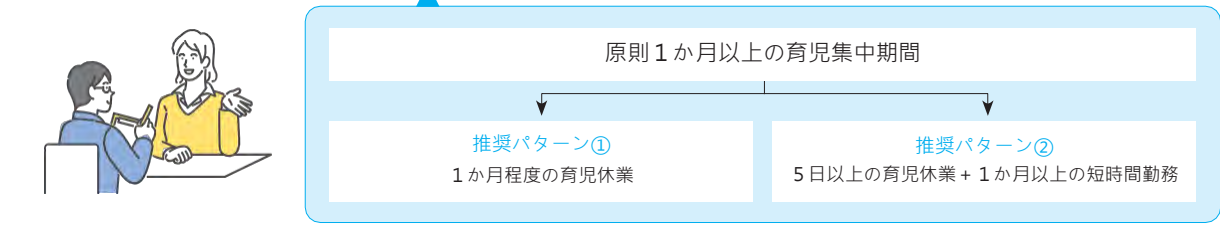
啓発セミナーを毎年実施しております。また、2022年からは、男性の育児参画を企画し、育児休業または短時間勤務を活用しながら、最低でも1か月以上の育児集中期間を取得するよう働きかけています。

■ アンコンシャスバイアス払拭に向けた取組み

上司向け啓発セミナー	・アンコンシャスバイアス研修（2020年：広島銀行全組織長向けに実施） ・女性のやる気を引き出すマネジメントセミナー（2022年：22名の管理監督職が参加） ・新任管理監督職向け研修（毎年新任管理監督職研修にて、女性活躍についてレクチャー） ・部下の成長を加速する面談力アップセミナー（2022年：27名の管理監督職が参加）
------------	---

■ 男性の育児休業取得に向けた取組み

HD社長より、各社社長へメッセージを配信（少子化問題やアンコンシャスバイアス解消に向けた本気の取組みであること）



育児休業取得率	2022年度
男性	106%

※ 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」に基づき、対象期間（2022年4月1日～2023年3月31日）に「育児休業等を取得した労働者の数÷本人または配偶者が出産した労働者の数」で計算。年度を超える取得があるため、100%超の割合となっているが、2022年度に本人または配偶者が出産した労働者については、全労働者が育児休業を取得。（予定含む）

育児休業取得者の声

取得中やその後の過ごし方

「せっかくなんだから1か月しっかり休みなさい」と思いがけない上司の後押しがあり、思い切って1か月育児休業を取得することとなりました。育児休業中は、朝早くから上の子供たちの幼稚園の準備をし、日中は炊事・洗濯・掃除に任せてこまいでした。この経験から、妻のおかげでこれまで仕事に没頭できていたことが身に染みてわかり、妻への感謝の気持ちが湧き上がりました。**妻も相互理解が進み、喜んでくれています。**



広島東支店長代理
松田 倫明

所属長としての思い

責任者が長期間休むことは大きな挑戦でしたが、男性が1か月育児休業を取得することが組織風土に与えるインパクトが大きいと判断し、安心して休むよう背中を押しました。**一人ひとりがお互いの状況を理解し柔軟な対応ができれば、地域のリーディングカンパニーとして、より力強くステークホルダーの皆さまに貢献できるようになるはずです。**



広島東支店長
土井 康稔

※ 所属・役名は育児休業取得時点

障がい者の雇用促進

当社グループでは、「障がい者の自立生活を支援する」という社会的使命を踏まえ、積極的な雇用を実施しております。障がいの種類や本人の適性に合った仕事・職場

環境の整備、フォロー態勢の充実により、単なる「社会参加の場」ではなく、「人生の充実感・働きがいを感じてもらえる職場」を目指しています。

■ グループの障がい者雇用率

	2022年6月1日	2023年6月1日	目標
障がい者雇用率	2.4%	2.5%	3.0%

■ 特例子会社の認定

2022年1月に当社グループのひろぎんビジネスサービス株式会社が特例子会社に認定されました。ひろぎんビジネスサービス株式会社では、障がいの有無にかかわらず、一人ひとりの意思・ペースに合わせた成長支援や働きがいの向上を目指す「ハートフル事業本部」を2022年10月1日に新設し、21名が社員として入社しました。

また、障がいのある方が自立度・熟練度に応じてステップアップできるよう、パソコンによるデータ入力等を担当する「フロンティア（豊かな可能性を開拓していく）コース」と、名刺印刷・ゴム印作成や事務作業をサポートする「スマイル（笑顔でやりがいを持って働く）コース」に分かれたコース別のきめ細かい人事制度を導入しています。

■ 障がい者在籍人数

真の「ダイバーシティ＆インクルージョン」を実現するため、特例子会社での採用のみではなく、障がいの特性に応じ、各社での適材適所での雇用を実施しております。

会社名	人数（2023年6月1日）
広島銀行	73名
ひろぎん証券	3名
ひろぎんITソリューションズ	7名
ひろぎんビジネスサービス	22名