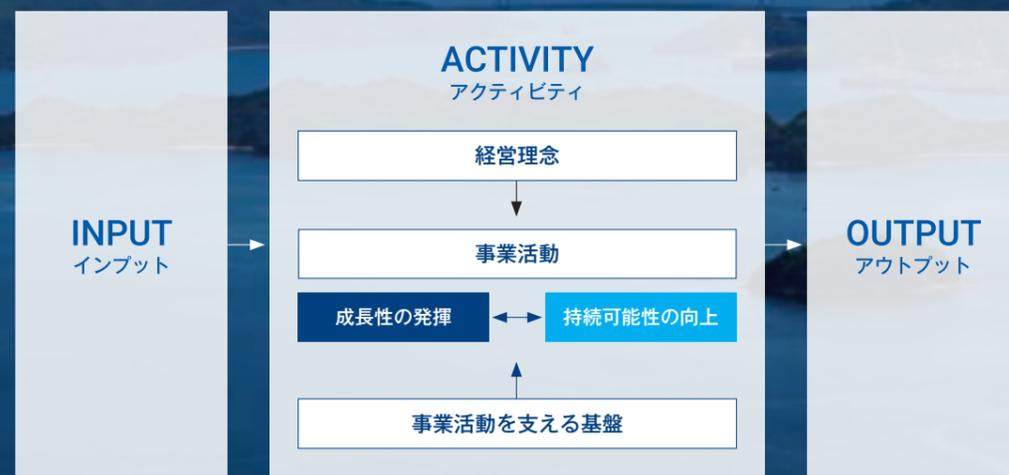


# 19

## どのように持続可能性を高めるのか サステナビリティへの取り組み

当社グループでは、サステナビリティを巡る課題への対応を重要な経営課題であると認識しており、地域の環境・社会課題の解決と持続的な成長とともに、当社グループ自身の持続的成長と企業価値向上の好循環を実現させることで、当社グループの経営理念の実現を図っています。



### Key Progress

(2022年4月以降の進捗ハイライト)

#### カーボンニュートラル

- カーボンニュートラル実現に向けた2030年度目標・2050年度目標を設定 . . . . . P.28、30
- 本社ビルの温室効果ガス排出量を実質ゼロ化 . . . . . P.29
- 事業性融資におけるファイナンス・エミッションを算定・開示 . . . . . P.30

#### 人的資本経営

- 人財育成方針および社内環境整備方針を再定義 . . . . . P.40
- 女性の積極登用・活躍推進に向けた2025年度目標・2030年度目標を引き上げ . . . . . P.42~44
- グループ従事者の成長支援に向けた施策を拡充 . . . . . P.45~48
- チャレンジする風土の醸成に向けた新たな施策を展開 . . . . . P.50

#### デジタルトランスフォーメーション

- 新たなデジタル戦略を再整理し、DX認定を取得 . . . . . P.56
- デジタルリスクリングに向けて「ITパスポート」の全社員取得に向けた取り組みを展開 . . . . . P.58~59

### ■ カーボンニュートラル関連目標 (環境分野の主要指標)

	目標		実績	
	2030年度	2022年度	2030年度	2022年度
スコープ1・2※1	カーボンニュートラルの達成を目指す	10,716 t-CO <sub>2</sub> (2013年度比 41%削減)	2050年度	2022年度
スコープ1・2・3※1	カーボンニュートラルの達成を目指す	事業性融資におけるファイナンス・エミッションを新たに算定・開示	2030年度	2022年度
サステナブルファイナンス (内、環境ファイナンス)	10年間累計実行額 20,000億円 (10,000億円)	2年間累計実行額 3,339億円 (2,353億円)		

※1 GHGプロトコル(温室効果ガス算定及び報告基準)におけるスコープ1・2・3について  
 ・スコープ1: 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出(燃料の燃焼等)  
 ・スコープ2: 他社から供給された電気、熱、蒸気の使用に伴う間接排出  
 ・スコープ3: スコープ1・2以外の間接排出(事業者の活動に関連する他社の排出)

### ■ ダイバーシティ&インクルージョン関連目標 (社会分野の主要指標)

	目標			実績		
	2030年度	2025年度	2022年度	2030年度	2025年度	2022年度
女性管理職比率※2	25%程度	15%程度	7%			
女性マネジメント職比率※3	30%程度	22%程度	17%			
女性マネジメント職候補比率	45%程度	37%程度	35%			

※2 管理職は労働基準法上の「管理監督者」及び同等の権限を有する者の合計  
 ※3 マネジメント職は管理職+部下を有する役職者等(労働基準法上の「管理監督者」および、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)

ひろぎんホールディングスとは

何を目標しているのか

どのように持続可能性を高めるのか

どのように成長するのか

どのように経営基盤を支えるのか

# 価値創造プロセス



ひろぎんホールディングスとは

何を目指しているのか

どのように持続可能性を高めるのか

どのように成長するのか

どのように経営基盤を支えるのか

# マテリアリティ

## <地域総合サービスグループ>としての取り組みを通じたSDGs達成への貢献

当社グループは、国連において採択された「持続可能な開発目標 (SDGs)」の達成に向け、「〈ひろぎんグループ〉SDGs宣言」を制定・公表しており、付加価値の

高い地域総合サービスの提供を通じて、地域の環境・社会課題の解決と持続的な成長への貢献を目指しています。



### 「〈ひろぎんグループ〉SDGs宣言」におけるマテリアリティ(優先的取組事項)

マテリアリティの特定	マテリアリティへの対応
<b>1. 地域</b> ・地域社会・経済の活性化への取組み 	(中期計画 2020 における具体的施策) ・地域活性化・地方創生に係る新たなビジネスの展開 ・観光振興・都市再開発への取組み ・アクセラレーションプログラムを通じた地域産業育成 (サステナビリティへの取組みにおける具体的施策) ・デジタルイノベーション (デジタル新ビジネス創出)
<b>2. 高年齢化</b> ・高齢化社会に対応した地域総合サービスの提供 	(中期計画 2020 における具体的施策) ・事業承継への取組強化 ・ライフデザインサービスを軸としたお客さま本位のライフトータルサポートの実践 ・相続コンサルティングビジネスへの取組強化 ・お客さま接点拡大に向けたデジタルチャネルの充実化 (サステナビリティへの取組みにおける具体的施策) ・デジタルイノベーション (デジタルによる顧客価値向上) ・デジタルイノベーション (業務のデジタル化)
<b>3. 人権</b> ・ダイバーシティ・インクルージョンの推進 ・地域のお客さまが安心して暮らせる社会づくり 	(中期計画 2020 における具体的施策) ・人材支援への取組強化 ・グループの人財育成強化 (サステナビリティへの取組みにおける具体的施策) ・多様な価値観やスキルを保有した専門人材の採用 ・女性の積極登用・活躍支援 ・障がい者の雇用促進 ・働き方改革・企業風土の醸成・人権
<b>4. 環境</b> ・地球温暖化・気候変動への対応 	(中期計画 2020 における具体的施策) ・事業性評価を軸としたお客さま本位のコンサルティングの実践 (サステナビリティへの取組みにおける具体的施策) ・当社グループ自身によるカーボンニュートラルに向けた対応 ・地域・お取引先企業のカーボンニュートラルに向けた対応・支援 ・TCFD 提言への対応

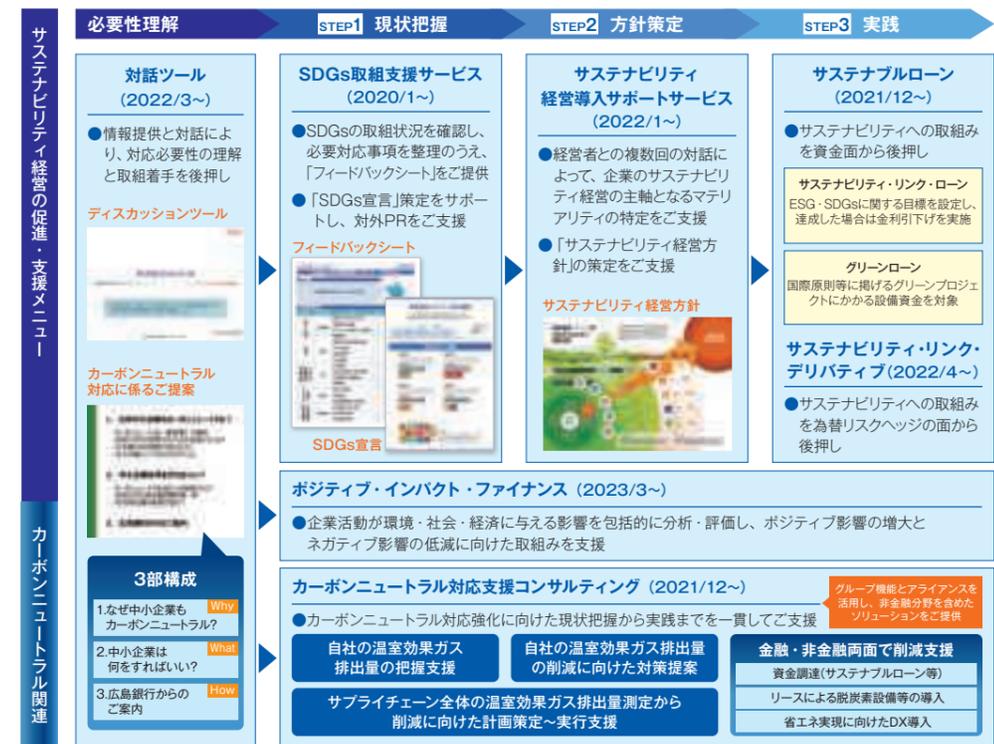
# サステナビリティ経営の推進・強化

## お取引先企業のサステナビリティ向上に向けた取組み

当社グループでは、サステナビリティを巡る課題への対応を重要な経営課題であると認識しており、地域の環境・社会課題の解決と持続的な成長とともに、当社グループ自身の持続的な成長と企業価値向上の好循環を実現させることで、当社グループの経営理念の実現を図っています。

そのため、当社グループのみならず、地域・お客さまが直面する環境・社会課題の解決に向けて、グループのあらゆる機能とアライアンスを活用した非金融分野を含めたソリューションの充実・強化を進めていくなど、<地域総合サービスグループ>として本業を通じた取組みを推進しています。

### ■ お取引先企業のカーボンニュートラルに係る総合的なコンサルティングの概要



### ■ SDGs取組支援サービス

〈ひろぎん〉SDGs取組支援サービスの特長
<ul style="list-style-type: none"> <li>●SDGsの取組状況を確認し、必要対応事項を整理のうえ「フィードバックシート」をご提供</li> <li>●「SDGs宣言」策定をご支援</li> </ul>
〈ひろぎん〉SDGs取組支援サービスの取扱実績
<b>615件</b> (2020年1月取扱開始~2023年3月末時点)

### ■ サステナブルローン

〈ひろぎん〉サステナブルローンの特長
<ul style="list-style-type: none"> <li>●環境省等が定めるガイドラインに整合したファイナンスフレームワーク※を策定し、そのもとで「サステナビリティ・リンク・ローン」と「グリーンローン」の2商品をご用意</li> </ul>
〈ひろぎん〉サステナブルローンの取扱実績
<b>19件/30億円</b> (2021年12月取扱開始~2023年3月末時点)

### ■ サステナビリティ経営導入サポートサービス

〈ひろぎん〉サステナビリティ経営導入サポートサービスの特長
<ul style="list-style-type: none"> <li>●経営者との複数回の対話によって、企業のサステナビリティ経営の主軸となるマテリアリティの特定をご支援</li> <li>●「サステナビリティ経営方針」の策定をご支援</li> </ul>
〈ひろぎん〉サステナビリティ経営導入サポートサービスの取扱実績
<b>8件</b> (2022年1月取扱開始~2023年3月末時点)

### ■ カーボンニュートラル対応支援コンサルティング

カーボンニュートラル対応支援コンサルティングの特長
<ul style="list-style-type: none"> <li>●グループのあらゆる機能とアライアンスの活用により、カーボンニュートラル対応強化に向けた現状把握から実践までを一貫してご支援</li> </ul>
カーボンニュートラル対応支援コンサルティングの取扱実績
<b>5件</b> (2021年12月取扱開始~2023年3月末時点)

※ ファイナンスフレームワークのグリーンローン原則等に対する整合性について株式会社格付投資情報センターより第三者意見を取得しています。

## サステナビリティ基本方針

- <地域総合サービスグループ>として本業を通じた取組みを推進し、地域の環境・社会課題の解決と持続的な成長とともに、当社グループ自身の持続的成長と企業価値向上の好循環を実現させることで、当社グループの経営理念の実現を図ってまいります。
- 事業活動による、将来世代にもわたる環境・社会への影響(インパクト)を常に考慮し、ネガティブ・インパクトの低減を図る一方で、ポジティブ・インパクトが継続的に増大する取組みを展開します。



持続可能な  
環境・社会の  
実現へ

目標値

環境価値・  
社会価値創出

経営資本

人的資本  
多様な人財  
専門性・スキル

社会・  
関係資本  
強固な顧客基盤

事業活動

マテリアリティ

取り組み  
方針

経営ビジョン  
お客さまに寄り添い、信頼される  
(地域総合サービスグループ)として、  
地域社会の豊かな未来の創造に貢献します

Brand Slogan  
未来を、ひろげる。

知的資本  
金融・非金融  
ソリューション

財務資本  
安定した  
資金調達構造

自然資本  
郷土の  
恵まれた自然

経営理念

- 行動規範
1. 地域社会と共に歩み、その発展に積極的に貢献します
  2. お客さまの視点に立って考案し、豊かな人生と事業の成長に貢献します
  3. 企業価値の持続的な向上に努めます
  4. 誰もが健康で明るく働きがいのある企業グループをつくります
  5. 高いレベルのコンプライアンスを実践します

01 地域  
地域社会・経済の  
活性化への取組み

- 地域産業・企業の持続的な成長への支援
- 暮らしやすい地域のまちづくりへの貢献

02 高齢化  
高齢化社会に対応した  
地域総合サービスの提供

- お客さま本位の業務運営の実践
- 将来に向けた安定的な資産形成および円滑な相続・事業承継等のサポート
- 先進的かつ利便性の高いネットワークおよび地域総合サービスの提供

03 人権  
ダイバーシティ・インクルージョン、地域のお客さまが安心して暮らせる社会づくり

- すべての人々の人権の尊重
- 多様性を踏まえた、誰もが働きがいをもって仕事に取組み、充実した生活を送ることができる社会づくり
- 反社会的勢力との一切の関係の遮断、金融犯罪防止対策の高度化

04 環境  
地球温暖化・気候変動への対応

- 地域社会の環境負荷低減や瀬戸内海をはじめとする郷土の環境保全活動への取組み
- お客さまの環境保全に向けた事業・取組みへの支援
- 気候変動リスクの低減

9 産業と技術革新の基盤をつくろう

デジタルトランスフォーメーション

8 働きがいも経済成長も

ダイバーシティ&インクルージョン

13 気候変動に具体的な対策を

カーボンニュートラル

2023年度 目標  
DX推進責任者・DX推進リーダー  
全社/全部署 配置

2022年度 進捗  
2023年6月に  
設置済み (達成済)

2023年度 目標  
ITパスポート取得率 30%

2022年度 進捗  
54%超 (達成済)

2030年度 目標  
女性管理職比率 25% 程度

2022年度 進捗  
7% (2020年度比+2%)

2030年度 目標  
女性マネジメント職比率  
30% 程度

2022年度 進捗  
17% (2020年度比+2%)

2030年度 目標  
スコープ1・2の  
カーボンニュートラル達成

2022年度 進捗  
2013年度比  
41%削減

2050年度 目標  
スコープ1・2・3の  
カーボンニュートラル達成

2022年度 進捗  
事業性融資による  
排出量算定実施

2030年度 目標  
サステナブルファイナンス  
10年間累計実行額 2兆円  
(うち環境分野1兆円)

2022年度 進捗  
2年間累計0.3兆円  
(うち環境分野0.2兆円)

マクロ環境

- 人口減少
- 地域経済の縮小
- 少子高齢化
- 地球温暖化・気候変動への対応

ミクロ環境

- ワーク・ライフ・インテグレーションの要請
- 情報技術の進展
- リスク管理高度化の要請

外部環境

# カーボンニュートラル

## ひろぎんグループにおけるカーボンニュートラル

当社グループが主要な営業基盤とする、広島県を中心とした地元4県(岡山県、山口県、愛媛県)では、ものづくりが盛んである地域特性上、人口当たりの温室効果ガス排出量が多い地域です。

従って、徹底した地域密着型経営のスタンスをとり、地元地域と共存共栄の関係にある当社グループにとって、当社グループ内のみならず、お取引先企業のカーボ

ンニュートラル対応を促進・支援し、地域を挙げた脱炭素社会への円滑な移行(トランジション)を実現することが、<地域総合サービスグループ>としての使命であると認識しております。

以上の認識のもと、地域のカーボンニュートラル実現に向けて、<地域総合サービスグループ>として本業を通じた取組みを加速させています。

### ■ 都道府県別の人口当たりのCO<sub>2</sub>排出量 (2019年度)

#### ●CO<sub>2</sub>排出量

順位	都道府県	排出量 (百万 t-CO <sub>2</sub> )
1	千葉県	64.3
2	愛知県	64.2
3	東京都	64.1
4	神奈川県	58.5
5	北海道	50.0
6	兵庫県	46.5
7	広島県	44.0
8	大阪府	40.7
9	岡山県	38.6
10	茨城県	38.1
全国平均		21.0

#### ●人口当たりのCO<sub>2</sub>排出量

順位	都道府県	排出量 / 人口 (t-CO <sub>2</sub> / 人)
1	大分県	23.5
2	岡山県	20.4
3	山口県	19.6
4	和歌山県	16.5
5	広島県	15.7
6	茨城県	13.3
7	三重県	11.9
8	愛媛県	11.7
9	千葉県	10.3
10	青森県	10.0
全国平均		7.8

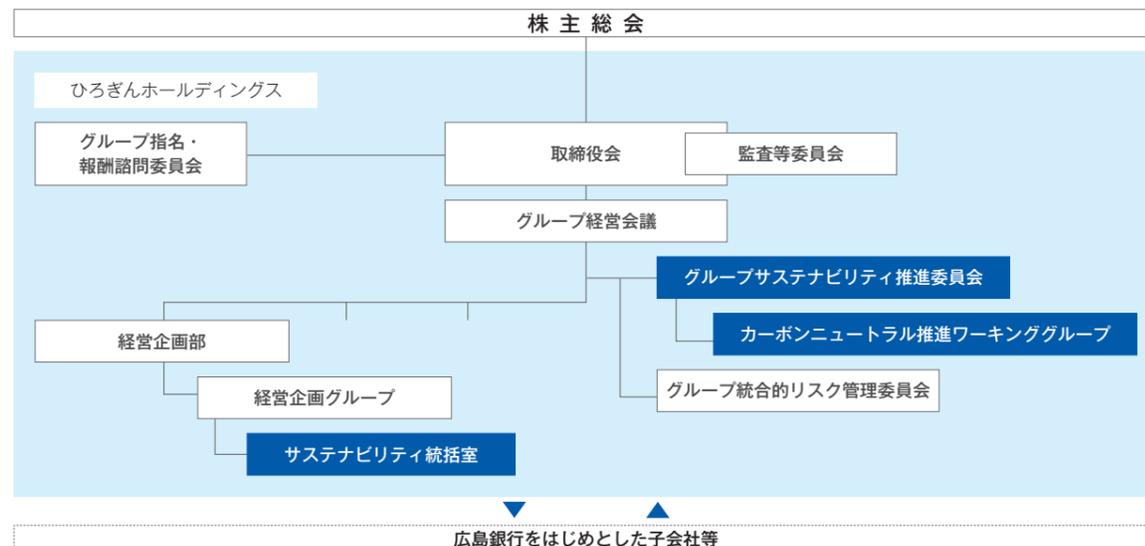
出所：総務省統計局「日本の統計2021」、環境省「部門別CO<sub>2</sub>排出量の現況推計」を基にした当社推計

## 推進体制

当社グループでは、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、下部組織として「カーボンニュートラル推進ワーキンググループ」を設置しております。

本ワーキンググループでは、当社グループ自身および地域・お取引先企業のカーボンニュートラル推進に関する事項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。

### ■ カーボンニュートラル推進体制図 (2023年4月1日現在)



## 当社グループ自身によるカーボンニュートラルに向けた対応

当社グループは、2022年5月、当社グループ自身による温室効果ガス排出量削減に向けて、「2030年度までに当社グループによる温室効果ガス排出量(スコープ1・2)のカーボンニュートラルの達成を目指す」という中長期目標を新たに設定しました。

今後、お取引先企業に対して温室効果ガス排出量の削減を働きかけていくうえで、「共に取組んでいく」という意識・姿勢を持って対話を進めることが重要であると考えており、まずは、当社グループ自身の温室効果ガス

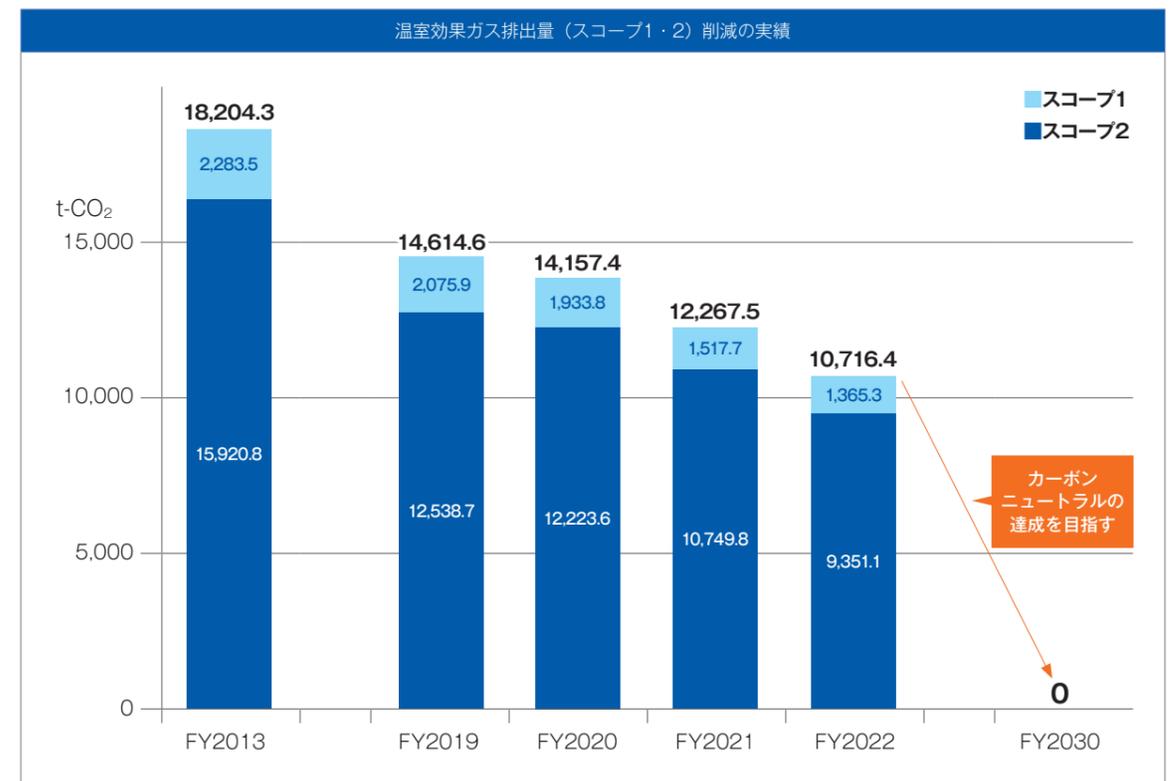
排出量削減に向けた取組みを着実に進めていく考えです。

また、当社グループ自身の温室効果ガス排出量削減の取組みをお取引先企業との対話につなげていくため、定期的な社内勉強会等を通じて、カーボンニュートラルに関する当社グループ内の理解促進を進めるとともに、自社の事業活動や個人のライフスタイルに起因する温室効果ガスの削減に向けて、個人で起こせるアクションを実践することを奨励しています。

### ■ 温室効果ガス排出量(スコープ1・2)削減に向けた対応

温室効果ガス排出量(スコープ1・2)削減の中長期目標

2030年度までに当社グループによる温室効果ガス排出量(スコープ1・2)のカーボンニュートラルの達成を目指す



### 温室効果ガス排出量(スコープ1・2)削減の主な施策

- 省エネの更なる推進**
  - LED照明や高効率空調等の省エネ設備への更新
  - 環境に配慮したオフィス活動の推進
- 動力源の電動化**
  - HVやEV等の電動化車両の段階的な導入
- 再エネ電力の活用**
  - 再エネ由来電力への切替
  - 本社ビルへ再エネ由来の電力を導入(2022/11~)

## サステナブルな新本社ビル

当社グループでは、環境性能の高い新本社ビルへの建て替えおよび主なグループ会社の移転・入居により、グループ全体でのエネルギー利用効率の向上を図ることで、当社グループによる温室効果ガス排出量を削減しました。

新本社ビルでは、全館LED対応にするとともに、自然換気効果を高めたエコポイドや効率的な地中熱利用ヒートポンプを設置するなど、最新技術をフル活用し、「熱・水・光・ヒートアイランド」対策を徹底することで、CASBEE広島（建築環境総合性能評価システム）で最

も高いSランク相当の環境性能を備えています。

さらに、2022年度において、新本社ビルへ、再生可能エネルギー由来の電力およびカーボンニュートラルな都市ガスをそれぞれ導入しており、新本社ビルからのCO<sub>2</sub>排出量はゼロとみなせるようになっております。

今後は、新本社ビル以外の店舗・諸施設の省エネ化や再エネ導入を進めて、2030年度までの当社グループ自身によるカーボンニュートラルの実現に向けて、計画的に取組んでまいります。

### 中国ニューオフィス推進賞 (中国経済産業局長賞) の受賞

ひろぎんホールディングス本社ビルは、日本経済新聞社と一般社団法人ニューオフィス推進協会が主催する第35回日経ニューオフィス賞において、「中国ニューオフィス推進賞 (中国経済産業局長賞)」を受賞しました。



#### ●評価されたオフィスコンセプト

- ① グループシナジー効果の発揮
- ② 生産性・効率性の向上
- ③ 地域創生・CSRの進化
- ④ 先進的な金融サービスの提供
- ⑤ BCPの強化

### 再生エネルギー由来電力の導入 2022年11月導入

ひろぎんホールディングス本社ビルにおいて、中国電力株式会社が提供する「再エネ特約」(中国地域内の再生可能エネルギー発電所 (水力・太陽光・バイオマス) か

ら電気と環境価値を併せて供給し、電気のCO<sub>2</sub>排出量をゼロにする電気料金メニュー)を、電力の地産地消にも資するものとして導入しました。



### カーボンニュートラルな都市ガスの導入 2023年1月導入

ひろぎんホールディングス本社ビルにおいて、広島ガス株式会社が提供する「カーボンニュートラルな都市ガス」(天然ガスの採掘から液化、輸送、再気化、供給先

での燃焼に至るまでの工程で発生するCO<sub>2</sub>を、CO<sub>2</sub>クレジットで相殺 (カーボン・オフセット) した液化天然ガス) を導入しました。

## 環境に配慮したオフィス活動の推進

当社グループでは、電力・ガス・コピー用紙の使用量削減推進、夏季・冬季の室温管理、環境に配慮した低排出ガスの車両の導入強化、エコキャップの回収など、グ

ループ従事者一体となつての環境に配慮したオフィス活動の推進により、当社グループの温室効果ガス排出量の更なる削減を進めています。

## 地域・お取引先企業のカーボンニュートラルに向けた対応・支援

当社グループでは、2022年5月、「2050年度までに投融资ポートフォリオを含めたサプライチェーン全体の温室効果ガス排出量 (スコープ1・2・3) のカーボンニュートラルの達成を目指す」という中長期目標を新たに設定しました。

特に、主要子会社である広島銀行では、地域金融機関としての地元中小企業のエンゲージメントにこそ注力していくという観点から、事業性融資における温室効果ガス排出量 (ファイナンスド・エミッション) の

算定・削減に向けた取組みが重要であると認識しております。

2022年度においては、主要子会社である広島銀行にて、環境省公募事業「金融機関向けポートフォリオ・カーボン分析パイロットプログラム支援事業」への採択・参画を通じて、事業性融資における温室効果ガス排出量 (ファイナンスド・エミッション) の算定・把握を進めるとともに、お取引先企業へのエンゲージメントでの活用に関する検討を行いました。

### ■ 温室効果ガス排出量 (スコープ1・2・3) 削減に向けた対応

温室効果ガス排出量 (スコープ1・2・3) 削減の中長期目標
2050年度までに投融资ポートフォリオを含めたサプライチェーン全体の温室効果ガス排出量 (スコープ1・2・3) のカーボンニュートラルの達成を目指す

今後実施予定の温室効果ガス排出量 (スコープ1・2・3) 削減の主要施策 (* 検討中の内容を含む)
(1) お取引先企業のカーボンニュートラルに係る総合的なコンサルティングの展開 ・啓発・対話の取組強化 ・事業性評価に基づく融資・本業支援の実施 等
(2) 外部ステークホルダー等と連携した地域のカーボンニュートラルに向けた対応強化 ・地域の再エネエコシステム拡大に向けた検討・対応 等

### ■ 広島銀行の事業性融資における温室効果ガス排出量 (ファイナンスド・エミッション) の実績 (\*2022年3月期)

#### ●事業性融資におけるファイナンスド・エミッションの合計

No.	業種分類	ファイナンスド・エミッション合計 (t-CO <sub>2</sub> )
1	電力	1,591,000
2	金属・鉱業	988,365
3	海運	889,379
4	自動車	538,381
5	建築資材・資本財	498,256
6	飲料・食品	475,269
7	化学	357,125
8	陸運	325,032
9	製紙・林業	269,909
10	不動産管理・開発	121,426
11	石油・ガス	119,153
12	農業	22,356
13	空運	5,919
14	その他	4,085,708
合計		10,287,278

特に、優先的なエンゲージメントが必要と考えられる先

- ① 地元エリアの先 (広島県・岡山県・山口県・愛媛県)
- ② メイン・準メインの先

#### ●うち、「地元エリア先」かつ「メイン・準メイン先」の合計

No.	業種分類	ファイナンスド・エミッション合計 (t-CO <sub>2</sub> )
1	海運	545,699
2	金属・鉱業	448,050
3	電力	441,717
4	飲料・食品	308,593
5	自動車	275,277
6	建築資材・資本財	219,824
7	陸運	213,509
8	化学	152,732
9	製紙・林業	102,467
10	不動産管理・開発	91,396
11	石油・ガス	13,558
12	農業	11,356
13	空運	1,650
14	その他	2,712,086
合計		5,537,914

## I カーボンニュートラル対応支援コンサルティング

広島銀行では、2021年12月に、グループ機能とアライアンスを活用して、お取引先企業のカーボンニュートラル対応にかかる啓発から実践までを支援するコンサルティング(中小企業等向け省エネ診断やカーボンニュートラル対応の導入支援から戦略・削減対応の支援等)を開始しました。

自社の温室効果ガス排出量の測定から削減に向けた対策提案については、地元広島に根差す企業であり、官

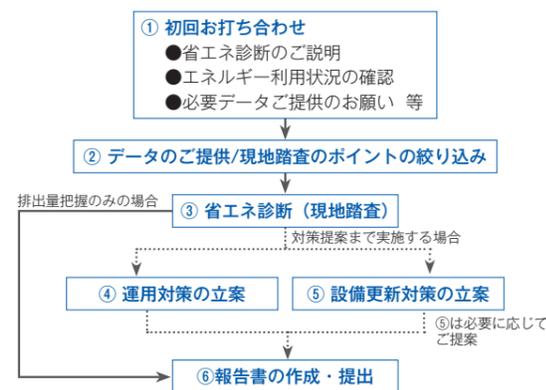
公庁等からの省エネ診断等の受託など省エネルギーコンサルティングに専門的な知見を持つ中外テクノス株式会社と連携し、地域のカーボンニュートラル対応促進を積極的に推進しています。

また、ひろぎんリースをはじめとしたグループ機能を活用し、お取引先企業のカーボンニュートラルに向けた具体的な取組みを、金融・非金融の両面から支援しています。

### ■ カーボンニュートラル対応支援コンサルティングの概要



### ■ 省エネ診断 (温室効果ガス排出量の把握支援) の概要



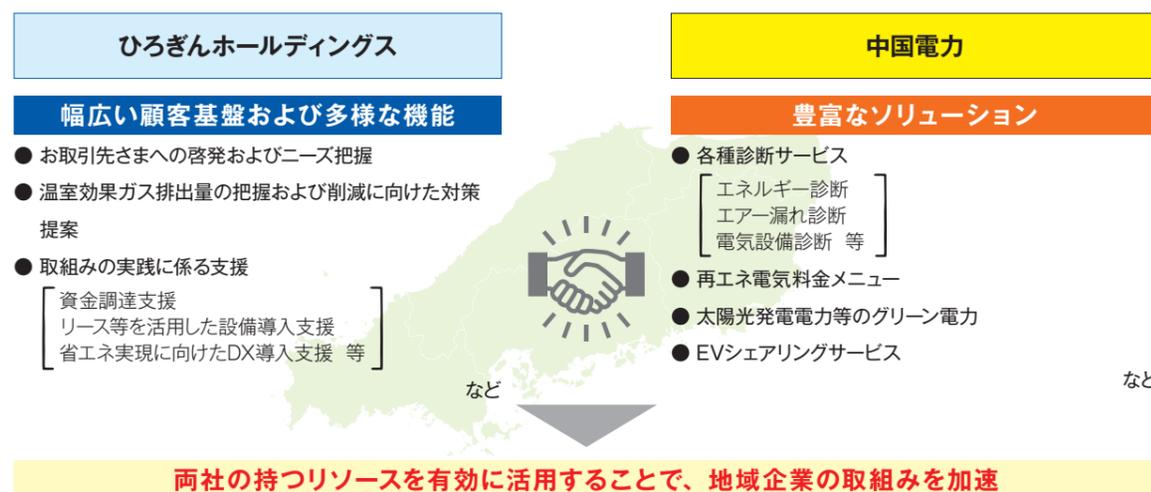
## II 外部ステークホルダーとの連携強化

当社グループでは、地域のカーボンニュートラル実現に向けて、地元中核企業を中心とした外部ステークホルダーとの連携を強化しています。

その一環として、当社では、2021年12月に、中国電力株式会社との間で、地域企業のカーボンニュートラル対応支援に向けた連携協定を締結しました。

さらに、当社では、2021年12月より、一般社団法人中国経済連合会がその傘下に設立した「中国地域カーボンニュートラル推進協議会」および「カーボンニュートラル電力推進部会」に参画しており、地域のカーボンニュートラル実現に向けて、地元企業・自治体等と一体となった取組みの検討・対応を進めています。

### ■ 中国電力株式会社との連携の概要



## TCFD 提言への対応

当社および子会社である広島銀行は、「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD) 提言への賛同を表明しており、気候変動に係るリスク及び収益機会が、当社グループの事業活動や収益等に与える影響等について、TCFDの枠組みに沿って、開示の質と量の充実を進めています。



### ■ 2022年4月以降のTCFD提言に基づく主な取組み

[HD]: ひろぎんホールディングス  
[BK]: 広島銀行



**TCFD レポート**  
<https://www.hirogin-hd.co.jp/csr/environmental-initiative/index.html>  
 2023年6月より、当社ホームページ上で「TCFDレポート」を開示しております。当社グループのTCFD提言に基づく気候変動の対応状況の詳細については、「TCFDレポート」をご参照ください。

## TCFD提言への対応状況 (1) ガバナンス

当社の取締役会は、気候変動対応をはじめとするサステナビリティを巡る課題への対応を重要な経営課題

### 取締役会の気候変動対応ガバナンス

当社の取締役会は、グループサステナビリティ推進委員会やグループ統合的リスク管理委員会における気候変動対応に関する審議・検討内容を踏まえ、当社グループの経営計画や統合的リスク管理方針を策定するなど、気候変動対応の高度化に向けた意思決定機能を果たしています。

として認識し、取締役会主導の気候変動対応ガバナンス態勢を構築しています。

また、当社の取締役会は、上記の経営計画や統合的リスク管理の実施状況について、定期的または必要に応じて随時、報告を受けるなど、気候変動対応に関する業務執行に係る監督機能を果たしています。

気候変動に関する取締役会における具体的な審議内容 (2022年度)	
①地域のカーボンニュートラル実現に向けた中長期目標の設定	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社グループにおける温室効果ガス排出量削減の中長期目標の設定 (スコープ1・2および3)</li> <li>サステナブルファイナンスの中長期目標の設定</li> </ul>
②地域のカーボンニュートラル実現に向けた中長期的な対応の方向性	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社グループの温室効果ガス排出量 (スコープ1・2) のカーボンニュートラル達成に向けたロードマップの策定</li> <li>投融資先の温室効果ガス排出量 (スコープ3/カテゴリ15) に対するエンゲージメントを通じた実態把握と削減支援</li> <li>外部企業や地公体等との連携による地域での再生可能エネルギー需給拡大</li> </ul>
③環境・社会課題の解決に向けた投融資方針の改正	<ul style="list-style-type: none"> <li>石炭火力発電所向けプロジェクトファイナンス残高ゼロの目標年限 (2035年) の新設</li> <li>石炭・石油・ガス採掘、パーム油農園や大規模森林伐採に対する投融資方針の新設</li> </ul>
④トップリスクとしての気候変動リスクの管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループリスクアペタイトメントへの「気候変動への対応方針」の新規追加</li> </ul>
⑤TCFD提言への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>TCFD提言に基づく気候変動対応の高度化および開示の充実に向けた今後の対応</li> </ul>

### 気候変動対応に係る業務執行体制

当社では、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」(委員長: 代表取締役社長)を設置しており、同委員会にて、気候変動をはじめとしたサステナビリティを巡る課題への対応について審議・検討を行い、定期的(半期ごと)または必要に応じて随時、

その状況を取締役に報告しています。また、当社では、気候変動をはじめとしたサステナビリティを巡る課題への対応に係る統括機能の強化を目的として、経営企画部経営企画グループ内にサステナビリティ統括室を設置しています。

### 気候変動対応に関する主な会議体 (2023年4月1日現在)

機関名	当該機関の長	気候変動対応に関する各機関の主な役割・責務
取締役会	会長	●サステナビリティを巡る課題への対応に関する経営意思決定を行い、業務執行を監督する
グループサステナビリティ推進委員会	社長	●社長の諮問機関として、サステナビリティを巡る課題への対応に係る基本方針、重要施策および取組状況等の審議・検討を行う
カーボンニュートラル推進ワーキンググループ	経営企画グループ長	●グループサステナビリティ推進委員会の下部組織として、当社グループ自身および地域・お取引先企業のカーボンニュートラル推進に関する事項について審議・検討を行う
グループ統合的リスク管理委員会	経営管理部長	●社長の諮問機関として、気候変動リスクを含む種々のリスクを統合的に把握・分析し、適切な運営・管理を行う(シナリオ分析や炭素関連資産の与信集中リスク等について、審議・検討を行う)

## TCFD提言への対応状況 (2) 戦略

当社グループでは、グループのあらゆる機能とアライアンスを活用した非金融分野を含めたソリューションのより一層の充実・強化を進めるなど、当社グループ内

### 当社グループにおける気候変動リスク・機会の認識

当社グループでは、気温上昇等に関連した自然環境の変化に起因する物理的リスクと、脱炭素社会への移行(トランジション)に関連した社会・経済環境の変化に起因する移行リスクを、「気候変動リスク」として認識しています。

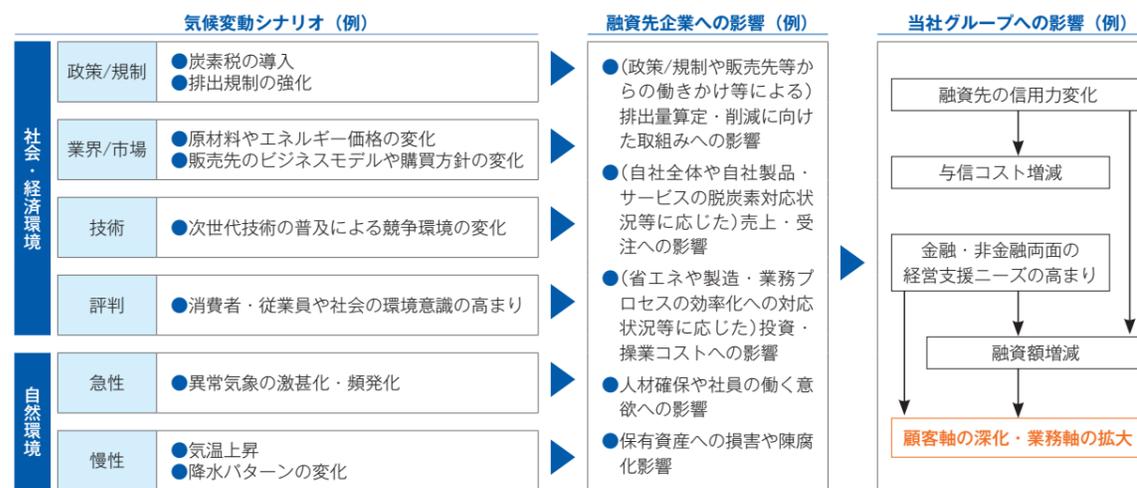
リスク認識
<b>●物理的リスク</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>異常気象の影響 (設備毀損やサプライチェーン寸断等) に伴う地元取引先の経営悪化による与信費用やリスクアセットの増加</li> <li>保有資産の毀損による資産価値低下</li> </ul>
<b>●移行リスク</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>脱炭素社会への移行の対応費用増加等に伴う地元取引先の経営悪化による与信費用やリスクアセットの増加</li> <li>社会的要請への対応遅延等による社会的信用低下</li> </ul>

のみならず、地域・お取引先企業のカーボンニュートラル実現に向けて、グループを挙げた対応を強化しています。

また、当社グループでは、脱炭素社会への移行(トランジション)に伴う社会・経済環境の変化や気候変動への適応・緩和に適切に対応した商品・サービスなどを提供していくことを、「気候変動機会」として認識しています。

機会認識
<b>●機会</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>取引先企業の設備投資ニーズの増加</li> <li>関連技術の開発によるイノベーションの創出</li> <li>事業転換に対するコンサルティング機会の増加</li> </ul>
グループのあらゆる機能とアライアンスを活用した非金融分野を含めたソリューションのより一層の充実・強化
<b>&lt;地域総合サービスグループ&gt;としての存在意義を示していくチャンス</b>

### 融資ポートフォリオを経由した気候変動リスク・機会の波及経路 (イメージ図)



### 炭素関連資産の与信エクスポージャーの集中度合い

当社の主要子会社である広島銀行にて、TCFD提言も踏まえ、内部的な気候変動リスク管理上、重要なセクター向け与信残高を「炭素関連資産」として認識し、

当該セクター向けの与信エクスポージャーの集中度合い(2023年3月末基準)を、現状、次の通り、計測しています。

2023年3月末基準	
対象セクター	与信残高に占める比率
エネルギー*	2.9%
運輸	13.5%
素材・建築物	10.4%
農業・食料・林産物	2.0%
合計	28.9%

(参考) 2022年3月末基準	
対象セクター	与信残高に占める比率
エネルギー*	2.3%

\* 再生可能エネルギー発電事業を除く

改訂後のTCFD実務指針等を踏まえて、「炭素関連資産」の対象範囲を見直し

### 気候変動リスク・機会認識を踏まえた気候変動対応の高度化

当社グループでは、TCFD提言の内容を踏まえつつ、グループサステナビリティ推進委員会や取締役会等での議論に基づき、当社グループの機会追求およびリスク低減・回避等の戦略的観点から真に検討・対応を深めるべき事項の洗い出しと特定(優先順位付けと絞り込み)のうえ、継続的・段階的な気候変動対応の高度化を図っています。

#### 気候変動リスク・機会認識を踏まえた気候変動対応の高度化の主な取り組み

目的・狙い	2022年度の主な取り組み	2023年度の取り組み方向性 (* 検討中の内容を含む)
① 規制・外部環境変化等に応じた方針等の体制見直しや開示の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役のスキル・マトリックスへの「サステナビリティ」項目の追加</li> <li>「環境・社会課題の解決に向けた投融资方針」(投融资ポリシー)の見直し</li> <li>改訂後のTCFD実務指針に基づく炭素関連資産の対象範囲の見直し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>TCFDマネジメントの年次でのPDCAサイクルを通じて、引き続き、TCFD対応の高度化および開示の充実に取り組む</li> </ul>
② 当社グループの温室効果ガス排出量(Scope1,2)削減の計画的な実践	<ul style="list-style-type: none"> <li>スコープ1・2の削減目標(2030年度までにカーボンニュートラルを達成)の設定</li> <li>スコープ1・2の2030年度までの削減ロードマップの策定</li> <li>スコープ1・2を対象としたインターナル・カーボン・プライシング(社内炭素価格)の設定</li> <li>本社ビルへの再エネ由来の電力の導入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>削減ロードマップに基づく削減施策の着実な実施に取り組むとともに、社内内外の情報発信等を通じた機運醸成に活かしていく</li> <li>スコープ1・2を対象とした第三者保証取得に向けた検討・対応を進める</li> </ul>
③ 投融资先の温室効果ガス排出量(Scope3/カテゴリ15)に対するエンゲージメントを通じた実態把握と削減支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>スコープ1・2・3の削減目標(2050年度までにカーボンニュートラルを達成)の設定</li> <li>広島銀行の事業性融資における温室効果ガス排出量(ファイナンス・エミッション)の算定・把握(環境省公募事業「金融機関向けポートフォリオ・カーボン分析パイロットプログラム支援事業」への参画)</li> <li>お取引先企業のCO<sub>2</sub>見える化支援に関する業務提携先(クラウド事業者等)の拡充</li> <li>特定業種(自動車・部品等)に重点を置いたエンゲージメント活動の展開</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ポートフォリオ・カーボン分析結果に基づいた、優先順位の高いセクターや個社企業の特定(セグメンテーションとターゲティング)を通じて、メリハリの利いた対話・エンゲージメントを実践する</li> <li>ファイナンス・エミッションの算定対象アセットクラスの拡大や精緻化(データクオリティスコアの向上)に段階的に取り組む</li> </ul>
④ 取引先企業の脱炭素化支援に向けた金融・非金融ソリューションの拡充	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社内への経済産業調査部の新設</li> <li>事業性評価に用いるディスカッションツールの全面改訂(SDGs/CN要素の組み込み)</li> <li>MEJAR参加行とのサステナビリティ分野の商品・サービスに関する連携協定の締結</li> <li>「(ひろぎん) ポジティブ・インパクト・ファイナンス」の創設</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サステナビリティ支援推進に関する営業体制・人材育成体制を強化する(営業関連部内の専担者配置や外部出向機会の活用等)</li> <li>お取引先企業とのより実効的な対話・支援に向けて、階層別/業務別研修の拡充等により、サステナビリティの考え方の社内理解浸透や対話スキルの向上に取り組む</li> </ul>
⑤ 外部企業や地公体等との連携による地域での再エネ需給拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>中国経済連合会傘下の「カーボンニュートラル推進協議会」・「CN電力推進部会」への参画</li> <li>広島県公募事業「CNへ向けたものづくり産業支援事業」の受託・実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域中核企業や行政との連携を強化し、再エネ普及を中心とした地域課題解決に向けた取り組みを強化する</li> <li>セミナー開催等による啓発活動を強化する</li> </ul>

### シナリオ分析

当社グループでは、主要子会社である広島銀行にて、環境省より採択を受けた「TCFD提言に沿った気候リスク・機会のシナリオ分析パイロットプログラム支援事業」への参画等を通じ、与信ポートフォリオ分析およびエンゲージメントへの活用を目的として、物理的リスク・移行リスクに関するシナリオ分析を実施しました。

#### シナリオ分析の概要

物理的リスク	
分析対象としたリスク事象	<ul style="list-style-type: none"> <li>水害、土砂災害による担保物件の毀損</li> <li>水害による与信先の事業停止に伴う財務悪化</li> </ul>
対象ポートフォリオ	<ul style="list-style-type: none"> <li>国内の事業性貸出先</li> </ul>
シナリオ	<ul style="list-style-type: none"> <li>IPCC(気候変動に関する政府間パネル)のRCP8.5(4℃シナリオ)およびRCP2.6(2℃シナリオ)を含む複数のシナリオ</li> </ul>
分析手法	<ul style="list-style-type: none"> <li>与信先の担保物件や事業所等の所在地・構造等に応じた影響度を推計</li> </ul>
分析結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>2050年までに発生し得る与信費用増加額：最大55億円</li> </ul>

移行リスク	
分析対象としたリスク事象	<ul style="list-style-type: none"> <li>脱炭素社会への移行に伴う売上高減少やコスト増加による、与信先の財務悪化</li> </ul>
対象ポートフォリオ	<ul style="list-style-type: none"> <li>TCFD提言にて「炭素関連資産」と定義されるセクターのうち、地元4県の地域経済全体および広島銀行の融資ポートフォリオにおける各セクターの重要性等を勘案した戦略的観点から、「電力ユーティリティー」、「自動車・部品」および「海運」の3セクターを分析対象として選定</li> </ul>
シナリオ	<ul style="list-style-type: none"> <li>IEA(国際エネルギー機関)の2℃(未満)シナリオおよび4℃シナリオ</li> </ul>
分析手法	<ul style="list-style-type: none"> <li>移行シナリオに基づき、対象セクターについて将来の業績変化を予想し、格付や信用コストへの影響を推計</li> </ul>
分析結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>2050年までに発生し得る与信費用増加額：累計65億円</li> </ul>

### シナリオ分析を踏まえた戦略のレジリエンス(強靭性)

現状のシナリオ分析結果としては、与信ポートフォリオへの影響は限定的と評価しています。

但し、現状のシナリオ分析では、結果の不確実性が高い事象や長期にわたる事象等を対象とする性質上、想定するシナリオや分析対象に一定の前提を置いています。特に移行リスクの定量分析については、定期的または必要に応じて随時、高度化や見直し等を行う必要があるものと認識しています。

今後は、与信ポートフォリオ分析の観点のみならず、お取引先企業へのエンゲージメントの観点も含めて、シナリオ分析の過程を通じて得られた知見・情報等の活用について、継続的な検討・対応を進めてまいります。

お取引先企業のカーボンニュートラル対応の促進・支援をより一層進めることで、当社グループのみならず、お取引先企業を含めた、より一層のレジリエンス(強靭性)の向上を図ってまいります。

## TCFD提言への対応状況 (3) リスク管理

当社グループでは、気候変動リスクを「トップリスク」として選定の上、リスクアペタイト・フレームワークに

### 1 トップリスクとしての気候変動リスクの認識・評価

当社グループでは、外部環境を踏まえて、経営目標を達成するために進んで受け入れるリスクの種類と量をリスクアペタイトとして明確化し、経営戦略・方針に沿って、収益機会の追求と同時に適切なリスクコントロールを実現するため、リスクアペタイト・フレームワークに基づく統合的リスク管理態勢を構築しています。

その枠組みの中で、経営において重要で管理していくべきリスクを「トップリスク」として選定しています。「トップリスク」については、グループ統合的リスク管

基づく統合的リスク管理の枠組みの中で気候変動リスクを管理しています。

理委員会等での審議を踏まえ、取締役会において、各種リスクに係る管理・運営方針を決定しています。

当社グループでは、気候変動による環境・社会等の変化に伴うリスクについて、「トップリスク」として選定しております。気候変動リスクへの対応の一環として、2022年度下期より、リスクアペタイト・ステートメントに「気候変動への対応方針」を定め、継続的にモニタリング等を行い、機動的な対応が可能となる態勢を整備しております。

### 1 リスクアペタイト・ステートメントへの反映

当社グループでは、気候変動リスクを含む種々のリスクの認識・評価結果を踏まえて、半期ごとに、取締役会決議にて、リスクアペタイト・ステートメントを制定しており、その中で、気候変動リスクを含む種々のリスク等に対する対応方針等を定めています。

当社グループでは、2022年度下期より、リスクアペタイト・ステートメントに「気候変動への対応方針」を新規追加し、半期毎に当社子会社の気候変動への対応方針に基づいた対応の実施状況をモニタリングする態勢を整備しました。

### 1 統合的リスク管理の枠組みにおける気候変動リスク管理

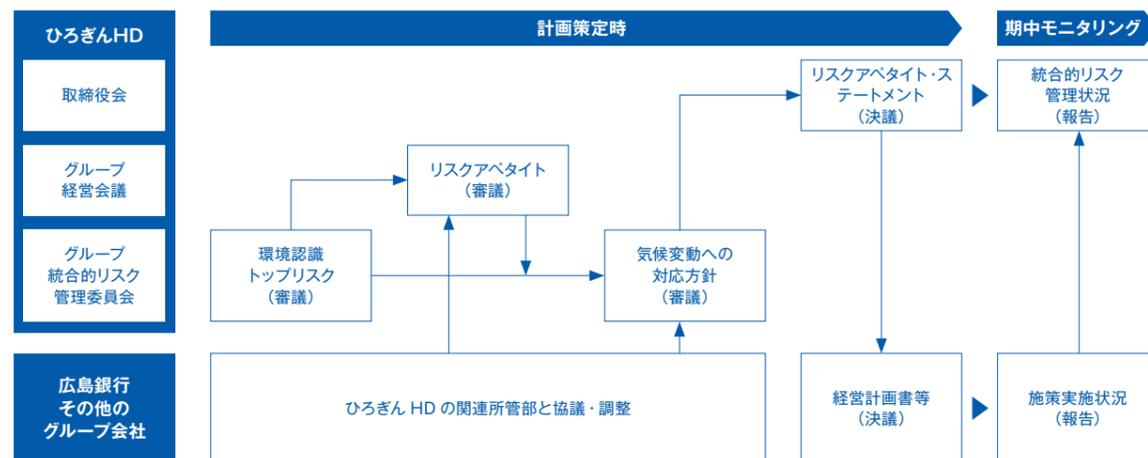
当社グループでは、リスクアペタイト・フレームワークに基づく統合的リスク管理プロセスの中で、気候変動リスクを「トップリスク」として認識・評価および管理するなど、統合的リスク管理の枠組みにおける気候変動リスク管理態勢を整備しております。

2022年度においては、気候変動リスクを、環境・社会等への影響を通じて信用リスク等の各種リスクを増減させるリスクドライバーとして位置づけを明確化し、リ

スクの顕在化抑制に向けたモニタリング態勢を整備しました。

当社グループでは、今後とも、シナリオ分析への継続的な取組みを検討するとともに、重要な気候変動リスクを特定する際の定性的・定量的基準の具体化に関する検討・対応を進めるなどして、統合的リスク管理の枠組みにおける気候変動リスク管理の更なる高度化を目指してまいります。

### ■ 気候変動リスクに係るマネジメントサイクル



## 1 ファイナンスにおける環境・社会に係るリスクの管理

当社グループでは、「環境・社会課題の解決に向けた投融資方針」において、環境・社会に対するリスクまた

は影響の重大性を踏まえ、投融資を禁止する事業、取組みに際し留意する事業を定めております。

投融資を禁止する事業
①核兵器やクラスター弾等の非人道的な兵器の開発・製造を行う事業 ②人身売買等の人権侵害や強制労働に関与する事業
取組みに際し留意する事業
①石炭火力発電事業 石炭火力発電所は、他の発電方式対比温室効果ガス排出量が多いといわれており、気候変動や大気汚染の懸念が高まるリスクを内包しているため、新規建設事業については原則取組みません。 ただし、例外的に取組みを検討する場合は、各国のエネルギー政策・事情やOECD公的輸出信用アレンジメント等の国際的ガイドラインを踏まえ、個別案件毎の背景・特性等を十分に勘案のうえ、慎重に対応いたします。また、災害時等の非常事態における対応等、やむを得ない場合は、この限りではありません。なお、炭素回収・貯留等の環境に配慮した先進技術は、温室効果ガス排出量の削減へ向けた取組みとして支援いたします。 また、上記を踏まえるなか、当社グループにおける石炭火力発電所建設向けプロジェクトファイナンスの融資残高については、2035年を目処に残高ゼロとします。
②石炭採掘事業 石炭採掘は、適切に管理されない場合、炭鉱事故による労働災害や有害廃棄物による生態系への影響等を及ぼす可能性があり、新規事業については、お客さまの環境・社会配慮の実施状況を確認のうえ慎重に判断します。 なお、環境負荷影響の大きい山頂除去採掘 (Mountain Top Removal:MTR) 方式で行われる新規事業には取組みません。
③石油・ガス採掘事業 石油・ガス採掘は、流出事故による海洋・河川の汚染や、地域住民・社会等への負の影響を及ぼし得る可能性があるため、新規事業については、お客さまの環境・社会配慮の実施状況を確認のうえ慎重に判断します。
④パーム油農園開発事業 パーム油は、日常生活に欠かせない原料である一方、児童労働や人権侵害、開発における自然林の伐採・焼き払い等、気候変動や地域住民への負の影響を及ぼし得る可能性があるため、新規事業については、RSPO*1等の認証取得やNDPE*2等を尊重する旨の公表を求め、お客さまの環境・社会配慮の実施状況を確認のうえ慎重に判断します。
⑤大規模森林伐採事業 大規模森林伐採は、気候変動や生態系へ負の影響を及ぼし得る可能性があるため、新規事業については、FSC*3、PEFC*4等の認証取得状況や、お客さまの環境・社会配慮の実施状況を確認のうえ慎重に判断します。

※1 RSPO認証: (Roundtable on Sustainable Palm Oil) 持続可能なパーム油由来原料を使用した、あるいはその生産に貢献した製品であることを示す国際認証  
 ※2 NDPE:森林破壊ゼロ、泥炭地開発ゼロ、搾取ゼロ (No Deforestation, No Peat and No Exploitation) の環境・人権への配慮を定めた方針  
 ※3 FSC認証: (Forest Stewardship Council) 適切に管理された森林の生産品であることを示す国際認証  
 ※4 PEFC認証: (Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes) 持続可能な森林を維持するための国際認証

## TCFD提言への対応状況 (4) 指標と目標

### 温室効果ガス排出量

温室効果ガス排出量削減の中長期目標	
・2030年度までに当社グループによる温室効果ガス排出量（スコープ1・2 <sup>*1</sup> ）のカーボンニュートラルの達成を目指す	
・2050年度までに投資ポートフォリオを含めたサプライチェーン全体の温室効果ガス排出量（スコープ1・2・3 <sup>*1</sup> ）のカーボンニュートラルの達成を目指す	

温室効果ガス排出量削減の実績					
(t-CO <sub>2</sub> )					
算定項目	範囲	2013年度	2020年度	2021年度	2022年度
スコープ1（燃料の燃焼）	グループ全体	2,283.5	1,933.8	1,517.7	1,365.3
スコープ2（電力の使用）		15,920.8	12,223.6	10,749.8	9,351.1
スコープ1・2の合計		18,204.3	14,157.4	12,267.5	10,716.4
スコープ3/カテゴリ1（購入した商品・サービス）	広島銀行単体	13,261.7	13,661.0	14,815.7	12,112.3
スコープ3/カテゴリ3（エネルギー関連活動）		1,236.6	1,665.9	1,601.0	1,508.4
スコープ3/カテゴリ4（上流の輸送・配送）		1,674.7	1,812.3	1,799.7	1,712.0
スコープ3/カテゴリ6（出張）		392.2	411.5	398.2	433.0
スコープ3/カテゴリ7（通勤）		725.8	761.5	760.9	801.2
スコープ3/カテゴリ15（投融資）		—	—	—	※2

※1 GHGプロトコル（温室効果ガス算定及び報告基準）におけるスコープ1・2・3について  
 ・スコープ1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出（燃料の燃焼等）  
 ・スコープ2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出  
 ・スコープ3：スコープ1・2以外の間接排出（事業者の活動に関連する他社の排出）

※2 スコープ3/カテゴリ15（投融資）の算定内容について  
 スコープ3/カテゴリ15（投融資）の対象アセットクラスのうち、「事業性融資」によるファイナンス・エミッションの合計は、10,287,278 t-CO<sub>2</sub>です。なお、本結果については、2022年3月末基準のデータに基づく集計結果となっております。

### サステナブルファイナンス

サステナブルファイナンスの中長期目標
・2021年度から2030年度までに環境・社会課題の解決に資するサステナブルファイナンス（投融資）を累計2兆円（うち環境ファイナンス1兆円）実行することを目指す

サステナブルファイナンスの実績			
サステナブルファイナンスの実績（実行額）	2021年度	2022年度	累計
サステナブルファイナンス	1,220億円	2,119億円	3,339億円
うち、環境ファイナンス	850億円	1,503億円	2,353億円

※ サステナブルファイナンスの範囲について  
 ・環境課題の解決に資する投融資・リース：再生可能エネルギー、環境負荷軽減につながる車輛、船舶等の設備等  
 ・社会課題の解決に資する投融資・リース：SDGs関連、医療・福祉・教育関連設備、創業資金、事業承継、BCP、公共インフラ等

### インターナル・カーボン・プライシング

項目	内容
設定価格	14,000円/t-CO <sub>2</sub>
対象範囲	スコープ1・2
用途	当社グループの主要排出源である電力等のカーボンニュートラルの推進
活用方法	再エネ由来の電力等の導入に係る意思決定において、参考指標の一つとして活用

## 人的資本経営

### 各種方針および全体像

#### 人財育成方針

ひろぎんグループは、地域社会の豊かな未来に向けて、お客さまに寄り添い、信頼される「地域総合サービスグループ」として、すべての従事者が、能力・専門性を遺憾なく発揮する組織を目指しています。これからの時代に求められる「人間力」をベースに、「専門性を持ち合わせたゼネラリスト」や「ソリューションを生み出すスペシャリスト」に向けて将来にわたり絶えず自己研鑽に励み、お客さまの課題解決に貢献する人財を育成してまいります。

#### 社内環境整備方針

ひろぎんグループは、多様な視点・価値観を持つ従事者が、自らの意志や気付きをもとに能力を発揮できる職場づくりを進めています。従事者一人ひとりが理想の働き方を実現するため、「主体的にキャリアパスを描き、新たな取組みにチャレンジする風土」の醸成や「多様なキャリア・経験を活かすことができる環境」の整備を実施するとともに、すべての従事者が、ひろぎんグループの一員であることに誇りを持てる会社を目指し、ウェルビーイング向上に積極的に取り組んでまいります。



### ひろぎんグループの持続的な成長

<p><b>エンゲージメント</b></p> <p>前例に捉われない新たなチャレンジを後押しする施策立案と風土醸成を通じた従事者の働きがいの向上と自律的なキャリア形成の促進により、強固なエンゲージメントを構築</p>	<p><b>ダイバーシティ&amp;インクルージョン</b></p> <p>様々な視点・価値観を持つ従事者が、自らの意志や気付きをもとに能力を発揮できる組織の構築に向け、多様性の確保と組織への包含を推進</p>
<p><b>健康</b></p> <p>ファイナンシャル・ウェルネスの取組み強化とウェルビーイング向上に向けた積極的な健康投資により、従事者の豊かな社会生活を支援</p>	<p><b>成長支援</b></p> <p>主体的なキャリアパス実現に向けた人財育成体系や研修体系を構築し、従事者一人ひとりの挑戦・成長を公正に評価する制度を整備</p>

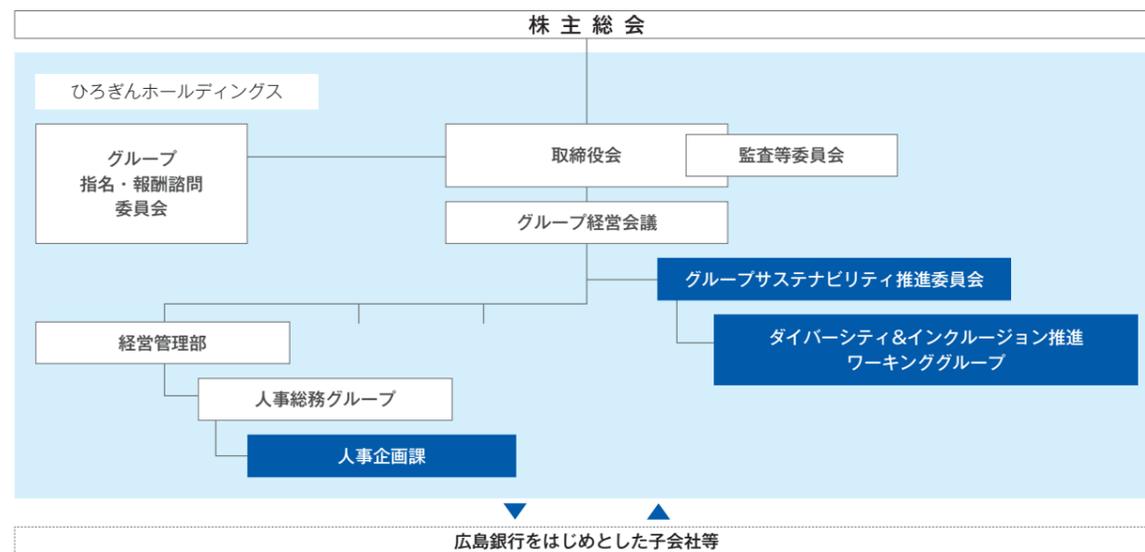
## ◆ダイバーシティ&インクルージョン

### 推進体制

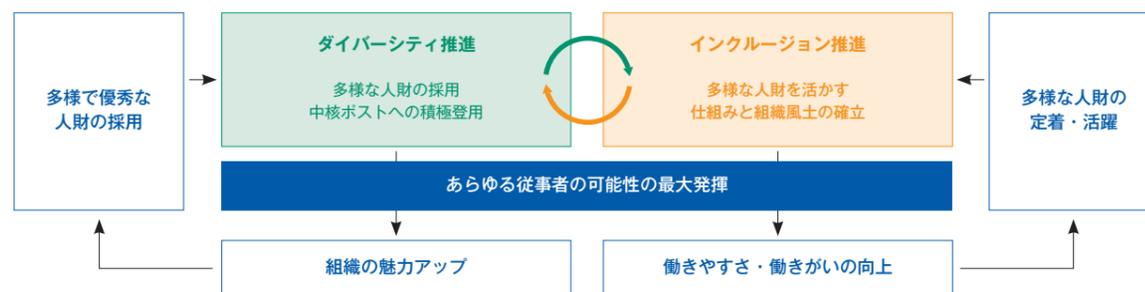
当社グループでは、2021年11月にサステナビリティを巡る課題への対応を審議・検討する当社社長の諮問機関として、「グループサステナビリティ推進委員会」を設置し、下部組織の「ダイバーシティ&インクルージョ

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な門戸を広げるため、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り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

までの一連のプロセスにおける課題解決が必要です。当社グループでは、各プロセスごとの課題の特定と、解決に向けた取り組みを実施しております。

### ■自主的かつ測定可能な目標およびその状況

女性の比率	管理職	2022年度現状	2025年度目標	2030年度目標
		(2023年4月1日現在)	(2026年4月1日現在)	(2031年4月1日現在)
	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。

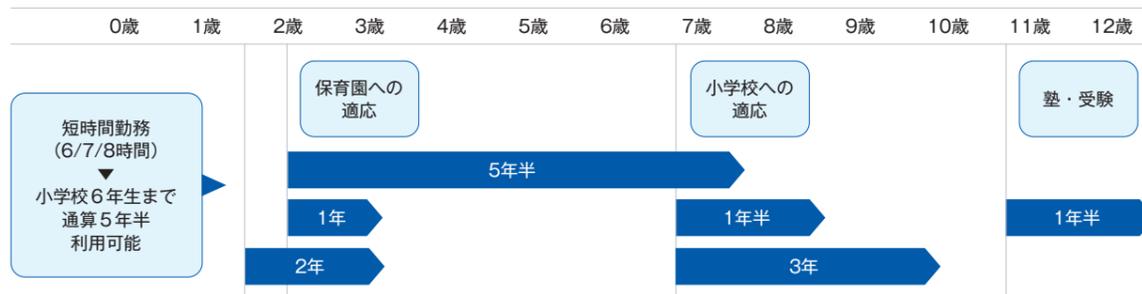
2019年以降、グループ各社にて短時間勤務制度を一新しました。それまで小学校低学年までしか使用できなかった期間を小学校6年生まで延長し、同時に、キャリアの断絶期間を分散させることを目的に、取得可能期間を通算5年半と致しました。

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おります。

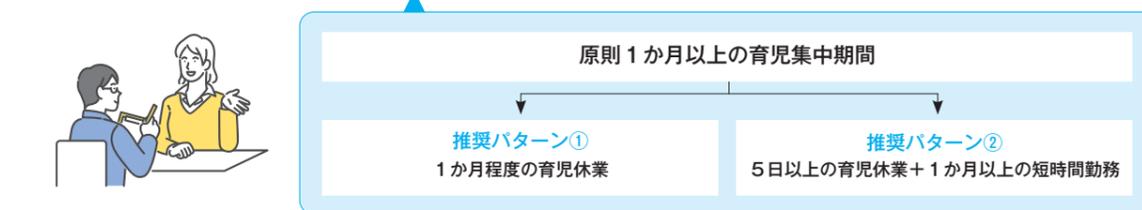
具体的には、組織風土の鍵を握る管理監督者向けに啓発セミナーを毎年実施しております。また、2022年からは、男性の育児参画を企画し、育児休業または短時間勤務を活用しながら、最低でも1か月以上の育児集中期間を取得するよう働きかけています。

■ アンコンシャスバイアス払拭に向けた取り組み

上司向け啓発セミナー	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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)</li> <li>・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)</li> <li>・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)</li> <li>・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)</li> </ul>
------------	---

■ 男性の育児休業取得に向けた取り組み

HD 社長より、各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11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、各社での適財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

## ◆ 成長支援

### グループ内人的資本の最適化

当社グループでは、持株会社体制移行を踏まえ、非金融領域を含めた成長分野への積極的な人的資本の投入と専門人財の育成・定着に向けた取組みを進めています。

今後も、地域の活性化やお客さまの成長への貢献に

#### Ⅰ タレントマネジメントの強化

グループ内人的資本の最適化のためには、従事者一人ひとりの適性やキャリア志向、保有する能力を正しく把握することが求められます。また、従事者本人の志向に応じた配置を重視することで、仕事に対する高いモチベーションを喚起することも重要であると認識しております。当社グループでは、従事者のキャリア志向や能力

#### Ⅱ 専門性の発揮に向けた取組み

広島銀行では、「専門性を高め、活かすことのできる制度の構築」「能力・スキルの適材適所での発揮」などを目的として、2020年7月に人事制度を改定しました。

自らの適性に応じ、BK業務フィールドとAM業務フィールドのいずれかを選択し、その業務フィールドの中で専門性を高めるように改定するとともに、IT分野やマーケット分野等の特定の分野で、専門性の高度化を追求することが可能となる、コース区分別の人事制度を採用しております。2023年7月には、専門人財のさらなる増加を企図した新たなコース区分を設けております。

また、広島銀行において、2021年4月より、専門性の高いシニア人財の更なる活躍の場を提供するため、70歳までの就労機会を確保する制度を導入しております。

加えて、2021年7月からは、持株会社体制を踏まえ、グループ各社の適所適財の配置を加速させるとともに、銀行業務以外も含めた高い専門性と知識・スキ

#### ■ 主体的にキャリアパスを描ける人事制度

開始時期	内容
2020年7月	コース区分別の人事制度の採用（広島銀行）
2021年4月	シニア職員制度の見直し（広島銀行）
2021年7月	ジョブ型制度の導入（広島銀行）
2022年4月	キャリア・デザイン制度の導入（広島銀行）
2023年4月	ひらめき☆1Day <sup>®</sup> の新設（HD全社）

に向けて、<地域総合サービスグループ>として、グループ一体となった取組みをより一層加速させていくため、グループ全体で最適な人財ポートフォリオを構築する取組みを進めていきます。

を可視化でき、最適配置に有用なツールとして、タレントマネジメント機能を備えた人事システムの導入を決定し、2024年度のサービスインに向け、準備を進めております。

今後も、「人」に関する投資を積極的に行い、人的資本経営を加速してまいります。

ルを保有する人財を確保するため、「ジョブ型制度」を導入しております。

さらに、従事者の自律的なキャリア形成支援を企図し、2022年4月に広島銀行において他の職務を一時的に体験する社内インターンシップや、希望職務への転換支援のため、適正ポストに一定期間研修扱いで配置するキャリアチェンジサポートを内容とする、「キャリア・デザイン制度」を導入しました。2023年4月には、社内インターンシップの対象をグループ全社に拡大し、あわせて、従事者が新しい経験（別の仕事を見る）の機会を自ら生み出し、豊かな発想力を養うことで、組織の活性化に繋げる越境業務体験制度として、「ひらめき☆1Day<sup>®</sup>s」を新設しています。

その他にも、希望するポストへの公募制度（ポストチャレンジ制）、専門性の高度化を目的とした外部出向やトレーニー、MBAへの派遣等、キャリアアップの挑戦を後押しし、専門性を高める施策を実施しております。

#### ■ 各種制度の利用者数（広島銀行）

内容	2022年度実績
社内インターンシップ利用者数	107名
キャリアチェンジサポート利用者数	4名
ポストチャレンジ制利用者数	124名
うち異動者数	24名
専門性の高度化を目的とした外部出向者数	87名
トレーニー派遣者数	9名

## グループの人財育成強化

当社グループでは、人財育成方針のもと、これからの時代に求められる人間力をベースに、知識・経験を最大限活かしながらキャリアアップすることを目指すグループ人財育成体系を策定し、主に職位別に求められる資質・スキルの開発を目的とした「階層別研修」と、従事者

一人ひとりが自らのキャリアパスに照らし合わせて自主的に能力開発を図る「テーマ別研修」を中核とし、自律的なキャリア形成を支援するその他の施策やeラーニング等のコンテンツを組み合わせた運用を行っております。

### ■ 人財育成体系



### ■ 研修体系

年齢層（イメージ）	20代～			30代～	40代～
階層別研修	新入職員研修	キャリア開発研修（2年目）	キャリア開発研修（3年目）	新任監督職研修	新任管理職研修
	新入職員フォロー研修	セルフマネジメント研修（2年目）	セルフマネジメント研修（3年目）		ひろぎん経営塾
テーマ別研修	コミュニケーション実践研修	リーダーシップ研修	マネジメント研修	チームビルディング研修	
	ファシリテーション研修				
	年代別（30代・40代・50代）キャリア開発研修				
	Udemy研修 <sup>※1</sup>				
HHR研修 <sup>※2</sup>					

※1 株式会社ベネッセコーポレーションが提供する動画コンテンツを活用した研修

※2 テーマの拡充および越境学習による視野の拡大を企図し、ひろぎんヒューマンリソースが主催するお取引先さま向けセミナーへ派遣

### ■ 研修受講者数・研修費等投資額・1人あたり研修時間（2022年度）

内容	2022年度実績
研修受講者数（延べ人数）	3,638名
研修費等投資額 <sup>※1</sup>	283百万円
1人あたり研修時間 <sup>※2</sup>	13時間

※1 人財育成部門の件数、研修受講者の件数を含む

※2 研修時間（1回あたりの研修時間×受講者数）の総和をひろぎんグループ全従業員数で割ったもの

### ■ 階層別研修の受講者数（2022年度）

研修名	対象者	受講者数
新任管理職研修	管理職昇進者	32名
新任監督職研修	監督職昇進者	76名
キャリア開発研修（3年目）	3年目職員	103名
セルフマネジメント研修（3年目）		113名
キャリア開発研修（2年目）	2年目職員	112名
セルフマネジメント研修（2年目）		130名
新入職員フォロー研修	新入職員	91名
新入職員研修		96名

### ■ テーマ別研修の受講者数（2022年度）

研修名	対象者	受講者数
コミュニケーション実践研修	若手職員	40名
リーダーシップ研修	若手・中堅職員	33名
マネジメント研修	中堅職員	28名
ファシリテーション研修	中堅以上全職員	23名
チームビルディング研修	監督職	20名
OJT指導者研修	管理・監督職	50名
部下指導・育成研修	管理・監督職	16名
30・40・50代向けキャリア開発研修	30代以上全職員	67名

### ■ 若手職員の成長支援と早期戦力化

当社グループでは、お客さまニーズを起点としたコンサルティング営業を高度化していくために、若手を中心とした職員の自律性を尊重するなかで、様々な成長支援を行っています。

若手職員の育成にかかる体系・制度等の整備として、入社から3年間は、中核人材として自立・成長するための重要な育成期間と考えています。

特に、新卒採用人数の多い広島銀行における3年目までの育成体系は以下の通りとなっております。

年次	育成体系
1年目	営業店や研修で業務の基本的な流れを覚え、半年後から上司や先輩との帯同訪問により実践経験を積みます。
2年目	一人立ちし、お客さまを訪問するなかでバンキング業務とアセットマネジメント業務の両方を経験します。
3年目	バンキング業務とアセットマネジメント業務のいずれかを自ら選択し、それぞれの領域で専門性を高めるなかで業務の中核を担う存在となっていきます。

### ■ 専門性の高度化

広島銀行では、急激な環境変化の中で、お客さまのニーズにしっかりと応えていくためには、職員一人ひとりの専門性を高度化していく必要があるとの考えのもと、業務別研修をバンキング業務とアセットマネジメン

また、組織的に新入職員を育てていくとの考えのもと、「インストラクター制度」を整備し、制度の運営高度化に向けた支援を担う「人事育成担当」を人事総務部内に設置することで、業務面のみならず、プライベートの充実や人間力の向上をサポートしています。

さらに、Off-JTの充実を図るため、初任者から中級上級者への着実なステップアップを目指し、業務分野別で育成プログラムや研修体系を整備しています。

### ■ 初任者育成プログラムの受講者数 (2022年度)

業務分類	受講者数
バンキング	91名
アセットマネジメント	83名

(対象: 広島銀行)

座学による知識習得型の研修のみならず、グループワークを多く取り入れるなど、実践的な研修プログラムを積極的にとり入れ、eラーニング等による事前課題をふまえた研修や、集合研修をインターバル化し現場でのOJTと組み合わせるなど、複数の手法を掛け合わせて実施する学習方法「ブレンディッド・ラーニング」を導入しています。

ト業務に大別し、担当者（一般職員）の業務スキルの最終ゴール（目標）として「マイスター認定制度」を設けています。

### ■ 広島銀行一般職員向け業務別研修体系



また、国内外の経営大学院（ビジネススクール）への留学派遣や行政・大学・企業等の外部機関への出向派遣に取組んでおり、専門性の高度化に加えて従事者の

### ■ マイスター認定者数 (2022年度)

マイスター分類	認定者数	新規認定者数
バンキング業務	63名	20名
コンサルティング	16名	6名
アセットマネジメント業務	87名	22名

### ■ 将来を担う経営者層の育成

当社グループでは、将来の経営者候補育成として、株式会社グロービスの協力のもと、「ひろぎん経営塾」を実施しており、経営戦略や事業変革等を考える上での「経営者としての思考力」の強化を図っています。

「ひろぎん経営塾」は、リーダーシップ・マネジメント論やビジネスフレームワークを具体的なケースを用いるなかで学び、最終的に経営への提言を行うプログラムとなっております。

### ■ 自己啓発を支援する取組み

当社グループでは、土曜日や平日業後開催の自由参加型セミナー「フリーカレッジ」の開催や自宅のパソコンやスマートフォンでの学習を可能とする「自宅学習サポートシステム @ Home-Web (アットホームウェブ)」を導入するなど、能動的・積極的な学びの環境を整え、職員の自己研鑽を促しています。

また、社会人としての基礎力（人間力・自主性）を高めるための定額制動画サイトや、本の要約アプリ等を斡旋するとともに、お客さまの資産に関するニーズに幅広く対応するため、FP1級対策WEB講座や模擬試験解説講座等のコンテンツを斡旋しています。

### ■ 自己啓発奨励金等 (リスクリング) 投資額 (2022年度)

内容	2022年度実績
自己啓発奨励金等 (リスクリング) 投資額	52百万円

社外（グループ外）での経験値の向上に役立てています。

### ■ MBA派遣者数 (2023年3月31日現在の累計)

派遣先分類	派遣者数
海外 MBA	23名
国内 MBA	21名

### ■ 「ひろぎん経営塾」の受講者数 (2022年度)

研修名	内容	受講者数
ひろぎん経営塾 (実践)	・使命感醸成プログラム ・組織変革	16名
ひろぎん経営塾 (上級)	・テクノバート・ストラテジー ・デザインシンキング ・リーダーシップ	23名
ひろぎん経営塾 (中級)	・経営戦略 ・マーケティング ・影響力強化 ・事業革新	33名

従事者の公的資格等取得に対し一定の奨励金を支給する「自己啓発奨励金制度」を各社毎に設け、従事者の主体的な自己啓発への取組みを支援しております。

また、従事者のリスクリングに向けた取組みとして、2022年度に広島銀行、ひろぎん証券、ひろぎんリース、ひろぎんITソリューションズにおいて「広島県リスクリング推進宣言」を策定し、全社的なデジタルリテラシーの向上を図ることを目的に、全従事者のITパスポート試験受験料補助・特別奨励金の支給を決定し、順次対応しています。

### ■ FP1級・CFP保有者数 (2023年3月31日現在)

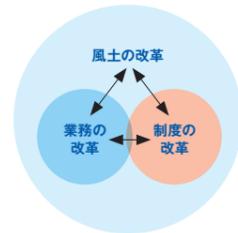
内容	保有者数
FP1級・CFP保有者数*	455名

\* 上記資格のダブルライセンス者は1名としてカウントしています。

## ◆エンゲージメント

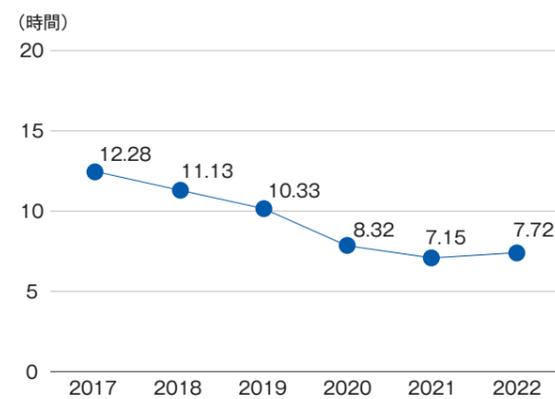
### 明るく働きがいのある職場づくり

当社グループでは、多様な人材が働きがいを持ち、イキイキと働くことが、お客さまへの付加価値の高いサービスの提供へつなぐと見え、ワーク（仕事）とライフ（生活）を高い次元で統合し、充実感と幸福感を得るなどの相乗効果を目指す「ワーク・ライフ・インテグレーション」に向けた取り組みを進めています。



上記の取り組みの一環として、「風土の改革」、「業務の改革」、「制度の改革」を柱とした「働き方改革」を強力に進めています。

### ■一人当り月平均時間外勤務時間数（広島銀行）



### ■若手職員の定着支援（広島銀行）

広島銀行では、2020年4月より、人事総務部に人事育成担当を配置し、面談等により入社3年目までの職員を定期的にフォローし、動機付けを行っております。

その結果、入社3年目までの職員の仕事充実度についての調査\*では、8割程度の職員が充実度が高いと回答しており、入社3年以内離職率も減少傾向となっております。

\*仕事の充実度を10段階で評価。6以上で回答した者の割合を「充実度が高い」として換算。

### ■2022年度HD職員意識調査結果

当社グループでは、全従事者を対象に「誰もが健康で明るく働きがいのある企業グループ」の実現に向けた必要施策検討のため、「エンゲージメント」「人事制度・就業感・働き方改革」「経営・会社の状況」に対する職員の意識調査を実施しており、2022年度はエンゲージメント指数：3.75、eNPS (Employee Net Promoter Score)：11.2%となりました。

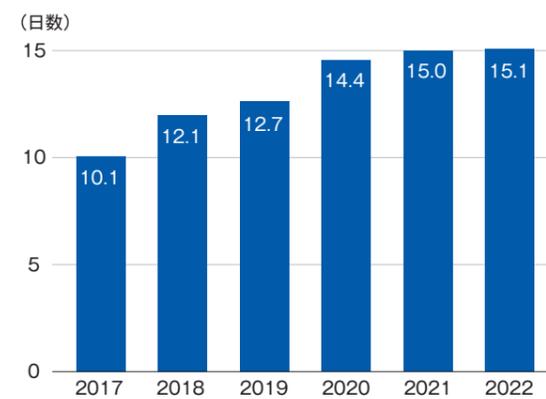
エンゲージメント指数	3.75
------------	------

\* 従事者の熱意や意欲、会社への信頼の深さ等を表す指標で、5段階評価（5が最高値）の平均値

### ■「働き方改革」の具体的な取組み例（広島銀行）

改革の種類	具体的な取組み例
「風土の改革」	●従事者本人の内発的動機に基づく目標設定と、その達成に向けた取組み状況を評価の対象とする新たな評価制度を導入
「業務の改革」	●電子決裁ワークフローの導入 ●会議ペーパーレス化の実施 ●店頭タブレットの導入 ●リモートワーク制度の導入
「制度の改革」	●36協定特別条項申請時の上限時間の引き下げ ●勤務間インターバル制度(11時間の導入) ●フレックスタイム制におけるコアタイムの廃止(2019年4月より) ●男性育休取得について、「1か月程度の育児休業」または「5日以上育休+1か月以上の短時間勤務」を原則取得とする制度改正を実施(2022年4月より) ●1on1ミーティングの導入(2022年4月より)

### ■一人当り平均有給休暇取得日数（広島銀行）



### ■入社3年以内離職率（2023年3月31日時点）

会社名	2020年度	2021年度	2022年度
広島銀行	17.8%	8.0%	6.3%
ひろぎん証券	30.0%	28.6%	8.3%
ひろぎんリース	0.0%	0.0%	0.0%
ひろぎんITソリューションズ	8.7%	8.7%	8.6%

\* 入社3年以内離職率(新卒・中途含む)  
= 該当年度入社した者のうち離職した人数 ÷ 該当年度の入社者数 × 100%  
として算出。

eNPS	11.2%
------	-------

\* 従事者が親しい人に自分の職場をどの程度勧めたいかを表す指標で、推奨者の割合から批判者の割合を控除して算出

## チャレンジする風土の醸成

当社グループでは、多様な働き方を実現するためには上長をはじめとした周囲の理解が不可欠であるとの認識のもと、階層別研修や支店長会議等を通じて地道に意識改革に取り組み、時間をかけて環境整備を進めています。

具体的には、グループ全従事者を対象とした「ビジ

ネスコンテスト」の開催や地域・当社グループの未来像を描くことを目的とした当社グループの若手職員による「未来創造タスクフォース」の結成など、果敢にチャレンジする風土や各人のチャレンジを後押しする風土の醸成に力を入れるとともに、「褒める文化」の定着を目指しています。

### ■チャレンジする風土の醸成に向けた具体的な取組み例

具体的な取組み例	対象	取組み概要
「ビジネスコンテスト」の開催	グループ全体 (2021年度より実施)	●当社グループ社員を対象に、新規業務創出に向けたビジネスアイデアを求める「ビジネスコンテスト」を開催。 ●外部の有識者を含む審査員が最も高く評価した案件については、発案者をプロジェクトリーダーに指名し、事業化に向けた検討を実施。2023年3月にはキッズプログラミング教室を運営する「ひろぎんナレッジスクエア株式会社」が誕生。
「褒める文化 頭取表彰」の実施	広島銀行単体 (2020年度より実施)	●チャレンジする組織風土の醸成、周囲に関心を持ち、褒め合う企業文化の醸成を目的として開始。  (過去の営業店行員の表彰事例) ・就職支援イベントの開催による産学連携の促進(営業店) ・地元特産品のブランディング支援(営業店) ・地域の防災意識向上を目的とした独自の防災マップ作成(営業店)
「未来創造タスクフォース」の開催	グループ全体 (2022年度実施)	●当社グループ社員の若手社員のみによる、地域・当社グループの未来像を描くことを目的とした「未来創造タスクフォース」を結成。 ●地域・当社グループの目指したい/目指すべき10年後の未来像をまとめ、2023年3月に取締役会メンバーへプレゼンテーションを実施。  
「新たな評価制度」の導入	広島銀行単体 (2023年度より実施)	●上位下達の企業風土からの決別を図り、内向きな競争や短期的な成果のみに捉われることなく、従事者本人の内発的動機に基づく目標設定と、その達成に向けた取組み状況を評価の対象とする新たな評価制度を導入。 ●OKRと呼ばれる目標設定の仕組みを取り入れ、従事者の全ての活動と当社グループの経営理念の方向性を一致させることによる、従事者の仕事に対するやりがいとモチベーションの向上を目的に実施。

## ◆ 健康

### 従事者の幸福度の追求

#### 健康経営の促進 (ウェルビーイングの向上)

当社グループでは、従事者およびその家族の心身の健康保持・増進が当社グループの成長に不可欠であるとの認識のもと、2020年10月に「ひろぎんグループ健康経営宣言」を策定しており、経営管理部人事総務グループと社内外の関係機関・団体が相互に連携し、体制の運営・推進を図っています。

具体的には、運動習慣の定着・生活習慣改善を企図したスポーツイベントや健康セミナーを開催、加えて生活習慣病重症化予防を企図した禁煙費用補助やインフルエンザ予防接種費用補助を実施しています。

これらの取組の結果として、グループ主要子会社である広島銀行では、健康診断の精密検査受診率が6年連続90% (2021年度:92%) を超えるなど、従事者の健康への意識が向上したことにより「健康経営優良法人 (ホワイト500)」に5年連続で選定されています。

#### ファイナンシャル・ウェルネスの取組み

当社グループでは、仕事における働きがいのみならず、私生活を楽しむ、従事者がトータルで人生を充実させることが重要であるとの認識のもと、従事者のファイナンシャル・ウェルネスの取組を推進しています。

具体的には、従事者の財産形成に寄与するための制度として「ひろぎんホールディングス従業員持株会」を組織し、拠出金額の10%を奨励金として補助しています。2023年8月より奨励金額を拡充し、2023年10月に従業員持株ESOP信託を導入予定です。持株会への加入率は約80% (2023年3月時点) と高い水準となっています。



また、会員の福利増進を図ることを目的とした互助組織である「ひろぎんグループ信愛会」では、災害時の給付やライフステージの節目毎に必要な金銭の貸付等を実施しており、金銭面のセーフティーネットとして、無くてはならない制度となっております。

グループ主要子会社である広島銀行では、財産形成にかかる福利厚生の種類が11種類 (退職金・退職年金制度 (確定拠出年金)・マッチング拠出制度・財形貯蓄制度等) あり、従事者のファイナンシャル・ウェルネス実現に向けた様々なサポートを実施しています。

## ◆ 人権の尊重

#### 人権方針の制定

当社グループは、「〈ひろぎんグループ〉SDGs宣言」において、マテリアリティ (優先的取組事項) の一つに「人権」を掲げ、すべての人々の人権を尊重するとともに、社会および個人の多様性を踏まえ、誰もが働きがい

#### ハラスメントの防止

当社グループでは、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントを含めたハラスメント行為は主要な厳禁行為として防止に努めています。

具体的な取組みとしてハラスメント行為の未然防止に向け、毎期初に実施しているグループ全社会議のなかで啓発を行っているほか、同行為の早期発見に向け、

#### 同和・人権問題への取組み

当社グループでは、企業と人権の関わりを考える上で、「同和・人権問題」は重要な問題と位置付けております。

広島銀行では、1977年より「同和問題の正しい理解と認識を深め、当社グループの社会的責任を遂行する」ことを目的として、「同和問題啓発推進委員会」を設定していました。

2020年10月には、持株会社体制移行を踏まえ、同委

#### 同和・人権研修の実施

当社グループでは、人権尊重への取組促進には、従事者の同和問題を含む幅広い人権問題に関する正しい知識、関心と理解の深化が不可欠であるとの認識のもと、入社時や昇進等の研修時およびスタッフ採用時研修にお

#### 2022年度同和・人権研修実績

研修名	対象者	
新入職員研修	新入職員	96名
新任監督職研修	新任監督職	76名
新任管理職研修	新任管理職	32名
新任支店長研修	新任支店長 (銀行)	25名
スタッフ採用時研修	新規採用スタッフ (銀行)	68名
同和・人権問題職場学習	全従事者	

をもって仕事に取組み、充実した生活を送ることができ、社会づくりへの取組みを促進するため、2023年5月に「人権方針」を制定しております。

定期的に全従事者を対象とした「無記名アンケート」を行っています。

また、ハラスメントが発生した場合の相談・苦情については、当社のリスク統括グループおよび外部弁護士事務所に「ホットライン」を設置しており、加害者には厳正な対処を行うこととしております。

員会を「グループ同和問題啓発推進委員会」(委員長: 経営管理部長) に改め、さらに、2023年5月には「人権方針」の制定に伴い、同和問題を含む幅広い人権問題への取組みを促進するため、「グループ人権問題啓発推進委員会」に改組しています。

いて、同和・人権問題に関する講義を実施しているほか、2023年度からは、役員トレーニングの一環として役員向け人権研修を行うなど、定期的な啓発活動の実施に積極的に取り組んでいます。

# デジタルトランスフォーメーション (DX)

## ひろぎんグループにおけるデジタルトランスフォーメーション (DX)

急速に進展するデジタル化の流れの中で、デジタルトランスフォーメーション (デジタルによる事業構造の変革) への取り組みは、当社グループの経営理念・経営ビジョンおよびビジネスモデルを実現するうえで重要な成長戦略の1つであり、かつ持続可能性の向上 (サステナビリティ) のために必要不可欠な事業活動であると捉え

ています。

当社グループでは、各マテリアリティ (優先的取組事項) への重要な対応手段の1つとしてデジタルトランスフォーメーションを位置づけ、引き続き重点的に取り組みを進めてまいります。

### 環境認識

少子高齢化やマーケットの縮小、マイナス金利政策、金融サービスの規制緩和・異業種参入といった従来型の経営課題に加えて、社会進出の多様化や新しい働き方、デジタルデバイスの普及、オープンイノベーションの重要性が高まっていることなどの環境変化に直面する中、持続的な成長のためには新しいチャレンジが必

要不可欠との認識のもと、当社グループが持つ「地域社会・お客さまとのリレーション」「膨大なデータ」「地域における信用力」といった強みを、進化が著しいデジタルテクノロジーとともに活用し、新しい価値の創出に取り組んでいます。

### 取組目的

地域社会の発展やお客さまのあらゆるニーズにお応えする「地域総合サービスグループの実現」と、株主価値・従事者満足のさらなる向上に向け、以下のような「D

Xならでること」「DXでないといけないこと」により、抜本的な改革を目指しています。

### DXで実現する姿 (ステークホルダーとの約束)

ステークホルダー	DXで実現する姿 (お約束)
地域社会	ひろぎんグループで蓄積したDXへの知見を積極的に地域社会へ還元いたします。
お客さま	デジタルならではのスピード感や分析容易性を活かし、既存業務の抜本的な見直しはもちろん、新たなサービスの創出可能性も含め、顧客体験を向上することで具体的な価値を感じて頂きます。
株主・投資家	これらの取組みにより企業価値の向上を図るとともに、市場の正当な評価を頂けるよう、ひろぎんグループの先進的な取組みを積極的に開示・対話してまいります。
従事者	デジタルならではの多様な働き方の実現と仕事の質向上により、仕事へのやりがいと意欲と誇りを持ち、エンゲージメント向上へつなげます。

## 推進体制

以上のような環境認識と取組目的のもと、広島銀行では非金融の領域にも踏み込んだ新ビジネスの創出を目指し中長期的なスパンで検討を行う部署として、2016年8月に総合企画部内に「新事業開発推進室」を立ち上げました。

以降、デジタルによる顧客価値向上に向けた検討を重ねる中で、スマホアプリの機能やキャッシュレス決済の機能を順次融合し、2019年4月にデジタル戦略部を組成しました。

また、持株会社体制のスタートと同時に、グループ各社のDX全般統括およびデータ利活用の高度化やデジタル技術を活用した諸施策の展開等に取り組む横断的な組織として、ひろぎんホールディングスへデジタルイノベーション部を立ち上げ、その部長を当社社長が兼務するなど経営トップのイニシアティブのもと、よりスピーディでチャレンジングなデジタルトランスフォーメーションを推進する体制を構築しております。

また2022年6月に、現中計上のデジタル戦略に沿った運営を行う中で顕在化している様々な課題や今までに得られた知見ノウハウを踏まえ、DX推進・ガバナンス管理体制の強化やDX人材像の明確化などを軸とした新たなデジタル戦略を再整理しており、今後、中期計画2020の総仕上げに向けた実践フェーズと位置づけるなか、グループを挙げたDXへの取組みを加速させ更なる強化を図ってまいります。

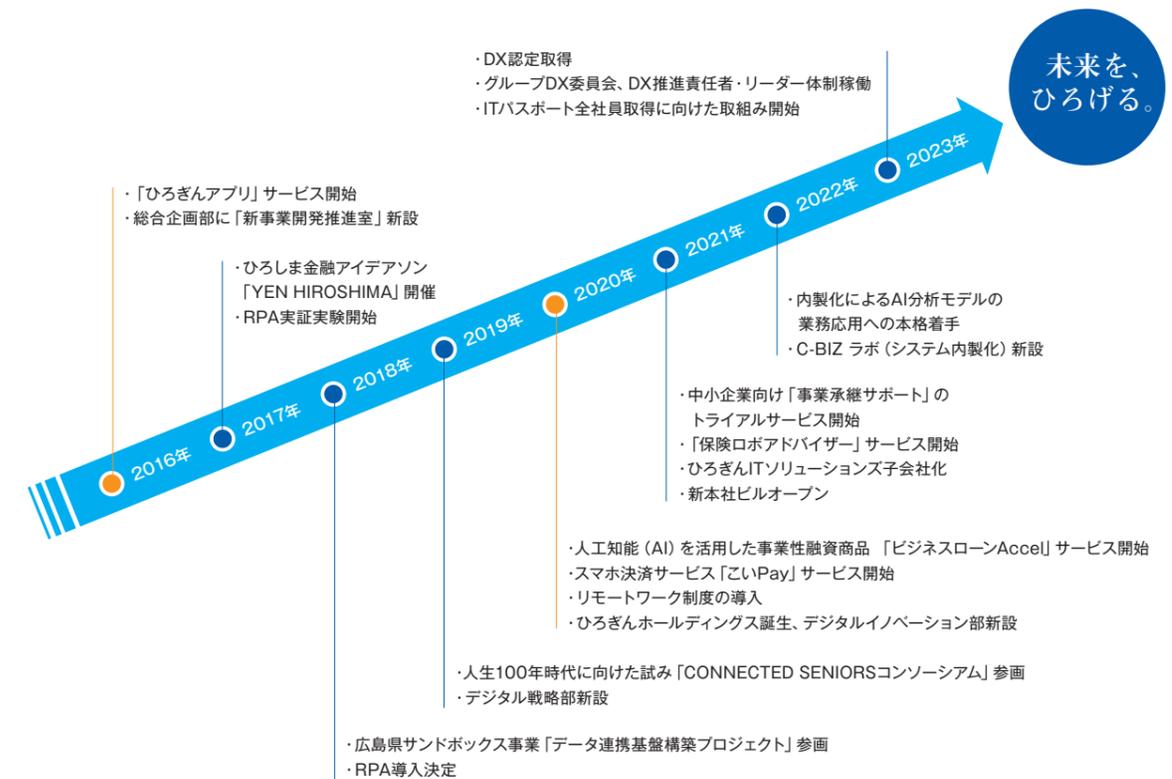
### 沿革

2016年8月	●総合企画部新事業開発推進室を組成 (広島銀行)
2018年2月	●総合企画部デジタルイノベーション室へ改組 (広島銀行)
2019年4月	●デジタル戦略部へ統合 (広島銀行)
2020年10月	●デジタルイノベーション部を組成 (ひろぎんホールディングス)
2022年6月	●デジタル戦略の見直し (ひろぎんホールディングス)

## 今までのデジタルトランスフォーメーションへの取組内容

広島銀行では、今まで試行錯誤のもと、様々な施策や実証事業へチャレンジングに取り組んでまいりました。ひろぎんホールディングスでは、広島銀行が従前から取り組んできたこれらDXへの取組みをグループ全体の

取組みへと発展させ、地域総合サービスグループとして、地域社会の豊かな未来の創造に貢献すべく取組んでまいります。



## 現在取組中の主なDX案件

当社グループにおいては、あらゆる取組みに対して、まず一義的にDX活用可能性を検討することとしております。

今般、新たに整理したデジタル戦略(後述)において、定義した当社グループにおけるDXの各対応領域ごとに、現在、主に以下のような案件に取組んでいます。(各取組みの具体的な内容は、後述の各成長戦略の中で説明いたします。)

また、各DX案件を支える基盤整備への対応として、「DX推進・ガバナンス管理体制の整備」「DX人財整備」「DXシステム基盤整備」「データ利活用高度化」へも同時並行で取組んでいます。

当社グループでは、これらDX案件とDX基盤整備への対応を両輪として取組むことで、必要なガバナンスを確保しつつ、グループ全体で横串を刺したDXの最適化と取組みの加速・高度化を目指していきます。

### DXの対応領域と主な取組事項

DXの対応領域	主な取組事項(DX案件)		DX推進・ガバナンス管理体制の整備
デジタルイノベーション (新規ビジネス・事業創造)	複数プロジェクト		
デジタライゼーション (既存業務・プロセスの変革)	ひろぎんアプリ	ひろぎんビジネスポータル	DXシステム基盤整備
	こいPay	ひろぎんBill	
	AIボイスポット	助成金・補助金 自動診断システム	
	動画コンテンツ内製化	福利厚生サポート	
デジタイゼーション (既存業務のIT化)	来店予約サービス	電子契約	データ利活用高度化
	オンライン会議	RPA	

## デジタルトランスフォーメーション (DX) 実現に向けた戦略の実装

当社グループでは、経営理念(経営ビジョン)およびビジネスモデルの実現に向け、従前のデジタル戦略に沿った運営を行う中で顕在化している様々な課題や今までに得られた知見ノウハウを踏まえ、2022年6月に新たなデジタル戦略を再整理しました。

今回再整理したデジタル戦略は、先述の「ひろぎんグループにおけるデジタルトランスフォーメーション(DX)」を実現するための具体的な戦略として、その対応領域を明確に定義するとともに、DXへの取組みの基礎となる基盤整備への対応事項を整理したものであり、ひろぎんグループにおけるDXへの取組みを加速すると

もに、中期経営計画2020の達成はもとより、変化が激しく混沌とした時代をチャンスと捉え、お客さまへ即応できる組織やマインドに変わるための原動力としていくためのものです。

具体的には、「デジタルイノベーション」「デジタライゼーション」「デジタイゼーション」の3項目をDXの対応領域として定義し、あらゆる施策への活用を検討することとしています。また、そのための基盤整備として新たに「DX推進・ガバナンス管理体制の整備」「DX人財整備」「DXシステム基盤整備」「データ利活用高度化」の4項目へ取組むこととしております。

### ひろぎんグループにおける新デジタル戦略

#### DXの対応領域(=あらゆる施策へのDXの活用)

デジタルイノベーション (新ビジネス創出)	デジタルを活用した 新規ビジネス・事業創造 デジタルを活用することでビジネスモデル・事業を創造し、新たに抜本的な付加価値を創出
デジタライゼーション (攻めのデジタル化)	デジタルを活用した 既存業務・プロセスの変革 デジタルを活用し既存の業務・プロセスを見直すことで組織のビジネスモデル全体を一新し、お客さま価値を向上
デジタイゼーション (守りのデジタル化)	既存業務のIT化 (コスト削減・効率化) 既存のプロセスを見直し効率化のためにデジタルテクノロジーを導入することで成長の原資(ヒト・モノ・カネ・データ)を捻出

#### DXへの取組みの基礎となる基盤整備



経営理念(経営ビジョン)・ビジネスモデルの実現

## DX 認定の取得

当社グループでは、新デジタル戦略策定への取組を踏まえ、経済産業省の「DX認定」<sup>※1</sup>への申請を実施し、2022年10月に認定を取得しました<sup>※2</sup>。「DX認定事業者」として「DX推進に向けた準備が一定水準以上であること」を国から認められたことを意味する

ものであり、今後、お客さま・株主に対し当社グループのDXへの取組決意を示すエビデンスにするとともに、グループ全社員一丸となってDXに取組みきっかけの1つとして活用してまいります。

※1 DX認定: 2020年5月に施行された「情報処理の促進に関する法律」に基づき、「デジタルガバナンス・コード」の基本的事項に対応した認定基準を満たす優良な取組みを行う事業者(=デジタルによってビジネス変革の準備ができていない状態の事業者)を経済産業省が「DX認定事業者」として認定するもの  
 ※2 ひろぎんグループ全体を評価対象としたうえで「(株)ひろぎんホールディングス」にて認定取得



## DXへの取り組みの基礎となる基盤整備(1) DX推進・ガバナンス管理体制強化

デジタル化の進展に伴うお客さまとの接点の変化や、キャッシュレスの更なる普及等、環境が大きく変化するなか、スピーディな施策展開を進めていくため、2020年10月にグループのDX統括・デジタル戦略企画機能をひろぎんホールディングスのデジタルイノベーション部に集約・統合し、その部長を当社社長が兼務するなど、経営トップのイニシアティブのもと、よりスピーディーでチャレンジングなデジタルトランスフォーメーションの推進体制を構築しました。

2023年4月より、新デジタル戦略に基づき「DX推進責任者」および「DX推進リーダー」を育成し、グループ各社の各事業部門へ設置(計約90名)しており、事業部門を主体としたDX推進体制をより強化・明確化しております。

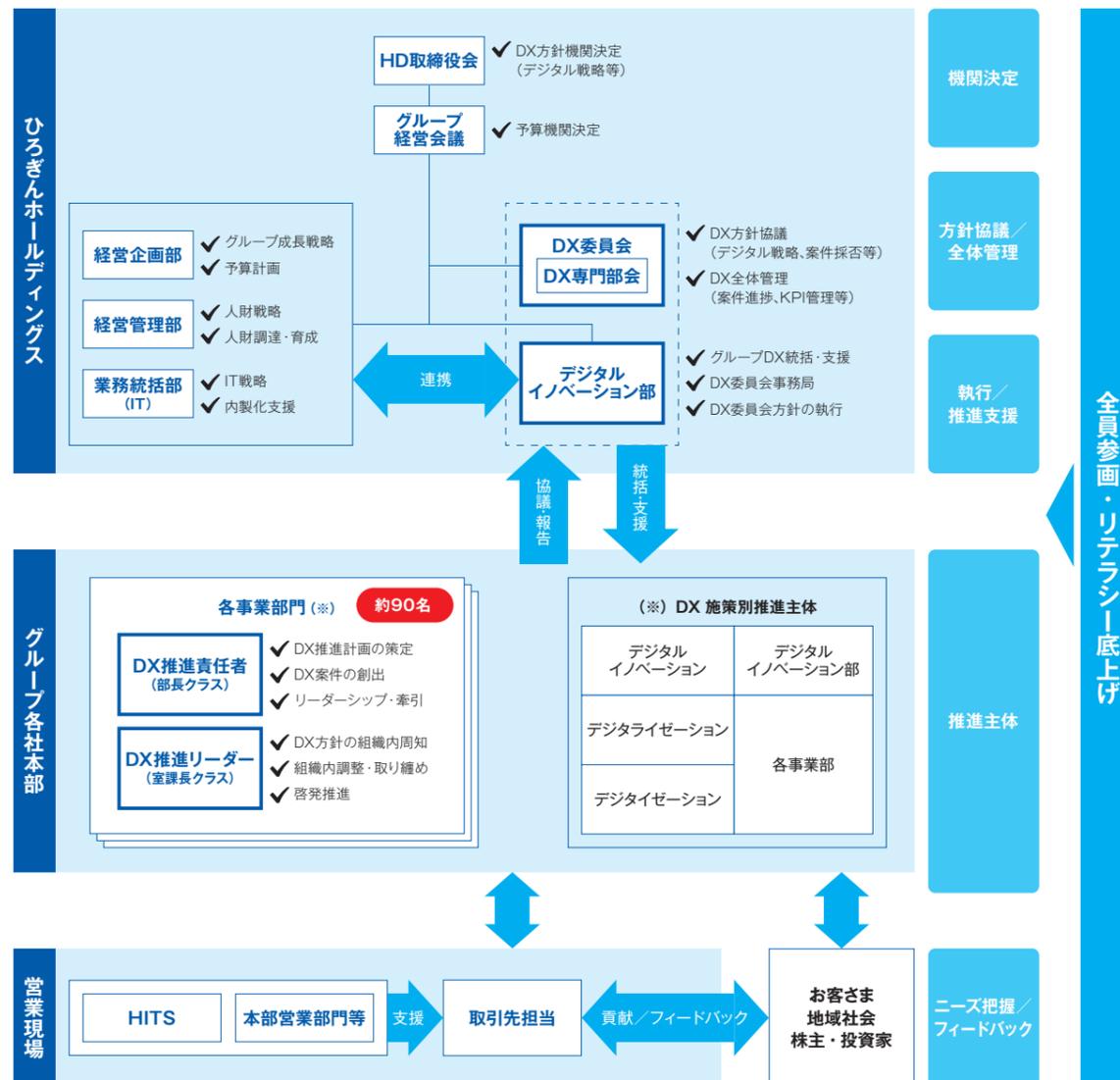
また、グループ経営方針を踏まえグループ全体で横串

を通しつつ、DX推進およびDX固有のリスクを踏まえたガバナンス管理をそれぞれ強化するため、それらの事項の審議機能(方針協議・全体管理)として経営層の参画による「グループDX委員会」を設置し、その下部組織としてDX案件採否方針にかかる実務協議の場である「DX専門部会」を組成し、運営を開始しています。

さらに「デジタルイノベーション部」はそれらの事務局として運営を担うとともにその執行機関と位置付け、決定事項に基づき各事業部門を統括・支援することで、当社グループ全体のDX実現体制を強化し実効性を担保してまいります。

併せて、顧客ニーズ把握・フィードバックの観点から、営業店も含めた全社員の主体的参画を促し、リテラシー底上げを図るべく具体的な取り組みを実施しています。

### DX体制



## DXへの取り組みの基礎となる基盤整備(2) DX人財整備

当社グループでは、DXを推進・管理していくうえで一番重要な資源は人財であると考えています。

そのため、前ページ記載のDX推進・管理体制における各機能・役割に対応した必要人財を下記のとおり定義し、全従事者をいずれかの人財カテゴリーに位置付けることとしております。

今後、各人財のスキル要件を詳細化するとともに調達・育成計画を策定し、当社グループのDXロードマップ

を踏まえた計画的な取組強化を図ってまいります。

まずその前提として、2022年10月より各DX人財の「共通最低スキル要件」と位置づけ、経営層も含めたグループ全社・全員の「ITパスポート資格」取得に向けた取組みをスタートし、2023年3月現在、ひろぎんグループ合計で取得者が2,200人超、取得対象者対比での取得率が50%超となるなど、全社的なDX人財育成に向けた着実な土台作りが進んでいます。

### ひろぎんグループにおけるDX推進・管理体制上の各必要人財像

DX推進・管理体制		DX人財像	スキル要件のイメージ
部署	役割機能		
デジタルイノベーション部	DX戦略企画・統括	▶ デジタル戦略人財	・DX戦略企画・全体統括
	DX(デジタルライゼーション・デジタイゼーション)支援	▶ DX推進支援人財	・プロジェクトマネジメント ・DX・ビジネス全般スキル
	デジタル新ビジネス創出(デジタルイノベーション)	▶ DX新ビジネス創出人財	・イノベーション・事業化 ・高度DXスキル
各事業部門	DX(デジタルライゼーション・デジタイゼーション)創出・運営、DX推進計画策定	▶ DX推進人財 DX推進責任者 DX推進リーダー	・ビジネス力 ・DXへの理解
営業現場	ニーズ把握・フィードバック	▶ DX基礎人財	・DXへの理解
データ分析組織	高度データ分析	▶ データサイエンス人財	・データ分析

### ITパスポート<sup>※1</sup>保有状況(2023年3月末現在、グループ合計)

①全従事者数	②取得対象者数 <sup>※2</sup>	③ITパスポート以上 <sup>※3</sup> 保有者	対象者対比保有率(③/②)	全従事者対比保有率(③/①)
約5,900人	約4,100人	2,238人	約54%	約37%

※1 ITパスポート資格:「情報処理の促進に関する法律」に基づき、経済産業省が情報処理技術者としての「知識・技能」が一定以上の水準であることを認定している国家試験  
 ※2 取得対象者数:役員+無期雇用者  
 ※3 IPA(独立行政法人情報処理推進機構)が実施する情報処理技術者を対象とした国家試験のいずれか

## DXへの取り組みの基礎となる基盤整備(3) DXシステム基盤整備

「グループ各社のシステムの安定稼働と情報システム・情報資産の安全性確保」を大前提とする中で、進展するデジタル技術を活用し、ビジネスや社会環境の変化に柔軟に対応可能なDXシステム基盤を構築することが必須となります。

当社グループでは従来より、「銀行API公開基盤」や「パブリッククラウド活用基盤」など、業界でも先進的

なDXシステム基盤へ積極的に投資し、構築・活用してまいりました。

現在も、データ利活用基盤等、複数の先進的な基盤整備に取り組んでいます。

今後も、引き続き全体最適観点で必要となるDXシステム基盤の整備に努めてまいります。

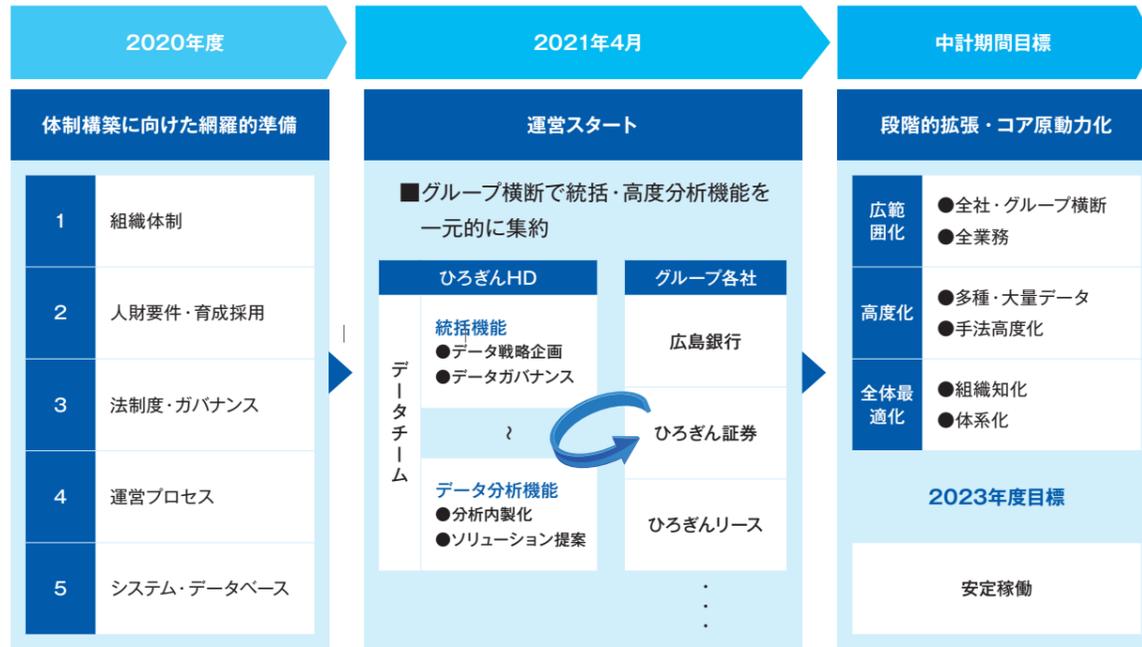
## DXへの取り組みの基礎となる基盤整備(4) データ利活用の高度化

当社グループでは、「データ利活用の高度化」を当社グループ全体における各種戦略の実現を支えるコア原動力として位置づけ、2021年4月よりグループ社員によるデータサイエンティストチームを組成のうで、内製化による人工知能 (AI) を活用した取り組みを開始しております (「AI活用による高度データ分析の内製化」)。

また、もう1つのアプローチとして、「データ利活用全社推進 (データ利活用民主化)」および「意思決定へのデータ利活用強化 (データドリブン経営)」に向けた取り組みを開始しております。

今後も、グループ横断で、データの裏付けのもと、スピーディーかつ客観的・合理的な判断材料によるビジネス課題解決に資するべく段階的拡張を図ってまいります。

### ■ データ利活用の高度化に向けた取り組み



## DX実現に向けた戦略指標 (KPI)

当社グループでは、DX推進に向けたグループ内意思統一および目標管理上の便宜の観点から、当社グループにおけるDX推進上の戦略指標 (KPI) を設定し、グループDX委員会等で進捗状況をモニタリングするとともに、定期的に对外公表を実施します。

現中期計画では「DX基盤整備」のうち「推進体制」および「人財」から先行的に整備すべく、以下の各指標を当面のKPIとして取り組んでいくこととしておりますが、うち2つについては、すでに前倒しで達成が完了しております。

### ■ 目標KPI (現中期計画期間中)

1	DXへの取組状況の全体的な向上 DX推進指標(自己診断) 2.4 (2022年度: 1.6) ※1	中計終了時点 (2024年3月末) で モニタリング (診断) 予定
2	DX推進体制の整備 DX推進責任者、DX推進リーダーの全社・全部署への設置※2	達成済 2023年6月設置済み (約90名)
3	全社的ITリテラシーの底上げ グループ全社員ITパスポート資格取得 (目標: 30%)	達成済 2023年3月末時点で 54%超

※1 DX推進指標: 経済産業省が2019年7月に策定した、経営者や社内の関係者がDXの推進に向けた現状や課題に対する認識を共有し、アクションにつなげるための気付きの機会を提供する指標  
※2 各認定要件として、いずれも「ITパスポート資格取得」「社内認定研修修了」などを条件とします。

## T O P I C S

### SDGs達成への貢献

#### <地域総合サービスグループ>としての取り組みを通じたSDGs達成への貢献

##### 銀行保証付私募債(SDGs型)の受託

広島銀行では、私募債(SDGs型)「地域まちづくり貢献型」・「企業SDGs PR型」の受託により、私募債発行額の0.2%以内で、地域社会への貢献を目的とした寄付・寄贈や発行企業のSDGsの取組みに係るPRを実施しています。



##### ■ 「企業SDGs PR型」広告の例



#### 広島県内企業によるSDGs取組活性化プロジェクト

広島銀行では、株式会社広島ホームテレビおよび株式会社電通西日本と共同で、2021年1月より、広島県内におけるSDGsへの取組み機運の醸成・活性化を後押しするプロジェクト「TEAM HIROSHIMA SDGs」を立ち上げています。

本プロジェクトに参加いただく地元企業とともに、「未来を見据えた持続可能な経営」という視点からSDGsに積極的に取組み、SDGsへの取組みの重要性や各社の取組事例についての情報発信、企業同士や地域社会等との連携強化といった広島県内におけるSDGsの取組活性化を推進することで、地方創生に欠かせない地元企業の企業価値向上と、持続可能な地域社会の実現に貢献していきます。



##### ■ プロジェクト参加特典 (対外PR支援) の例

- 1 SDGs各社CM動画制作**  
SDGs取組内容を各社それぞれ取材、撮影し、15秒動画に編集します。2次使用も可能にします。
- 2 制作した動画をTVCM放送**  
①で制作した15秒動画を広島ホームテレビにて放送。TVCMの強力コンテンツで企業の取組を周知します。
- 3 専用WEBサイトにて取上げ**  
プロジェクトサイトを立上げ、各社の動画や記事を掲載するとともに、事務局側で積極的に企業紹介をします。
- 4 インタビュー掲載 (一部プランのみ)**  
プロジェクトサイトにて、企業の代表者のインタビュー記事や若手との座談会などを掲載します。