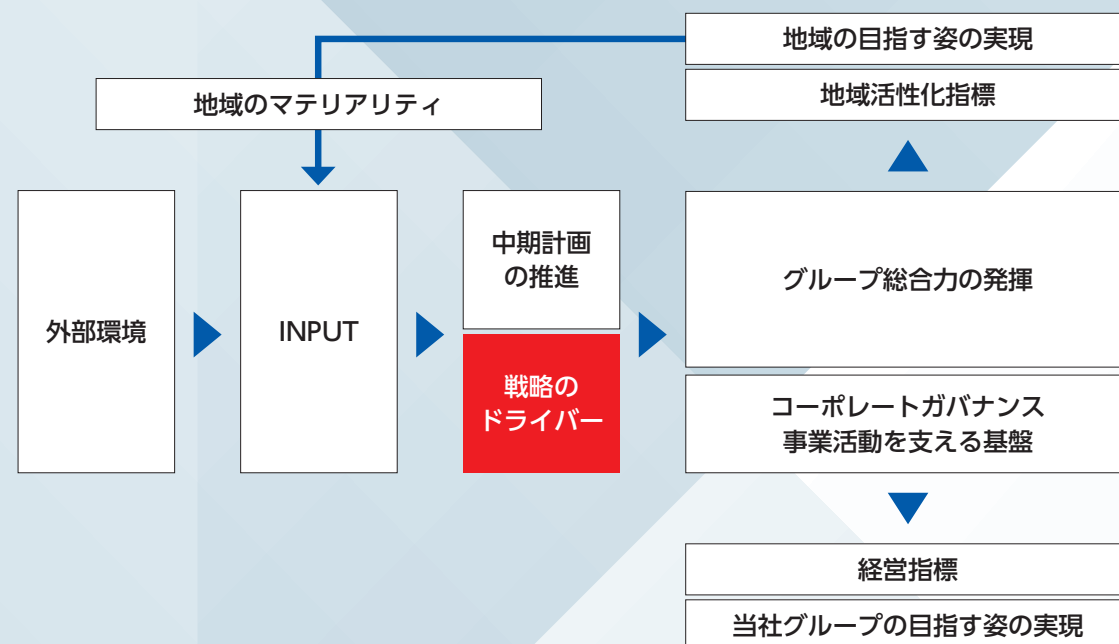


私たちは持続的成長に向

けて何を変革するのか？

このセクションでご説明する価値創造ストーリー内の位置づけ



このセクションでお伝えしたいこと

- 戦略のドライバーであるSX・DX・AXについての考え方と戦略
- 人的資本経営の考え方と取組み
- DX戦略の考え方と取組み
- カーボンニュートラルを推進する体制や取組み

Contents

SX・DX・AX(3つのトランスフォーメーション)	71-72
人的資本経営(マテリアリティ⑥)	73-84
DX(デジタルトランスフォーメーション)(マテリアリティ⑦)	85-90
カーボンニュートラル(マテリアリティ⑧)	91-102

SX・DX・AX（3つのトランスフォーメーション）



執行役員
DX統括部長

石原 和幸



戦略のドライバー



デジタル・トランスフォーメーション

- ▶ DXをあらゆる施策のベースとした新しい価値の提供
- ▶ 全従業員の意識変革と主体的なDXへの取組み



サステナビリティ・トランスフォーメーション

- ▶ 気候変動・環境課題への取組み（カーボンニュートラル）
- ▶ 多様な人財が活躍できる職場環境づくり（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）



アライアンス・トランスフォーメーション

- ▶ 外部アライアンスによる価値創造の高度化と新事業の創出

価値創造戦略

経営基盤強化戦略

10年後の

目指す姿の実現



執行役員
サステナビリティ統括部長

木下 麻子



当社グループでは、活力ある地域の実現、お客さまの成長・発展に向け、グループ全社・全員でDXを推進しています。今年度からスタートした「中期計画2024」では、DXを戦略のドライバーの一つとして位置付け、全社的な変革の取組みを強化するとともに、お客さまや地域に対しても取組みの領域を拡げ、これまで当社で培ったDX推進のノウハウやリソースを提供させていただく中で、お客さまの成長をご支援し、地域の発展に貢献することを目指しています。

私どもは昨年度までデジタルイノベーション部という組織名称で活動していましたが、グループの各事業部門のDX推進の取組みを統括する部署としての位置

付けを明確にするため、今年度4月から「DX統括部」に名称を変更しました。DXは特定の部門だけでなく全社的な推進が必要であることを改めて発信し、社内DXの全社最適に取組んでいます。

DX統括部は、グループの各事業部門におけるDXの取組みの促進・サポートを実施するとともに、自らは組織横断的な変革への取組みをリードする部署です。先入観や固定観念に捉われることなく、「DXをあたりまえとし、地域・お客さま・従事者に対して常に新しい価値を提供し続ける」というビジョンの実現に向け、全員のマインドを合わせて取組みを前進させていきます。

当社グループでは、2024年4月にサステナビリティ統括部を新設し、「中期計画2024」における戦略のドライバーとして、当社グループ／お取引先企業／地域のサステナビリティ・トランスフォーメーションに向けた取組みにチャレンジしています。

サステナビリティの取組みを加速させ、あらゆるステークホルダーが実感できる形での価値創出に結び付けていくためには、二つの壁を乗り越えていく必要があります。一つ目は、時間の壁です。サステナビリティの重要テーマであるカーボンニュートラルもダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンも、2030年や2050年といった中長期の時間軸で語られることが多いため、目の前の現状と結び付けて捉えることが難しく、一見短期目標と利益相反するようにとらえられがちです。二つ目は、組織の壁です。サステナビリティの取組みは、裾野が広く規模も大きいテーマとなり、一つの部署や一つの会社だけでできることには限界があります。

この2つの壁を乗り越え、地域や会社の目指す姿を実現していくためには、「現状への健全な危機感」と「未来への大胆なビジョン」をいかに多くの方々と共有し、言語化して、実践していけるかが鍵となります。カーボンニュートラルでは、お取引先企業とのエン

ゲージメントに注力するとともに、地域中核企業や自治体との連携・協働の取組みも進めております。加えて、実効的なエンゲージメントの実践には、社内での啓発・浸透が欠かせないため、環境省認定制度「脱炭素アドバイザー」資格の取得推進にも力を入れています。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンについては、2024年4月より、地元企業ネットワーク「HATAful（はたフル）」を立ち上げました。社内公募で集まった13名の有志社員が中心となって、マツダ株式会社・中国電力株式会社・広島県庁をはじめとした地元企業・行政との連携をスタートしました。本活動を通じて、働く場としての広島の魅力を高める方策について議論を重ね、多様な人財が多様な働き方で活躍できるサステナブルな社会へとつなげていきたいと考えています。

以上のように、施策のみならずその背景にある一人ひとりの意識もろとも変革（トランスフォーメーション）の射程に捉えながら、当社グループ／お取引先企業／地域のサステナビリティ・トランスフォーメーションを推し進めていくことで、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の実現を目指してまいります。



当社グループでは、2022年10月に経済産業省の「DX認定」を取得しております。「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に取組むきっかけの1つとして活用してまいります。
※ 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

「活力のある地域」の実現に向けて 失敗を恐れずチャレンジしていく

常務執行役員
藤 広 稔

10年後の目指す姿と現状の課題 (As is-To be ギャップの把握)

当社グループは、10年後の目指す姿として「活力ある地域」の実現に貢献し、地域において圧倒的な存在感を発揮することを掲げており、地域のマテリアリティ・社会課題の解決に貢献が必要だと考えています。そのためには、これまで私たちが培ってきた人間力をベースに、高度なソリューションの提供を可能にする高い専門性や組織の力を最大化するマネジメント能力を身に付けた人財の育成が必要不可欠です。これまで以上に、リスキング等の人的資本投資の拡充を進めるとともに、様々な領域での施策展開によって、自律的なキャリア形成を組織的に支援していきます。

また、当社グループの枠にとらわれず、地域の活性化に貢献することも重要な課題と認識しており、新築した研修施設における地域の人財育成や県内企業横断の人財プロジェクトの立ち上げ等、失敗を恐れず、チャレンジを続けていきます。

企業価値を向上するための人財戦略 (経営戦略と人財戦略の連動)

当社グループでは、持続的な企業価値向上のためには、経営戦略の担い手である人財の効果的な採用・育成・配置が不可欠との考えのもと、注力分野と位置付ける「地域開発ビジネス」「法人分野（エクイティ・船舶等含む）」「ウェルスマネジメント」「有価証券運用・ALM」「IT・デジタル・MEJAR関連」等、各分野への戦略的な人員配置の実現を目指しています。

具体的には、営業体制の見直しやDXの活用等を通じた業務効率化により、注力分野へ約240名（2028年度までの累計）の人財投入を進めていくとともに、キャリア採用や研修・トレーニー等の外部への越境体験（他流試合）を通じて、高い専門性を発揮する人財の採用・育成に注力する等、専門人財のポートフォリオマネジメント強化を進めていきます。

人財育成方針

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、「専門性とマネジメント能力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。

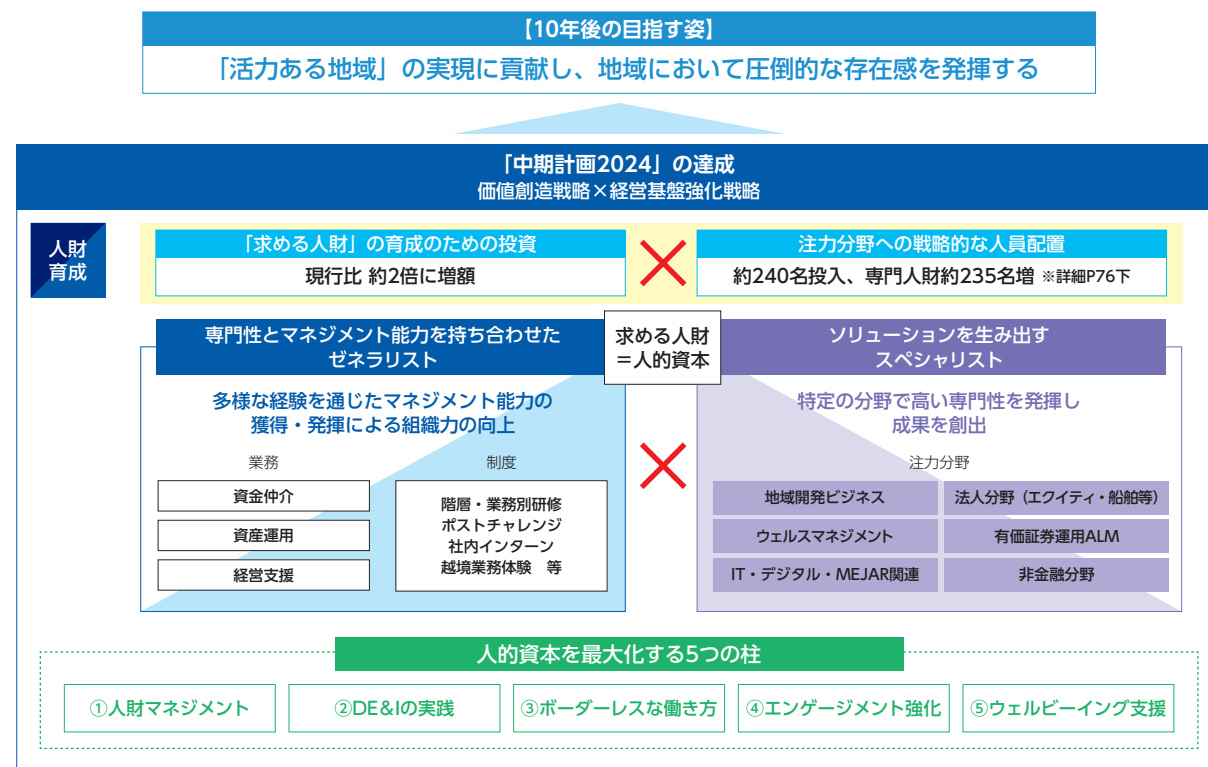
社内環境整備方針

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。

グループ人財戦略の全体像

当社グループは、10年後の目指す姿を実現するため、バックカスティングの考え方のもと、「中期計画2024」を策定しました。同計画では、地域・お客さまの成長・発展に向けた価値創造戦略を支える経営基盤強化戦略の中心の一つとして、人財戦略を位置付けており、その実現のため「人的資本を最大化する5つの柱」の各領域で施策を展開します。

また、当社グループの人的資本投資については、投資の範囲・区分が明確化され、網羅的かつ定量的な進捗管理を可能とするフレームワークのもと、投資計画の策定・効果検証・経年比較および分析の高度化に取り組めます。KPIとして、一人当たり人的資本投資額を設定し、継続的な投資の実行による人的資本の拡充に努めてまいります。



当社グループの人的資本投資

			(実績)	(計画)	(計画)
		KPI	2023年度	2024年度	2030年度
(単位：百万円)		一人当たりの人的資本投資額	155千円	205千円	300千円程度
		分類	2023年度	2024年度	
人的 資本 投資	育成 投資	▶「求める人財」の育成のための投資	研修プログラムの実施にかかる費用 自己啓発奨励金等のリスキング費用 等	240	437
		▶「求める人財」の育成に係る人件費	研修参加者やトレーニーの人件費 人財育成部門の人件費 等	360	360
	育成投資 合計		600	797	
	人財 投資	▶従事者のウェルビーイングやDE&Iの実現等に向けた投資	賃上げ（ベースアップ）・グループの処遇見直し 多様な人財の確保に向けた採用活動 ひろぎんグループ大運動会の開催 等	411	808
		人的資本投資 合計		1,011	1,605
ベース 投資	▶魅力的な組織構築の基盤となる投資	ひろぎんキャリア共創センター・人事システム更改 エンゲージメント調査の実施費用 等	2,093	551	
		総計	3,104	2,156	

※一人当たりの人的資本投資額
＝育成投資合計÷期中平均人員

人的資本投資
▶育成投資は、マネジメント研修や専門性を高めるトレーニー等の積極的な拡充を検討してまいります。
▶人財投資は、従業員エンゲージメントにも関わる重要な投資との認識のもと、継続的に投資を行います。

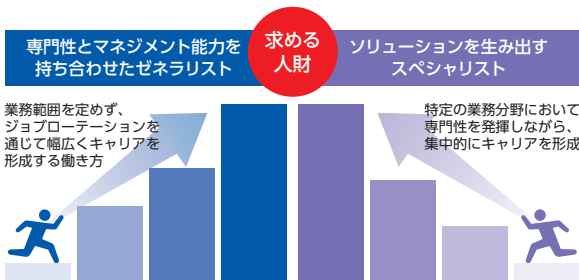
ベース投資
▶研修施設新築やシステム更改に係る特殊要因の剥落により落ち込むものの一定の投資は維持します。

人財マネジメント

求める人財を明確化し、育成体系を整備する中で、あらゆるステークホルダーの価値創出に貢献し続ける強固な組織基盤の構築を目指します。

求める人財

当社グループでは、「求める人財」として、「専門性とマネジメント能力を持ち合わせたゼネラリスト」と「ソリューションを生み出すスペシャリスト」を定義し、自律的なキャリア形成を組織的に支援してまいります。



専門性とマネジメント能力を持ち合わせたゼネラリスト

■ マネジメント能力向上に向けた取組み

マネジメント層の的確な職場運営による組織力の向上がパーパスの実現・経営計画達成につながるとの考えのもと、従事者のマネジメント能力向上を企図した階層別研修・テーマ別研修を実施しております。従事

者が組織・人・仕事の状況に応じて、さまざまなマネジメントのスタイルを発揮できるようになることを目指しており、広島銀行においては全ての管理職・監督職を受講対象とした研修も実施しています。

■ 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を企図したサクセッションプランの一環で「ひろぎん経営塾」を実施しております。本経営塾では経営に必要な基礎知識はもちろんのこと、変革を促すチームづくりのノウハウやリーダーとして必要な決断力などについて相互に気付きを得られるカリキュラムで構成されており、研修終了後には、経営陣への提言を行うプログラムとなっております。

また、国内外のMBAへ継続的に派遣し、将来の経営者層の早期育成にも努めています。

▶ 「ひろぎん経営塾」の受講者数（2023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	25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	43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	34名

▶ MBA派遣者数（2024年3月31日現在の累計）

派遣先分類	派遣者数
海外 MBA	24名
国内 MBA	22名

▶ キャリアパス・研修体系イメージ

年齢層 (職位イメージ)	20代～（一般）	30代～（監督職）	40代～（監督職・管理職）	50代～（管理職・役員）
階層別研修	オンボーディングプログラム 新入職員導入研修 新入職員フォロー研修 2年目職員フォロー研修 キャリア開発研修（3年目）	キャリア開発研修（30歳達令） 新任監督職研修 監督職マネジメント研修 ^{※1}	キャリア開発研修（40歳達令） 新任管理職研修 管理職マネジメント研修 ひろぎん経営塾	シニアリスティングプログラム
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 Udemy研修 ^{※2} HHR研修 ^{※3} インソース研修 ^{※4}			

※1 2023年度は広島銀行にて実施 ※2 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

※3 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

※4 「テーマ別研修」のテーマ拡充を企図し、株式会社インソースが主催する公開講座へ派遣

■ 専門性の高度化に向けた支援

広島銀行においては、営業店におけるお客さま対応を「法人担当」と「個人担当」に大別する中、一般職員の業務スキルの最終目標として「マイスター認定制度」を設けており、自身のキャリアに応じて業務スキルを向上できるよう体制を整備しております。また、資格

▶ マイスター認定者数（2023年度）

マイスター分類	認定者数	新規認定者数
コンサルティング [※]	18名	5名
法人	74名	19名
個人	91名	11名

※ 「法人」または、「個人」のマイスターのうち、高次元のコンサルティング営業を実践し、他方の業務でも一定のスキルを有する者が認定される上位マイスター。

ソリューションを生み出すスペシャリスト

スペシャリストによる、高度な専門性を背景とした的確なソリューションの提供が、地域やお客さまの発展、当社グループの経営戦略の実現につながるとの考えのもと、社内のみならず、外部研修やトレーニー派遣・出向の拡充を通じて、専門性の更なる高度化を目

■ 専門人財ポートフォリオのマネジメント強化

当社グループでは、「中期計画2024」の達成に向け、戦略的な人員配置を実現するための取組みとして、スペシャリストのうち、各分野において高い専門性を発揮し、継続的な成果の創出により企業価値の向上に貢献する人財を「専門人財」と位置付け、特に採用・育成・配置に力を入れる等、専門人財のポートフォリオマネジメント強化を図っています。2024年4月より、人事総務グループ内に専門人財のマネジメントの専担

▶ 注力分野へのリソース投入

注力分野	人財投入 (～2028年度)	注力分野における専門人財数 ^{※1} (2028年度、2023年度対比)	収益効果 (2028年度、2023年度対比)
地域開発ビジネス	+15名程度 (定元33名)	+15名程度 (定元15名)	+約15億円
法人分野 ^{※2} (エフイティビジネス・船舶関連等)	+100名程度 (定元103名)	+50名程度 (定元51名)	+約50億円
有価証券運用・ALM	+7名程度 (定元45名)	+10名程度 (定元42名)	+約145億円
ウェルスマネジメント	育成により、現状の人財のうち60名程度を専門人財に引上げ		+約10億円
IT・デジタル・MEJAR関連	+100名程度 (定元83名)	+100名程度 (定元62名)	*MEJAR対応、DXの活用等による 新たなビジネスの創出・効率化

※1：各分野における「専門人財」の要件定義については、外部環境の変化に伴い戦略の変更等があった場合には、見直しを行うこととしています。

※2：法人分野は、「事業再生」「中計策定支援」「M&A」「事業承継」「エフイティビジネス」「船舶」「国際ソリューション」の領域で構成されています。なお、専門人財数は、それぞれの領域における「専門人財」の延べ人数（同一人物で複数の領域に該当する場合は重複してカウント）です。

※：上記に加え、非金融分野（ひろぎんヒューマンリソースによる人事労務コンサルティング等）に+15名程度の人財を投入する予定。

取得に対し奨励金を支給する「自己啓発奨励金制度」の対象科目を金融関連の資格に限定せず、幅広い資格に柔軟に支給できるよう制度を整備しており、お客さまのあらゆるニーズへの対応や従事者のキャリア実現、専門性の高度化に向けた積極的な支援を行っています。

▶ 主要な資格保有者数（2024年3月31日現在）

内容	保有者数
FP1級・CFP保有者数 [※]	(グループ) 466名
M&Aシニアエキスパート	(グループ) 149名
ITパスポート	(グループ) 2,318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。

指します。また、積極的なキャリア採用の実施により、当社内だけでは得られない知識・経験等を社内へ還元することができ、スペシャリストの一層のレベルアップにつながると考えています。

者を配置し、各注力分野の統括部門と連携を密にする中で、各分野のビジネスモデルに連動した統合的人財マネジメントの実現を目指しています。

また、年度内にタレントマネジメントシステムの導入を予定しており、オープン＆デジタルな人財マネジメントに基づく、効果的な採用・育成・配置の実践により、経営戦略の実現につなげてまいります。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの実践

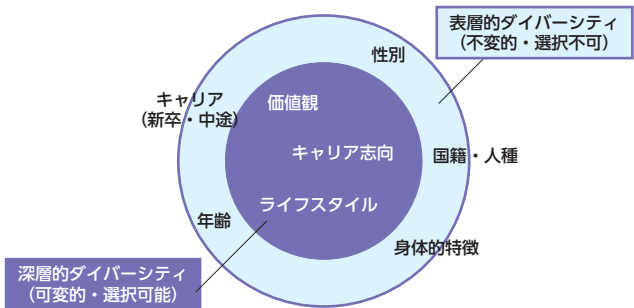
当社グループでは、表層的ダイバーシティにとらわれず、深層的ダイバーシティを尊重し、一人ひとりがポテンシャルを最大限発揮できる全員活躍組織を構築することがダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの目的であると考えています。

全員活躍組織を目指し、多様な人材の採用（男女半々の新卒採用、中途人材の採用強化、障がい者雇用の法定雇用率の達成、70歳までの再雇用の導入）を行っております。特に障がい者雇用においては、法定雇用率を上回る積極雇用を目指しており、特例子会社

の設立やグループ各社におけるインクルージョン採用を行っております。

一方、多様な人材の活躍の側面では道半ばであり、従業員の4割を占める女性の管理職登用においては、1割に満たないのが状況です。意思決定層における多様性の実現は、当社が掲げる重要な成長のドライバーであり、早急に女性マネジメント職比率を上げていく必要があります。2030年マネジメント職における女性割合30%を目指し、課題の特定と打ち手の実施のスピードアップに努めております。

DE&Iの目的「全員活躍」



表層的ダイバーシティにとらわれず、深層的ダイバーシティを尊重し一人ひとりがポテンシャルを最大発揮できるよう支援すること

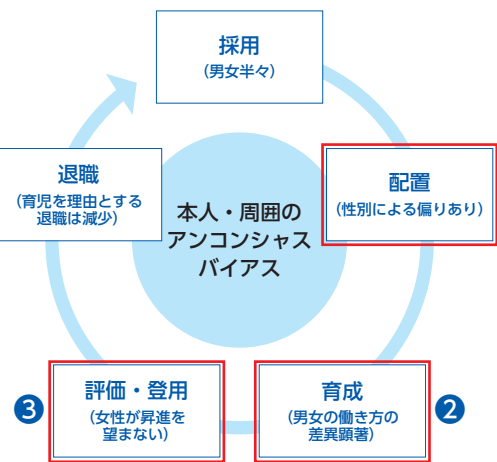
目標と現状

指標	2024年3月期実績	2025年3月期目標	2031年3月期目標
女性管理職比率	8.6%	12%	25%程度
女性マネジメント職比率	18.6%	20%	30%程度
女性マネジメント職候補比率	35.1%	36%	45%程度
新入社員に占める女性比率	47.1%	50%程度	
全社員に占める女性比率	40.4%	41%	45%程度
キャリア採用者数	36名	70名	100名程度
障がい者雇用率	2.6%	2.7%	3%以上

女性の積極登用・活躍支援

当社グループでは、女性の管理職割合が従業員の男女比と比較し低い水準に留まっている理由を①配置の性別による偏り、②男女の働き方の差異、③昇進に対

する女性の意識の3点と特定しており、各課題を解決するための施策を企画・実行しております。

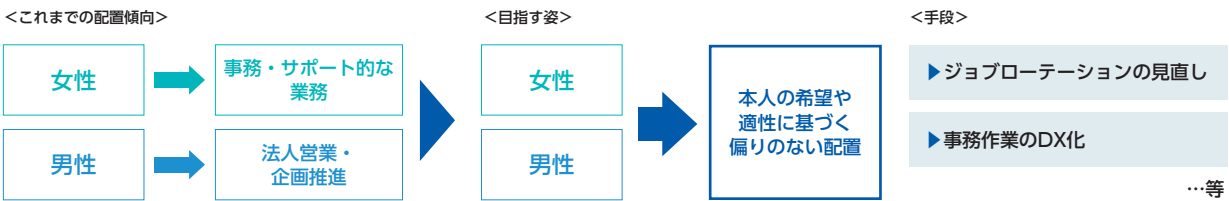


	① 職務・経験	② 働き方	③ 意識・スタンス
課題	昇進につながらない職務に女性が長期間配置されている	中堅（子育て期）の男女の働き方に大きく乖離がある	上位職になることを意識したスタンス変化がない、昇進を望まない
真因	「事務・サポート業務は女性の仕事」という思い込み（上司）	「育児は女性がするもの」という思い込み（組織全体）	「昇進と家庭は両立できない」「自分から目指すものではない」という思い込み（本人）
打ち手	ジョブローテーションの見直し（HBK）	男性育休の促進	コーチング・研修・啓発セミナー
性別の偏りのない登用計画の作成とメンタリング ダイバーシティ研修			

①配置における性別による偏り

これまで、従業員の配置については、女性は事務やサポート的な業務、男性は法人営業や企画推進等の業務に従事させる傾向がありました。そのような配置によって、以降の育成体制や昇進・登用についても男女

格差が生まれる原因となっています。こうした課題を踏まえ、ジョブローテーションの見直し等を行い、男女問わず本人の希望や適性に応じた偏りのない配置を推進してまいります。



②男女の働き方の差異

真にDE&Iを実現するためには、性別による差のない働き方を実現していくことが必要です。長時間労働を前提とし、家事育児の負担が女性に多く偏っている現

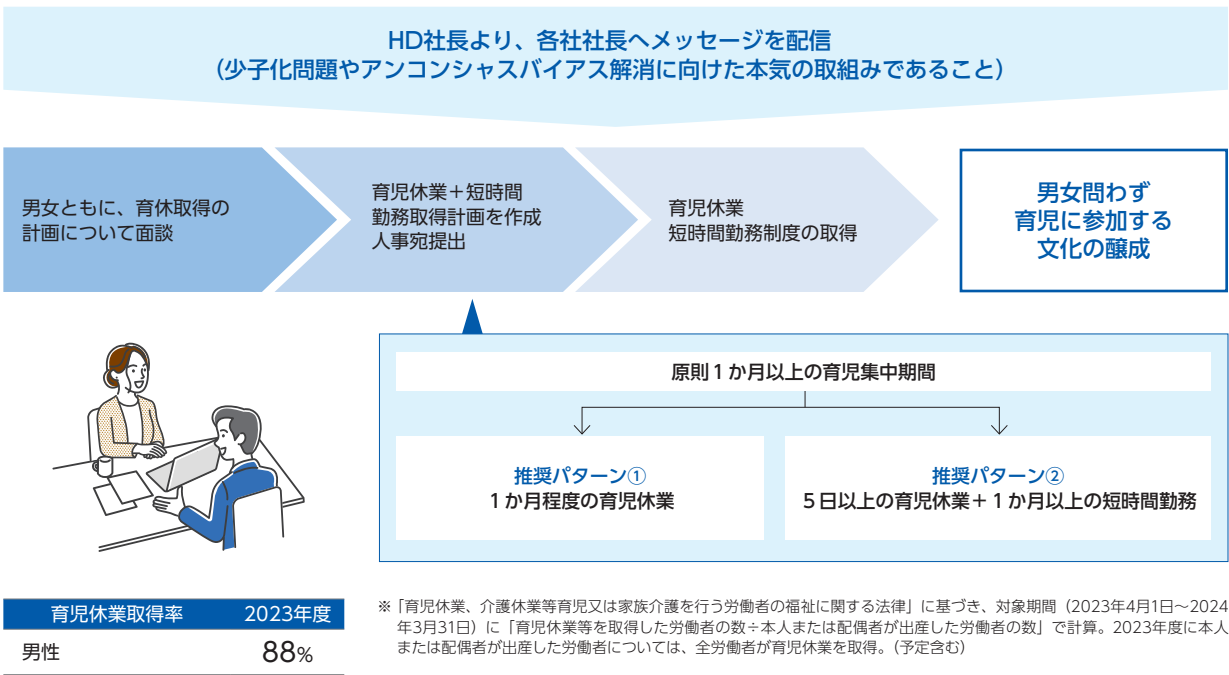
状から、男性の育児参画を推進することや、独自の短時間勤務制度を導入することにより、男女差のない働き方を実現しようとしています。



■ 男性の育児参画（男性育休・短時間勤務制度の導入）

当社グループでは2022年より男性の育児参画を目的とし、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。育児休業だけでなく短時間勤務を制度に組み込むことにより、男性がお迎え等で早帰りをする風景を「当たり前」とすることを目指しています。



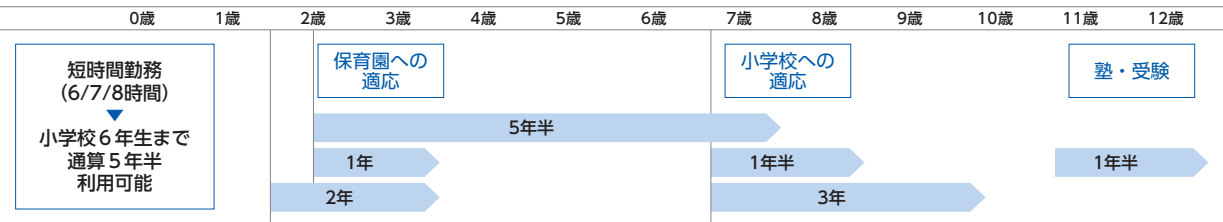
※「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」に基づき、対象期間（2023年4月1日～2024年3月31日）に「育児休業等を取得した労働者の数÷本人または配偶者が出産した労働者の数」で計算。2023年度に本人または配偶者が出産した労働者については、全労働者が育児休業を取得。（予定含む）

女性のマミートラックの防止（独自の短時間勤務制度の導入）

女性の長期にわたる短時間勤務の取得がマミートラックの要因になっているという課題感のもと、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年生まで延長すると同時に、取得可能期間を「通算」5年半とすることで、本当に必要な時に細切れで取得することを推奨致しました。本制度改正により、広島銀行では短時間勤務者の就労時

間が大きく変化しています。短時間勤務の申請期間が短縮し、短期間で時間の見直しをする女性が増えました。また、それまで多くの女性職員が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するようになっています。同時に、会社全体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。

▶利用例（イメージ図）



③昇進に対する女性の意識

各社にて昇進に対して消極的に捉えている女性従業員が多い現状にもとづき、女性従業員に対して、各種

研修やコーチング等の施策を実施することにより、昇進に対する意欲を向上させるよう努めています。

対象	施策	
マネジメント候補者	コーチング	● マネジメント候補者となる女性従業員を対象に、上位職への昇進意欲を向上させる個別＆グループコーチング
中堅女性職員	キャリアサポート研修	● 上位職を目指すために必要な思考方法や振る舞いを学ぶ研修
若手～中堅女性職員	ロールモデルカフェ	● 理想とする働き方をしている女性マネジメント職とマネジメント職を目指す女性従業員との交流会

①～③の課題に共通する施策

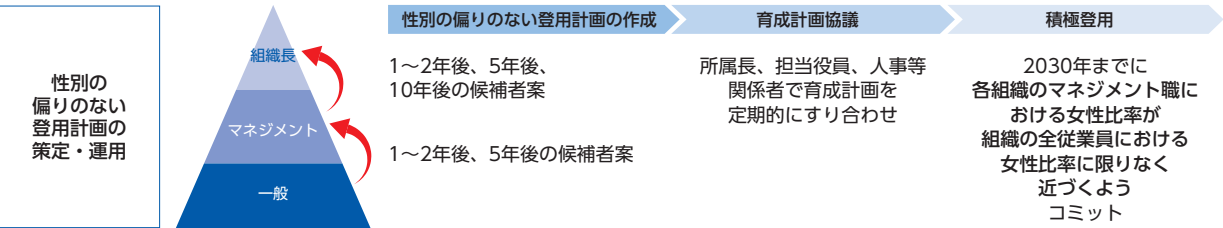
①配置の性別による偏り、②男女の働き方の差異、③昇進に対する女性の意識の3つ全てに共通して対応する施策として、従業員を対象としたダイバーシティ研修を実施しております。また、意識面の改革だけで

なく、結果としての登用格差の是正を確実なものとするために、マネジメント層の中長期的な育成・性別の偏りのない登用計画の策定・運用を進めております。

▶ダイバーシティマネジメント（アンコンシャスバイアス）研修

管理職向け	2023年度は、広島銀行の全組織長向けに、アンコンシャスバイアスの存在を認識し、多様な人財の活躍を実現するためのダイバーシティマネジメント研修を実施しました。
監督職向け	2024年度には、管理職手前の役職である広島銀行の監督職に向けても、ダイバーシティマネジメント研修を実施しております。

▶マネジメント層の中長期的な育成・性別の偏りのない登用計画の作成



障がい者雇用促進

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。

具体的には、特例子会社に障がい種類に合わせたコース別人事制度を導入し、一人ひとりに合った仕事に従事できる環境を整えています。また、インクルージョンの観点から、各社における採用も強化しており、グループ全体でフォロー体制を整えています。

■特例子会社における職務の充実

2022年に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。障がいのある方が自分の特性を活かした仕事に従事し、自立度・熟練度に応じ

てステップアップできるよう、二つのコースを設置。それぞれの特性に合ったきめ細かい人事制度を構築しています。

コース	内容
F（フロンティア：豊かな可能性を開拓していく）コース	知識・スキルを必要とする定例・反復的な業務（パソコンによるデータ入力等）
S（スマイル：笑顔でやりがいを持って働く）コース	定例・反復的な業務（名刺印刷・ゴム印作成、事務作業サポート、清掃業務等）

2023年12月には、グループ全体で積極的な雇用や全従業員に対する勉強会の実施が認められ、ひろぎんHDがあいサポート企業[※]に認定され、表彰されました。
（※あいサポート運動に積極的に取組んだ企業に対して広島県が認定）



■インクルージョンの促進

真の「ダイバーシティ・エクイティ＆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、グループ各社において、適材適所での雇用を実施しております。

2024年に社会福祉士・精神保健福祉士資格を有する専門人財を配置し、HD全体の定着支援の強化を図っています。さらに、障害者差別解消法の義務化に伴い、全従業員がe-ラーニングを実施、障がいのある方が安心して来店できるよう取組んでいます。

グループ会社名	実人数（2024年6月1日）
広島銀行	89.5名
ひろぎん証券	3名
ひろぎんITソリューションズ	9名
ひろぎんビジネスサービス	37名

■地域の模範となるために

地域の模範となるべく、今後も積極的な障がい者雇用を促進し、法定雇用率を上回る3％を早期に達成することを目指しています。また、特例子会社における

見学・実習の受け入れや、各種セミナーを通じて、自社の取組みを積極的に地域に還元してまいります。

	2023年6月1日	2024年6月1日	目標
障がい者雇用率	2.5%	2.7%	3.0%

ボーダーレスな働き方

当社グループでは、すべての従事者が時間や場所、所属組織やキャリア等の様々な境界を越えて、保有する能力を最大限に発揮するための環境整備を行う中で、

柔軟で効率的な働き方の実現

当社グループでは、時間や場所にとらわれず柔軟な働き方ができる各種制度の整備を通じ、多くの従事者がフレックスタイムやリモートワーク制度を活用しており、オフィス勤務とリモート勤務を組み合わせたハイブリッドワークが定着しております。さらに、働き方改革への意識醸成を目的として、広島銀行では、本店部を対象に毎週水曜日を「生産性もっと上げようDAY」と位置づけ、勤務時間を8時間以内とすること

主体的な挑戦・成長への支援

当社グループでは、2023年4月より「越境業務体験制度（ひらめき☆1Days）」を導入しました。従事者が新しい経験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つなげることを目的としており、社員は自ら手を挙げ、外部企業など現在のキャリアパスにはない新しい場への挑戦が可能になりました。また、2023年10月には、地域貢献や学び・成長に関する副業を認める制度を導入しました。地元への

多様な価値観・スキルの獲得

当社グループでは2023年度に36名のキャリア採用者を迎え入れ、2024年度では70名の採用を目標に掲げております。今後もIT・デジタル分野等でスキルや経験を持った人財を中心に、金融業界以外の業種からも豊富な経験を有したキャリア人財を積極的に採用してまいります。

キャリア採用者の声

2024年にひろぎんホールディングスに入社後、当社グループのDX戦略企画および推進に従事しています。前職の経験を活かし、新たな知見や価値観を積極的に取り入れる中、自社のデジタル化や地域の課題解決に取組んでいます。DX領域は、他部署と連携する機会が多いですが、役職名でなく「さん付け」で呼ぶ文化等を通じて、他者を尊重する姿勢が浸透しているため、信頼関係のもとで仕事ができます。また、組織開発や人材育成への積極的な関与も期待されており、新たな価値観や文化の融合を更に進めていきたいと考えています。



DX統括部
川手 伸悟
前職
総合コンサル・ITベンチャー

多様な価値観やスキルの獲得、新たな環境への積極的なチャレンジを促進しております。

や、全職員を対象とした勤務時間インターバル制度（11時間）の導入など、柔軟で効率的な働き方を推進しています。従事者1人当たりの平均有給休暇取得日数についても、2023年度は15.7日（前年比+0.6日）と増加傾向にあります。

1人当たり平均有給休暇取得日数	15.7日（前年比+0.6日）
1人当たり月平均時間外労働時間	8.1時間（前年比+0.38時間）

貢献意欲を高め、地域活性化につなげること、新たな知識・情報の習得や人脈の形成により、従事者の多様性や専門性を高め、組織の活性化やイノベーションへつなげていくことを目的としております。2024年7月現在、23名が副業制度を利用しており、組織の枠組みを超えあらゆるステークホルダーに対して多様な価値の創出を行っています。

ボーダーレスな働き方を実現する各種制度の利用者数（広島銀行）

内容	2023年度実績
社内インターンシップ利用者数	315名
キャリアチェンジサポート*利用者数	2名
ポストチャレンジ制の利用による異動者数	28名
ひらめき☆1Days申込者数	63名

*自身のキャリアアップを希望する従事者を対象に、新たに挑戦したい職務に一定期間（6ヶ月）研修扱いで従事し、早期能力開発を支援する制度

エンゲージメントの強化

当社グループでは、あらゆる取組みの土台となるチャレンジ精神を企業カルチャーとし、周囲に関心を

チャレンジする風土の醸成

当社グループでは、変化を恐れずチャレンジが当たり前にできる組織とするため、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創造を目的とした「未来創造推進ワーキンググループ」の新設など、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。

また、広島銀行では2023年度より、上意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状況を評価の対象とする新たな評価制度を導入しております。

職員の定着支援

当社グループでは、オンボーディングプログラムとして新入職員向けの研修を複数回に分けることで、よりきめ細やかに、適切なタイミングで実施できるよう見直しを行いました。また、広島銀行では2020年4月より人事総務部に若手職員の組織的な育成を担う専担者（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。

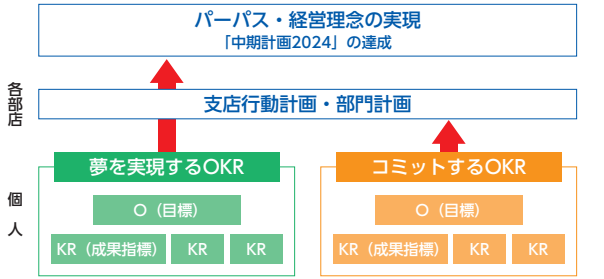
従業員のエンゲージメント向上

当社グループの持続的な成長を測る一つの指標として、パーパスや企業風土への共感、仕事への熱意など、「期待」と「実感」という観点から従事者の意識調査を実施しております。2023年度はエンゲージメント指数：3.83、eNPS：35.8%となり、昨年度から上昇しております。今後も従事者と信頼関係の構築および職場環境・風土の改善を図り、従事者が誇りをもって働ける魅力的な企業風土・職場環境の構築に努めていきます。

持ち、褒め合う組織風土を醸成することで従事者一人ひとりのモチベーション向上へと繋げております。

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り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図っています。

ひろぎん版OKRの導入

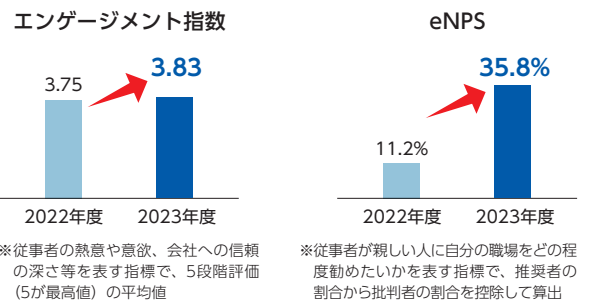


入社3年以内離職率（2024年3月31日時点）

グループ会社名	2020年度入社	2021年度入社	2022年度入社 （2年経過）	2023年度入社 （1年経過）
広島銀行	17.8%	14.4%	9.0%	3.1%
ひろぎん証券	30.0%	25.0%	5.6%	0.0%
ひろぎんリース	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%
ひろぎんITソリューションズ	8.7%	13.3%	0.0%	5.9%

*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3年以内に離職した人数÷該当年度の入社社員数×100%

2023年度HD職員意識調査結果



ウェルビーイング支援

従事者が仕事における働きがいを感じるためには、自身の成長に加えて、企業としてのウェルビーイング支援が欠かせません。当社グループでは、健康経営優良法人（ホワイト500）の認定に加えて、スポーツエールカンパニーにも認定される等、従事者の健康促

進に力を入れています。2024年4月には、3,000名を超える従事者が「ひろぎんグループ大運動会」に参加し、社内コミュニケーションの活性化と運動習慣の定着化を図っています。

▶健康経営優良法人2024 ホワイト500



健康経営優良法人2024（大規模法人部門）
「ホワイト500」認定ロゴマーク

▶スポーツエール カンパニー2024



スポーツエールカンパニー2024
認定ロゴマーク

▶ひろぎんグループ大運動会2024



ファイナンシャル・ウェルネスの取組み

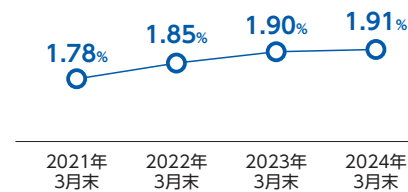
当社グループでは、仕事における働きがいのみならず、私生活を楽しみ、従事者がトータルで人生を充実させることが重要であるとの認識のもと、従事者のファイナンシャル・ウェルネスの取組みを推進しています。

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、同年10月に従業員持株ESOP信託を導入しました。持株会への加入率は約80%（2024年3月時点）と高い水準となっています。

▶従業員持株会の状況

従業員持株会への加入推奨

発行済株式数に占める従業員持株会の割合
（自己株式除く）



持株会加入率
78.7%
(前年比+1.1pt)

1人当たり
平均掛金
@6,453円
(前年比+1,790円)

従業員の報酬・グループ会社の処遇見直し

ウェルビーイング実現のためには、従事者の生活の基盤となる報酬面の充実には欠かせない要素となります。当社グループでは、昨今の物価高騰に伴う負担増加も踏まえ、従事者の処遇水準の改善に継続的に取り組んでい

ます。「中期計画2024」では、グループ各社間で異なる処遇水準の統一を目指し、各社収益力の強化と制度改定等の対応に力を入れていくこととしております。

会社名	2023年度（実績）		2024年度（実績）		2025年度（計画）	
	ベースアップ	ベースアップ	初任給*	初任給*	ベースアップ	初任給*
広島銀行	2%	3%	225千円（前年度比+20千円）	人事制度改定による処遇改善を検討	250千円（計画）	
ひろぎん証券			220千円（前年度比+10千円）			
ひろぎんリース			225千円（前年度比+24千円）			
ひろぎんITソリューションズ			220千円（前年度比+20千円）			

※大卒・勤務地域を限定しないコースの水準

「活力ある地域」の実現に向けた取組み

「ひろぎんキャリア共創センター」のオープン

2024年3月にオープンしたひろぎんキャリア共創センターは、当社グループ内での研修に加え、地域企業の役職員向けセミナーや転職希望者・求職者へのカウンセリングの場としても活用するなど、リスキリング支援や人材交流を通じ、「地域の人の育成の場」として、地域社会の活性化に寄与する施設を目指しています。

地域の人の育成の場として、様々な方に
ご利用いただいています。

ひろぎんキャリア共創センター
研修事業部
二又さん

公開研修セミナーの例

【共通スキルセミナー】

- コミュニケーション力研修
- Z世代の育て方研修

【経営層向け研修】

- ひろぎんトップアカデミー
- ひろぎん経営者参謀育成研修
- ひろぎん経営幹部育成研修

お客様の声 ～製造業部長～

管理職向けの社内研修でセンターを利用しました。これまで、本社へのアクセスの問題や工場等の拠点が複数あることから、集合研修の実施に苦労していました。本施設は広島駅から近くアクセスが良いため集まりやすく、また人数に合った研修室を選べる点でも利用しやすいため定期的に活用したいです！

「HATAful（はたフル）」の始動～働く場としての広島を高めるために～

当社グループは、地域の“旗振り役”となる、カラフルで魅力的な“働く”を創出する企業ネットワーク「HATAful（はたフル）」プロジェクトを立ち上げました。人口の転出超過が続く広島県において、「ビジネスパーソンの集まるひろしま」の実現を目指し、より魅力的な“働く”を創出する当事者のネットワークとして県内企業一体となり、仕掛けや変化を生み出すプラットフォームとなる活動をしてまいります。

HATAfulのコンセプト

大好きな広島の未来のために「私」に何ができるかを考えて実践する、地域を変える当事者ネットワークです。

参加企業等

ひろぎんホールディングス、中国電力、マツダ、広島県をはじめとして、県内ベンチャー企業等と共に活動しています。これから県内企業にも波及していくことをイメージしています。

取組内容

5月～7月にメンバーが集まってディスカッションを実施しました。以下のようなステップで、施策を実現していきます。

- STEP1 広島の理想の姿を描く
- STEP2 理想の姿を実現するための施策を検討する
- STEP3 県内他社と共に実現していく

DX（デジタルトランスフォーメーション）

マテリアリティ ⑦



DXの実現に向けた戦略の全体像

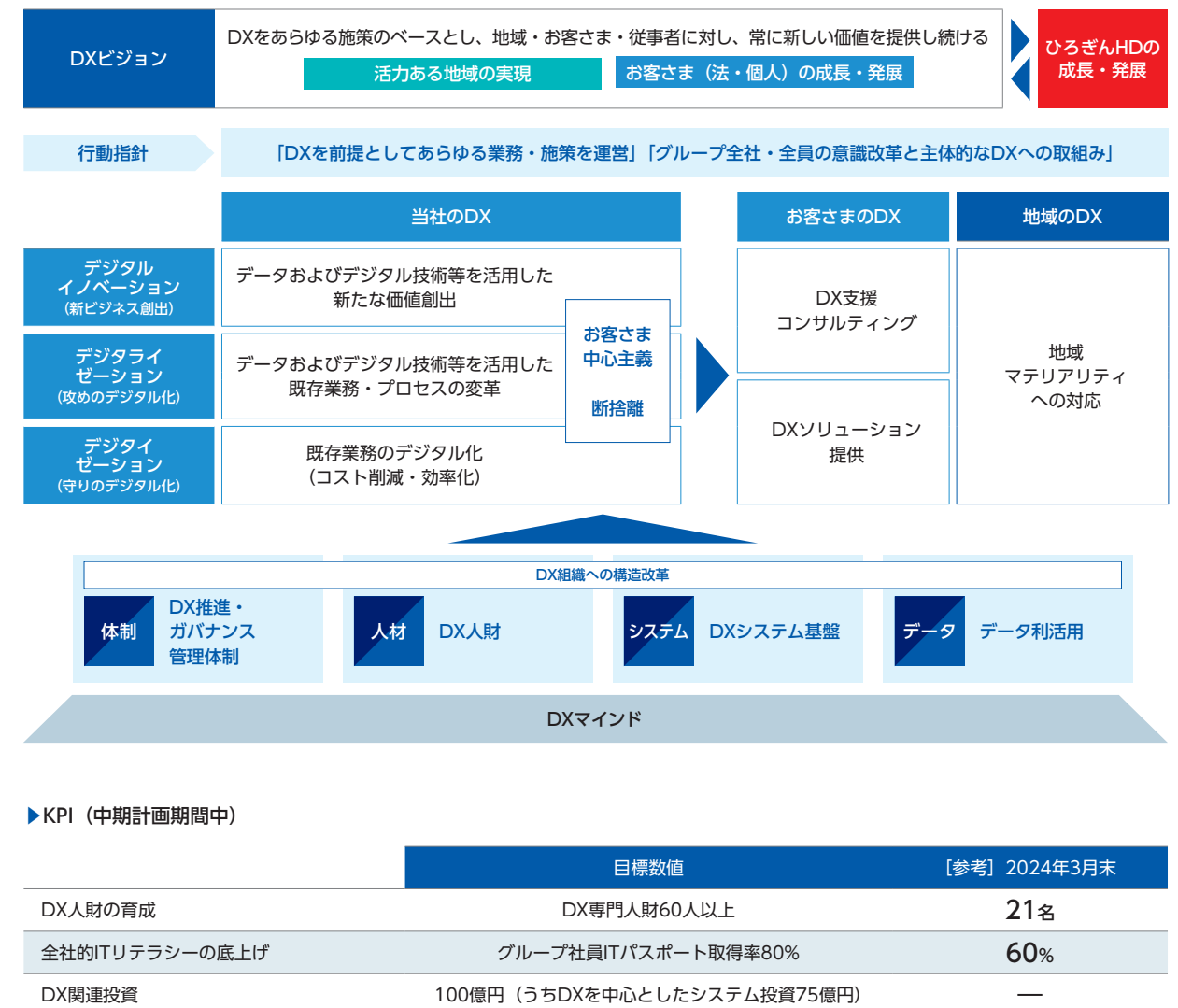
これまで当社は自社のDXに注力してきましたが、「中期計画2024」においては、お客さま・地域のDX推進にスコープを広げ、お客さまの課題解決やニーズの実現、地域の活性化を目指し、グループ一体でのサポートを進めていきます。

お客さまに対しては、現在グループで取組んでいるツール導入支援やシステム開発に加えDXコンサルティングの要素を追加し、より包括的な支援をご提供します。具体的には、お客さまごとのデジタル化の取組状況を把握する中で、その状況に応じた啓発促進支援や、課題抽出・分析支援、戦略策定支援、ツールおよびソリューション導入からアフターフォローまでの一貫した支援等を行い、デジタル化による競争力強化をサポートします。

地域社会に向けては、地方自治体が実施する施策へ、当社グループの専門知識や人的資源といったリソース提

供を通じて地域の活性化に貢献します。また、地域の教育機関と連携し、次世代のDX人材の育成にも力を入れ、持続可能な地域発展を目指します。

DXを前提としたあらゆる業務・施策の運営およびグループ全社・全員の意識変革と主体的なDXへの取組みにより、データおよびデジタル技術等を活用した営業体制による新たなリレーションの構築や、テクノロジーと専門人材を融合したベストミックスなお客さま接点によるリレーションの深化を進めるとともに、組織横断的な業務プロセスの見直しや断捨離の断行、生成AIの活用等による抜本的な業務変革を行い、デジタルイノベーション、デジタルイゼーションおよびデジタイゼーションの取組みを通じた社会的インパクトの創出を目指してまいります。



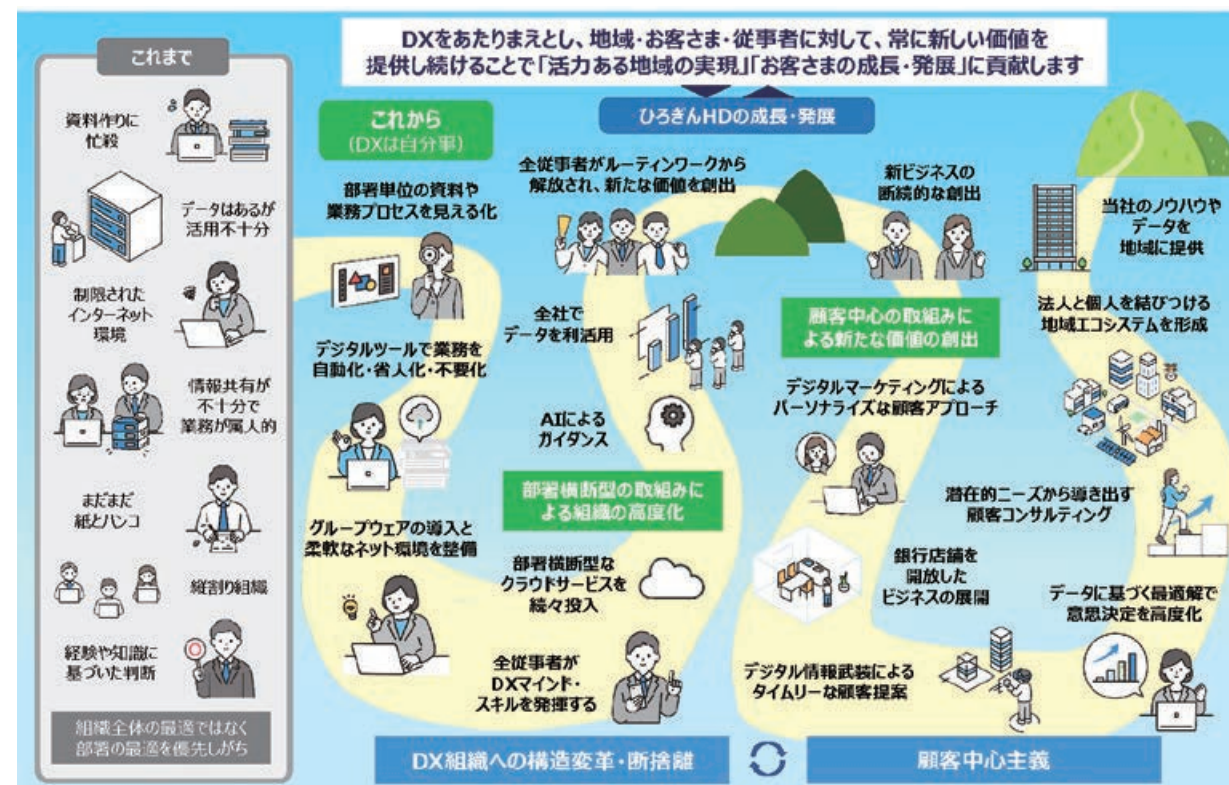
ひろぎんグループにおけるDX

2024年4月からスタートした「中期計画2024」に合わせて「DX戦略」を策定しました。策定にあたっては若手から経営層まで幅広い参画により「DXで目指すべき姿」を定め、実現に向けてバックキャストで取組む事項を決めていきました。そのディスカッションの過程が下の絵になります。

DXは「難しくてよくわからない」「自分には関係な

い」という思いに対して、グラフィカルに可視化することで目指すべき姿への理解を深めるとともに、若手から経営層までの理解度と目線を合わせることで、これからは全員が「DXは自分事」と認識をする中、部署横断型の取組みによる組織の高度化や効率化を企図した業務の断捨離、お客さまを起点とした取組みによる新たな価値の創出等に取り組んでまいります。

DXで目指すべき姿（イメージ）



DXへの主な取組みと今後の方向性

当社のDX

■〈ひろぎん〉給与スピード受取りサービス

人財の定着および安定確保を図りたい企業と、多様なワークスタイルを求める従業員とをつなぐBtoBtoEサービスとして、残高予想、給与前払い（給与スピード受取り）、ローンの機能を備えたスマホアプリを開発中です（2024年度サービス開始予定）。

本サービスによって、従業員はタイムリーな資金確保が可能になるとともに、決められた日だけでなく、自らのタイミングで給与を受取ることができ、企業は従業員の資金面でのサポートにより、ワークスタイルやお金に対する多様な考え方にフレキシブルな対応が可能となり、採用率や定着率の向上が期待されます。



■住宅ローン業務におけるプロセス変革

個人ローンセンターにおける住宅ローン業務の刷新に業務所管部とともに取組んでおり、2024年4月には従来は用紙やFAXで対応していた仮審査申込の受付フローに、Webチャネルでの受付を導入しました。

非効率な業務および属人的な業務運営の見直しも並行して行うことで、デジタルの活用による効率的な業務プロセスへの変革を実現するとともに、AI-OCRやRPAの導入検討、正式審査申込のWeb化対応など、今後も段階的な業務プロセスの変革に取組み、お客さまの利便性向上につなげていきます。

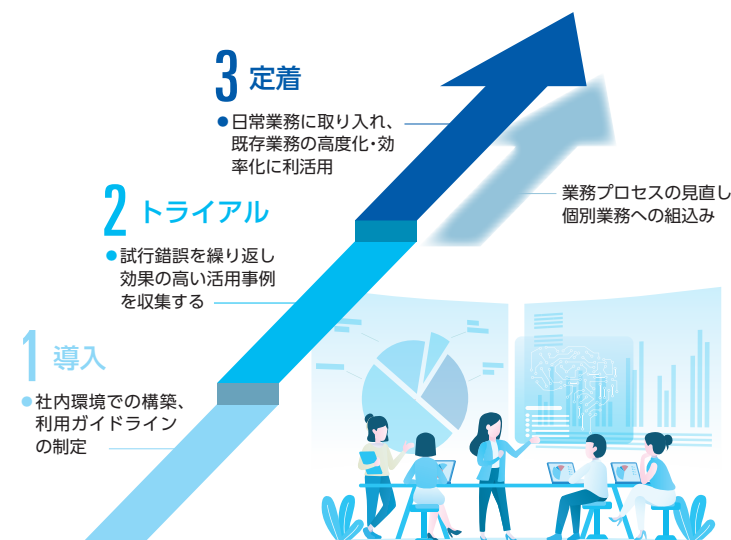


■生成AI活用プロジェクト

AI技術の急速な進化は予想を超える速さで進んでおり、多くの企業が業務の効率化や高度化を目指し、AIの活用可能性を模索しています。当社としても、グループ全体の業務効率化に向けた手段として生成AIの活用に着手しました。

まず、全社的な試行として各部門・各自が利用し、汎用的なツールとしてより効果の高いユースケースを幅広く探し出し、その後、効果の高いケースについて検討を深め、全社利用の開始、個別業務への組み込みにつなげる方針です。

他の施策と合わせた業務プロセスの見直し・個別業務へ組み込む案件の増加を通じて、グループにおける業務効率化・価値創造効果の最大化を目指していきます。



お客さまのDX・地域のDX

お客さまが抱える様々なビジネス課題・ニーズに対しては、金融・非金融を問わずグループ各社が連携の上で課題解決やニーズの実現に向けた各種ソリューションを提供しています。DXの文脈においても、課題解決に向けてデジタルを活用したソリューションを提案・提供し、お客さまのデジタル化支援に取組んでいます。

リソースが不足している、個別最適なツール導入に留まり本質的なDXの取組みが進まない、あるいは全体的な業務課題を整理したうえで戦略を策定したいお客さまに対するDXの取組支援は、地域金融機関として必須のテーマであると認識する中、今後はより多様化・高度化するビジネス課題・ニーズを踏まえ、グループ全体でのソリューション提案機能の強化およびアライアンス先の積極的な活用による伴走支援をしていきます。

具体的には、お客さま接点の中心となる広島銀行の営業店にデジタル人財を育成・配置し、対面でのお客さまの課題・ニーズの的確な把握や事業性評価等を起点としたデジタル化支援に取組むとともに、法人ポー

タル等の非対面チャネルからダイレクトにアライアンス先へ連携する仕組みの検討など、お客さまとの接点となるチャネル機能の強化に取組む方針です。グループ内で解決できない広範囲かつ高度な課題・ニーズに対しては、アライアンス企業との連携を拡げ、タイムリーに充足ができる体制を構築していきます。

更には、当社が有するDX認定取得や戦略策定等のノウハウもご提供し、当社グループの強みであるデジタルソリューション導入に留まらず、業務効率化、業務プロセスの変革、ビジネスモデルの抜本的改革など、お客さまの状態に応じたDXの伴走支援を国や地公体等の機関と連携しながら実施することで、お客さまの成長・発展および活力ある地域の実現を目指してまいります。

また、地元企業や各諸団体とも連携し、当社グループのDXに向けた取組状況の発信や意見交換等による地域変革の一助となる活動を行うとともに、地元大学等の教育機関とも連携し、次世代のIT/DX人財の育成に積極的に関わっていきます。

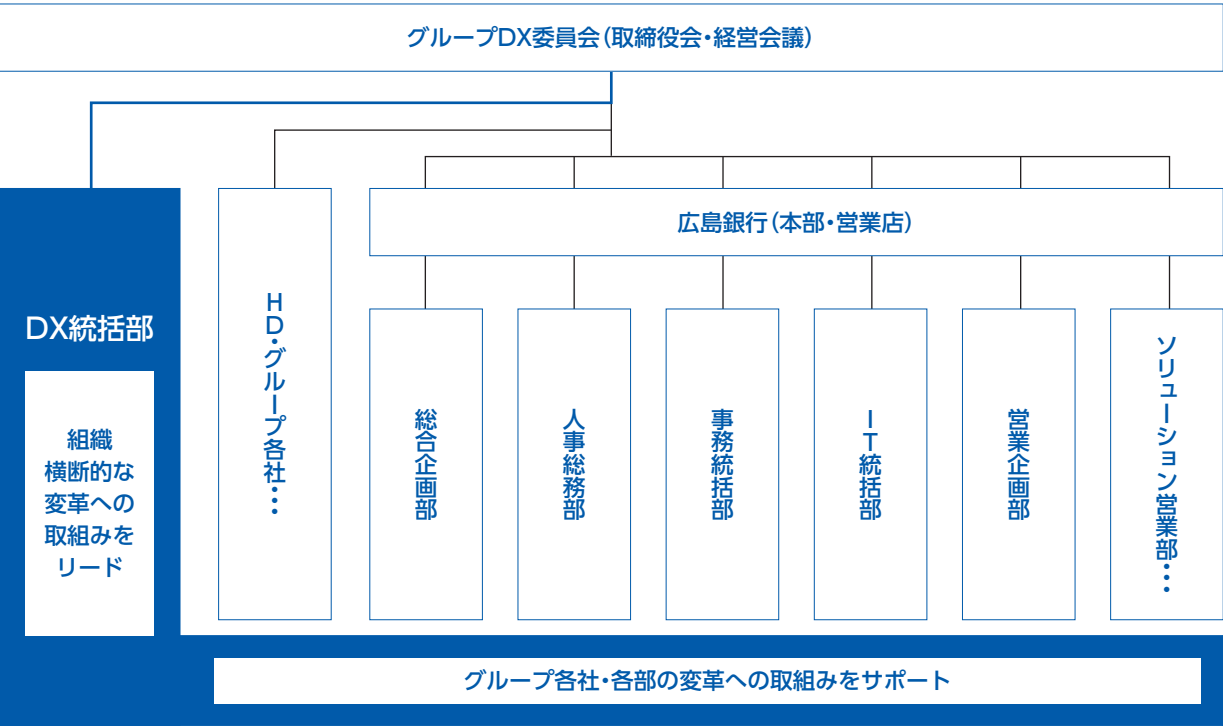
DX推進ガバナンス管理体制

あらゆる業務・施策の企画・運営をDXを前提とすること、およびグループ全社・全員の意識変革と主体的なDXへの取組みをDX戦略の行動指針としており、お客さまの課題解決やニーズの実現、社内の業務効率化や働き方の変革等にタイムリーに取組むべく、2023年度よりグループ各社の事業部門ごとに「DX推進責任者」および「DX推進リーダー」を任命・配置し、各事業部門を主体としたDX推進体制を構築しています。

また、同時期に運営を開始した「グループDX委員

会」においては、DX推進の観点およびDX固有のリスクを踏まえ、具体的なDX案件の取組方針や戦略の方向性等について審議（方針協議・全体管理）を行い、ガバナンス管理を強化しております。

DX統括部は事務局として運営を担うとともに、執行機関として決定事項に基づき各事業部門を支援・統括することで、グループ全体のDX推進・管理体制の実効性を担保しています。



DX人財

DXの取組みを推進していくうえで一番重要な資源は人財です。

そのため、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DX専門人財、DX推進人財、DX基礎人財に定義し、全従事者をいずれかのカテゴリーに位置付けることとしています。なかでもDX専門人財については図の通り5類型に定義し、DX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戦略実現に向けた計画的な取組強化を図っていきます。

その前提として、各DX人財の「共通スキル要件」として、経営層も含めたグループ全社員の「ITパスポート資格」取得に向けた取組みを実施しています。2024年3月末時点のグループ合計取得率は約60%となっており、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。

DX専門人財

DX専門人財の内訳	DX戦略人財		DX推進支援人財		データサイエンス人財	
	現状	2028年度	現状	2028年度	現状	2028年度
	4	5	3	15	6	15
	デジタルマーケティング人財		DXコンサルティング人財		累計	
	現状	2028年度	現状	2028年度	現状	2028年度
	2	10	6	15	21	60

DXシステム基盤

「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。

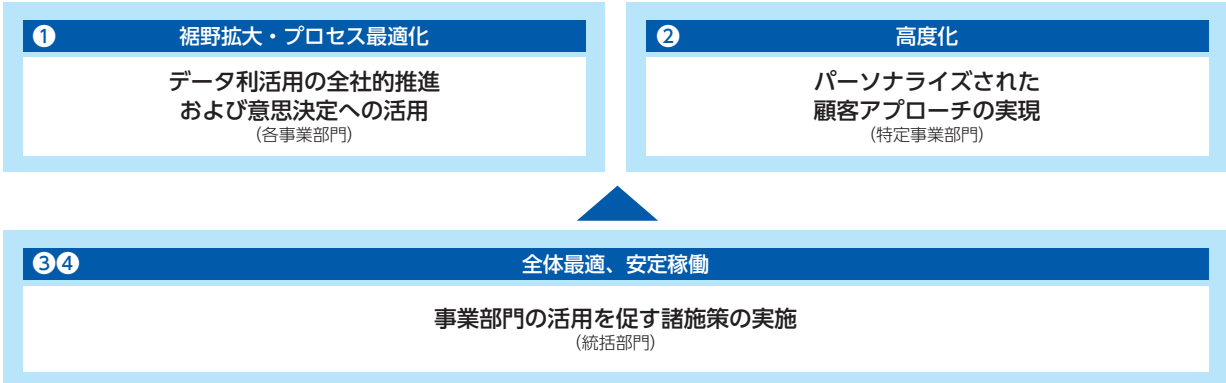
足元ではひろぎんグループ専用の生成AIの利用環境を構築し、全社的な試行を開始しています。業務への活用に向けたユースケースを発掘する中で、将来的な全社利用につなげていきます。

データ利活用

- データ利活用の高度化を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、以下の状態を目指しています。
- ①全社的に業務上でのデータ利活用が広がり、本質的議論・意思決定への活用が定着している
 - ②パーソナライズな顧客アプローチに向け、デジタルマーケティング・分析高度化が安定稼働し顧客への価値提供が図られている
 - ③グループで情報が共有され、真の顧客課題解決に向けた提案が行われている

- ④これらの実現に向け、知見・ノウハウの蓄積、プロセス・インフラ・体制・人材育成等の整備が図られている
- 一つのアプローチとして、2024年6月にデータ分析・可視化システム「Tableau（タブロー）」を広島銀行の全行員が使える状態で導入し、「データ利活用の全社的推進および意思決定への活用強化」に向けた取組みに着手しています。今後もデータの整備や人材の育成、体制の構築、運営ルールの策定等の整備を進め、目指すべき姿の実現に向けた取組みを行っていきます。

データ利活用の取組領域



カーボンニュートラル

マテリアリティ ⑧

10年後の目指す姿と現状の課題

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。とりわけ、地域主要産業である自動車・船舶セクターでは、EVシフトや次世代燃料船への転換など、ビジネスモデルレベルでのトランジション（脱炭素社会への円滑な移行）に向けた検討・対応が今後まさに求められてくと想定される状況です。しかし、足元では、地域中小企業のカーボンニュートラルに向けた機運は広がりを欠いており、地域を挙げた脱炭素社会の実現に向けた道筋が現状見通せない状況にあります。

こうした中で、地元地域と共存共栄の関係にある〈ひろぎんグループ〉にとって、自然環境のサステナビリティの観点のみならず、地域産業のサステナビリティの観点からも、地域のカーボンニュートラル実現に向けた取組みをいかに加速させていくかが喫緊の課題であると認識しています。

以上の認識のもと、2024年4月からスタートした「中期計画2024」では、カーボンニュートラルへの対応を

企業価値を向上するためのカーボンニュートラル戦略

カーボンニュートラルの潮流は、お取引先企業・地域にとっての課題であると同時に、当社グループにとって、これまで培ってきた強みを活かしく地域総合サービスグループ>としての存在意義を示すチャンスでもあると捉えています。

当社グループでは、自動車産業を中心としたものづくりが盛んである地域特性上、財務情報だけでなく、産業クラスターの視点からお取引先企業の非財務情報（定性面）も組み合わせる企業理解を深める必要性が強かったことを背景に、数十年にわたる事業性評価の歴史を培ってきました。こうした企業の定性面に着目する歴史とノウハウは、2020年10月の持株会社体制移行後に加速した非金融ソリューションの充実や、自動車・船舶セクターでの専担ラインの存在と相まって、

▶都道府県別の人口当たりのCO₂排出量（2019年度）

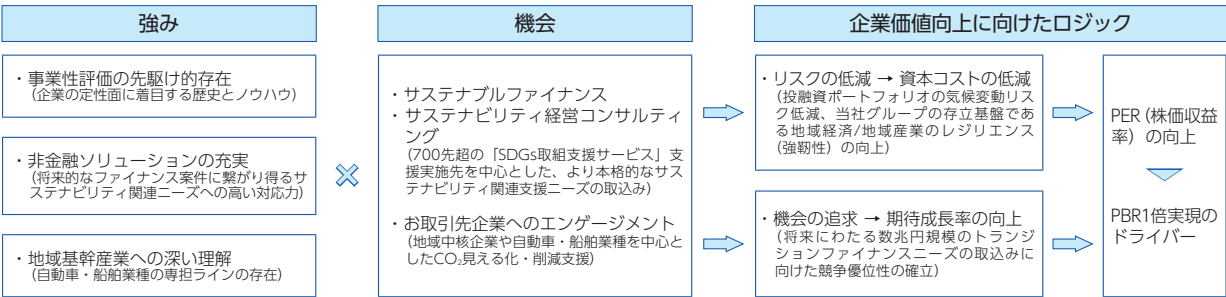
順位	都道府県	排出量/人口(t-CO ₂ /人)
1	大分県	23.5
2	岡山県	20.4
3	山口県	19.6
4	和歌山県	16.5
5	広島県	15.7
6	茨城県	13.3
7	三重県	11.9
8	愛媛県	11.7
9	千葉県	10.3
10	青森県	10.0
全国平均		7.8

出所：環境省「部門別CO₂排出量の現況推計」、総務省「人口推計」より当社作成

マテリアリティの一つとして定めるとともに、「活力ある地域の実現」と「企業価値の向上」という10年後の目指す姿の実現に向けた戦略のドライバーとして、SX（サステナビリティ・トランスフォーメーション）を位置づけており、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を実現するために、<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してまいります。

当社グループにお取引先企業の非財務課題と正面から向き合っていくうえでの絶好のポジションをもたらしています。

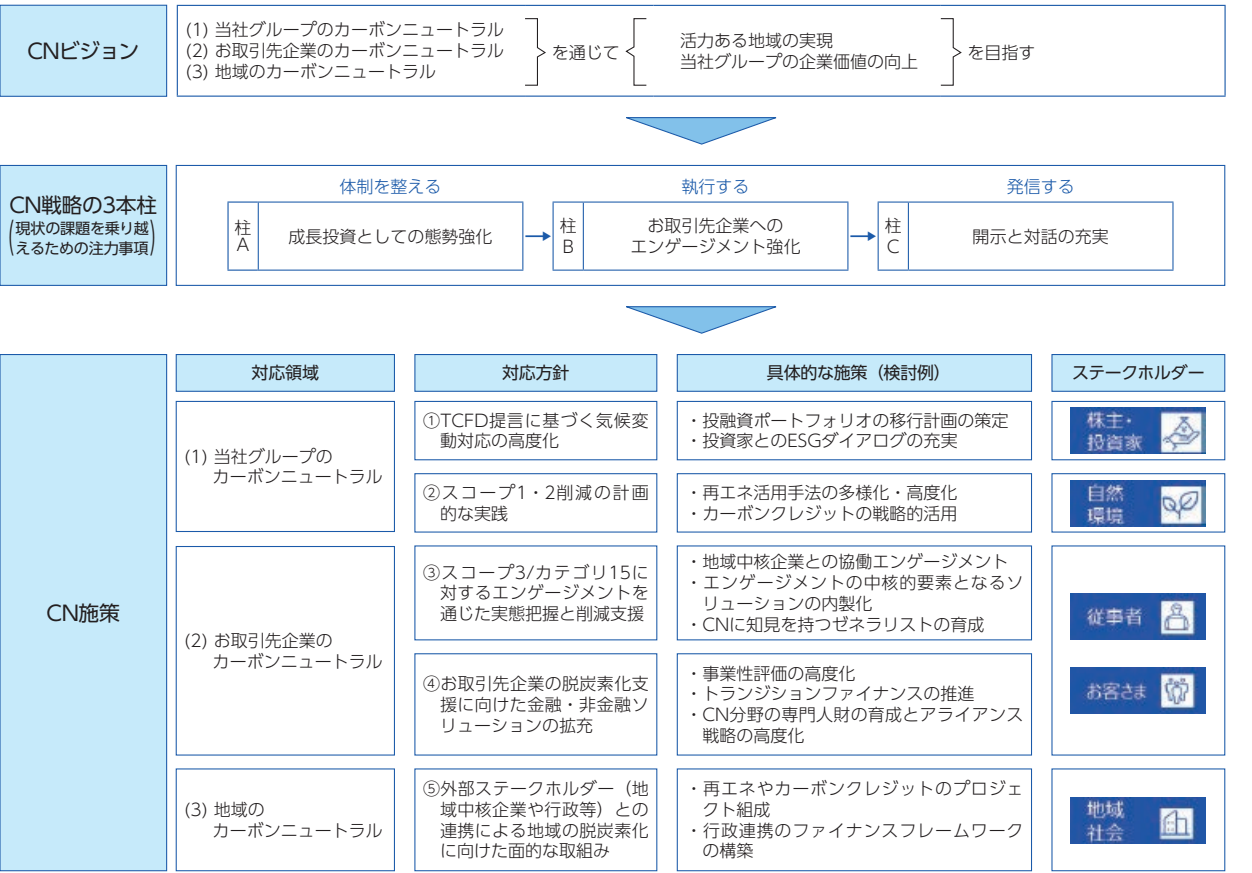
今後は、こうした歴史的な強みを活かして、サステナビリティ経営コンサルティングやお取引先企業へのエンゲージメントの取組みを一層強化し、リスクの低減（投融资ポートフォリオの気候変動リスク低減や当社グループの存立基盤である地域経済／地域産業のレジリエンス（強靱性）の向上）および機会の追求（将来にわたる数兆円規模のトランジションファイナンスニーズの取込みに向けた競争優位性の確立）の両面の観点から、当社グループの中長期的な持続的成長への投資家期待を高めることで、PER（株価収益率）の向上を通じたPBR1倍実現に向けた取組みを加速していきます。



カーボンニュートラル戦略の全体像

これまではパリ協定やTCFD提言等を踏まえた「社会的要請」への対応（must起点）が取組みの中心でしたが、今後の「中期計画2024」においては、「活力ある地域の実現」と「企業価値の向上」に向けた対応（will起点）を志向し、当社グループ・お取引先企業・地域のカーボンニュートラル（CN）を推し進めるこ

とで、「サステナビリティ先進地域づくりの旗振り役」、「企業の10年後に誰よりも寄り添う未来創造パートナー」、「地銀セクターのカーボンニュートラル戦略の注目株」という10年後の目指す姿の実現に向けて、あらゆるステークホルダーが実感できる形での価値創出に取組みます。



主要なKPI

	対応領域	対応方針	KPI（目標達成年度）
CN目標	(1) 当社グループのカーボンニュートラル	①TCFD提言に基づく気候変動対応の高度化 ②スコープ1・2削減の計画的な実践	・PER（株価収益率）約13倍（2028） ※ CNだけではなく、非財務戦略で目指す水準（参考指標） ・スコープ2のCN達成（2028） ・スコープ1・2のCN達成（2030）
	(2) お取引先企業のカーボンニュートラル	③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 ④お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	・環境省認定制度「脱炭素アドバイザー」資格取得者1,000名（2028） ・スコープ1・2・3のCN達成（2050） ・サステナブルファイナンス累計実行額2兆円（2021～2030） ・うち、環境ファイナンス累計実行額1兆円（2021～2030）
	(3) 地域のカーボンニュートラル	⑤外部ステークホルダー（地域中核企業や行政等）との連携による地域の脱炭素化に向けた面的な取組み	・うち、広島県内の環境ファイナンス累計実行額3,000億円（2021～2028）、1,800億円（2024～2028） ・広島県の温室効果ガス排出量の継続的な削減（2028）

当社グループのカーボンニュートラル

当社グループは、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設定しております。

スコープ1・2の削減目標の進捗としては、2023年度までに、スコープ2の半分近くを占める主要3拠点（本社ビル、ゲネシスビル（データセンター）、中央ビル（事務センター））の使用電力について再エネ電力への切替を完了させるなどして、2013年度対比で約53%の温室効果ガス排出量の削減が進んでいます。

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、今後とも、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。

省エネの更なる推進（スコープ1・2の削減）

スコープ1・2削減の基本は、経済的合理性の観点からも、「省エネ」であると考えており、従来からの環境に配慮したオフィス活動の推進に加えて、自社建物への省エネ投資にも積極的に取組んでいます。

例えば、2021年5月には、環境性能の高い新本社ビルへの建替えを行っており、エネルギー効率の向上を図っています。

さらに、2023年11月には、広島銀行十日市支店・ひろぎん証券三次支店を“サステナブルビル”としてリニューアルオープンしており、広島銀行にて環境省「令和5年度ZEB実証事業」における「ZEBリーディング・オーナー」の登録を受けるなど、建物のZEB（ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）化にも積極的に取組んでいます。

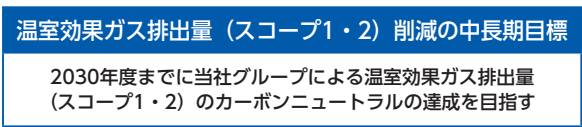
動力源の電動化（スコープ1からスコープ2への移行）

スコープ1（燃料の燃焼等による直接排出）の大半を占める自動車のガソリン使用量の削減に向けて、低排出ガス車両（HV／EV等）への計画的な入替を進めているほか、ゲネシスビルの空調設備の更新工事（2024年

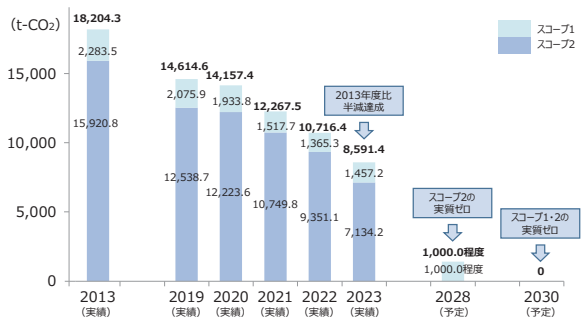
再エネ電力の活用（スコープ2の削減）

スコープ2（電力の使用による間接排出）の削減に向けて、毎年度約1,500t-CO₂分を目安に、電力使用量の大きい建物から順に、再エネ電力の導入を段階的に進めています。

今後も経済価値と環境価値の地産地消の観点に可能な限り配慮する中で、再エネ導入範囲の拡大に取り組んでいきます。



温室効果ガス排出量（スコープ1・2）の実績



ZEBの4種類	ZEB認証建物	
ZEB _{※1}	1建物	十日市支店
Nearly ZEB _{※2}	2建物	広支店、福山北支店
ZEB Ready _{※3}	9建物	ひろぎんキャリア共創センター、海田支店、緑井支店、尾道栗原支店、広島個人ローンセンター、古市支店、岡山支店、児島支店、笠岡中央支店
ZEB Oriented _{※4}	0建物	—

※1：省エネ＋創エネで100%以上の一次エネルギー消費量の削減を実現している建物
※2：省エネ＋創エネで75%以上の一次エネルギー消費量の削減を実現している建物
※3：省エネで50%以上の一次エネルギー消費量の削減を実現している建物
※4：延べ面積10,000㎡以上の建物であり、省エネで用途ごとに規定した一次エネルギー消費量の削減を実現している建物



度中に完了予定）に際して、重油から電力への動力源の転換を行うなど、スコープ1を可能な限りゼロに近づけるための取組みを進めています。

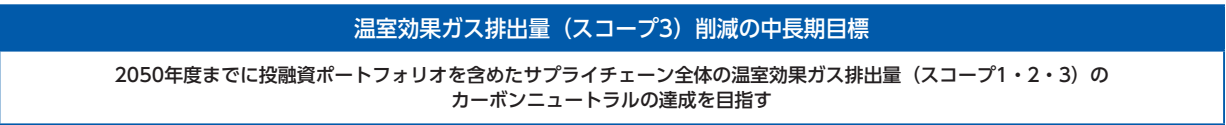
対象建物	再エネ導入内容	再エネ導入時期
本社ビル	再エネ特約の導入	2022年11月
	オフサイトPPAの締結（一部の電力のみ対象）	2023年12月
ゲネシスビル 中央ビル	再エネ特約の導入	2024年2月

お取引先企業のカーボンニュートラル

当社グループでは、お取引先企業等の温室効果ガス排出量削減に向けて、「2050年度までに投融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）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設定しております。

当社グループでは、主要子会社である広島銀行の融資業務等を通じて、お取引先企業の気候変動リスクを間接的に負っているため、投融資ポートフォリオを経由した

気候変動リスクが当社グループの気候変動リスクの大半をなすと認識しています。そうした中で、地域中小企業のカーボンニュートラルに向けた機運は広がりを欠いていることを踏まえて、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を優先的に進めています。



温室効果ガス排出量（スコープ3/カテゴリ15）の実績

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

業種	2022年度	2023年度
飲料・食品	2,996,170	3,178,060
海運	1,588,080	1,993,077
電力	1,809,869	1,838,322
建築資材・資本財	600,293	537,732
金属・鉱業	387,676	372,761
化学	204,200	183,689
製紙・林業	154,526	159,991
石油・ガス	158,498	124,727
自動車	75,203	81,836
農業	4,975	33,376
不動産管理・開発	23,075	22,599
陸運	9,292	10,864
空運	3,859	2,580
その他	854,393	870,827
総計	8,870,108	9,410,440

※スコープ3/カテゴリ15排出量について
・算定範囲：広島銀行単体のアセットクラスのうち、事業性融資を対象としています。
・算定方法：2022年度分より、Persefoni社が提供するGHGプロトコルやPCAFに準拠する炭素会計システムを活用のうえ、一部の上場企業等（CDP開示企業）は実測値、その他の企業はPersefoni社の炭素会計システムが用いる排出係数に基づく推計値による算定を行っています。
・データクオリティスコア：3.7（2022年度）、3.7（2023年度）

お取引先企業のカーボンニュートラル対応状況のヒアリング結果

(1) 取引先からの要請状況

要請状況	1回目		2回目	
	先数	割合	先数	割合
①具体的な要請がある	68	3.9%	74	4.7%
②今後要請見込	155	9.0%	154	9.7%
③要請はない	1,506	88.1%	1,361	85.6%
総計	1,729	100.0%	1,589	100.0%

※ヒアリング実施期間：1回目 2021年度下期、2回目 2023年度上期
※主なヒアリング対象先：売上高5億円以上の先

(2) 自社のCO₂排出量把握状況

対応状況	1回目		2回目	
	先数	割合	先数	割合
①既の実施している	211	12.2%	232	14.6%
②対応検討中	78	4.5%	63	4.0%
③今後、検討したい	328	19.0%	252	15.8%
④対応予定なし	1,112	66.3%	1,042	65.6%
総計	1,729	100.0%	1,589	100.0%

■ サステナブルファイナンス

当社グループでは、環境・社会課題の解決に向けて、「2021年度から2030年度までにサステナブルファイナンスを累計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」という中長期目標を設定しております。

加えて、2024年4月より「中期計画2024」の「地域活性化指標」の実現に向けた当社グループの取組み（広島県における取組み）として、広島県内の環境ファイナンス目標を新たに設定しました。

2023年度の進捗としては、単年度実行額の目安となるサステナブルファイナンス2,000億円（うち、環境ファイナンス1,000億円）を超える投融資を実行しており、各目標に対する3年間の累計進捗率も、概ね順調に推移しています。

■ サステナビリティ経営支援コンサルティング

当社グループでは、お取引先企業へのエンゲージメントに関する基本的なアプローチとして、サステナビリティの枠組みの中のESG要素の一つとして、カーボンニュートラルに関する対話・支援を推進しております。

具体的には、地域中小企業が関心・意識を持ちやすいサステナビリティ／SDGsの切り口にてアプローチを行い、マテリアリティやESG・SDGsに関する目標設定のプロセス等を通じて、ESG課題の優先順位付けを行ったうえで、気候変動対応が重要な経営課題の場合には、カーボンニュートラルの個別支援に繋げていくというものです。

2023年度の支援実績は、お取引先企業のサステナビリティ／SDGsへの関心・意識の高まりに加え、広島銀行

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 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					
2021年度から2028年度までに 広島県内の環境ファイナンスを累計3,000億円 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					
算定項目	2021年度	2022年度	2023年度	3年間累計	累計進捗率
サステナブルファイナンスの実行額	1,220億円	2,119億円	2,200億円	5,539億円	27.7% (3年/10年)
うち、環境ファイナンスの実行額	850億円	1,503億円	1,587億円	3,940億円	39.4% (3年/10年)
うち、広島県内の環境ファイナンスの実行額	268億円	510億円	522億円	1,301億円	43.4% (3年/8年)

内に新設したサステナビリティ関連営業店支援の専任チームによる社内啓発や帯同支援等により、従来より大きく伸長しました。

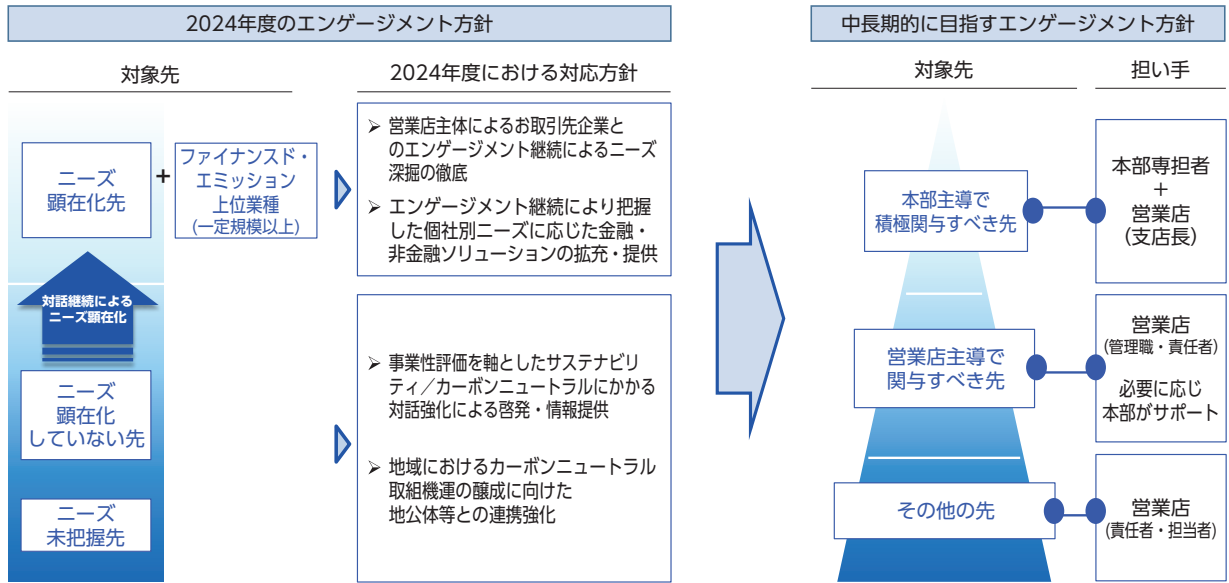
その一方で、現状の課題認識として、人手不足や人的資本投資の機運の高まり等を背景に、お取引先企業が認識するESG課題はEnvironment（環境）ではなくSocial（社会）が概ねを占めることから、サステナビリティ経営支援の取組みが必ずしもカーボンニュートラル関連の個別支援の取組みに結びついておらず、より実効的なエンゲージメントの実践に向けた検討・対応が必要な状況です。

■ お取引先企業へのエンゲージメント

お取引先企業のカーボンニュートラル対応ニーズが顕在化してこないという課題認識を踏まえて、広島銀行にて環境省公募事業「地域金融機関向けTCFD開示に基づくエンゲージメント実践プログラム」の採択を受け、上場企業から中小企業に至るまで、様々な業種・規模のお取引先企業への実際のエンゲージメント活動を通じて、より実効的なエンゲージメントの実践に向けた方針・施策の策定や対話ツールの作成等を検討・対応を行いました。

2024年4月以降は、支援事業での学び・気づき等を踏まえて、カーボンニュートラルに関する対話・ヒアリングの優先対象先の見直し（絞り込み）を実施したほか、無料のCO₂排出量簡易算定ツールの導入や、広島銀行営業店の法人渉外行員等を対象とした環境省認定制度「脱炭素アドバイザー」資格取得推進を新たに行うなど、お取引先企業へのより実効的なエンゲージメントの展開に向けた取組みを強化しています。

▶ エンゲージメント方針



▶ エンゲージメントツール

	汎用ドアノックツール 見直し	簡易算出ツール 新規作成	特定先への提案書 新規作成
ツール名	カーボンニュートラル対応にかかるご提案	CO ₂ 排出量算出ツール（無料）	業界動向・排出実績確認ツール
ツール作成経緯	・カーボンニュートラルにかかる「背景」や「必要性」を理解する入門書的な位置づけとして作成	・既存ツールでは訴求しきれていない、カーボンニュートラルへの取組みの必要性について、「実際の排出量の算出」や「業種別に特化した情報を提供」することで、その取組みを促すことを企図して作成	
ツールイメージ図			

現状把握 計画策定 実践 +	SDGs取組支援サービス			
	● 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 ● 「SDGs宣言」策定をご支援	● 取扱開始時期：2020年1月	SDGs取組支援サービス	累計704件
	サステナビリティ経営導入サポートサービス			
	● 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 ● 「サステナビリティ経営方針」の策定をご支援	● 取扱開始時期：2022年1月	サステナビリティ経営導入サポートサービス	2021年度 4件 2022年度 3件 2023年度 18件
+	サステナビリティ関連金融サービス			
	● カーボンニュートラルやESG-SDGsへの取組みを資金面から支援 サステナビリティ・リンク・ローン グリーンローン ポジティブ・インパクト・ファイナンス	● 取扱開始時期：2021年12月（ポジティブ・インパクト・ファイナンス：2023年3月）	サステナビリティ・リンク・ローン グリーンローン ポジティブ・インパクト・ファイナンス	2021年度 1件/1億円 2022年度 16件/24億円 2023年度 25件/102億円 0件/0億円 2件/5億円 2件/10億円 — — 4件/7億円
	2023年4月より 広島銀行の本部内に サステナビリティ関連 営業店支援の 専任チームを配置			
	サステナビリティ関連 の支援実績は大きく 伸長			
C N 関 連	カーボンニュートラル対応支援コンサルティング			
	● グループのあらゆる機能とアライアンスの活用により、温室効果ガス排出量の把握支援や削減に向けた対策提案など、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	● 取扱開始時期：2021年12月	CN対応支援コンサルティング	2021年度 0件 2022年度 5件 2023年度 2件
	他方でCN関連の支援 実績は伸び悩み			

自動車セクターへのエンゲージメント

広島銀行では、マツダ株式会社を中心とした部品メーカーによる部品供給網（サプライチェーン）全体でのカーボンニュートラルの実現に向けて、地域の基幹産業である自動車セクターへのエンゲージメントに注力しています。

2023年度は、自動車部品製造における鋳造工程のカーボンニュートラル化（石炭コークスからバイオマスへの燃料転換に向けたサプライチェーン構築）に向けた検討・支援を始めました。また、自動車産業支援に注力す

る地銀6行との「自動車産業支援の高度化に向けた覚書」を締結し、カーボンニュートラルの推進に向けて地域を超えた自動車産業支援の枠組みを構築しました。

今後は、自動車サプライヤー向けカーボンニュートラルコンサルティングサービスの創設の検討等を通じて、マツダ株式会社の掲げるカーボンニュートラルの3本柱である「省エネ」「再エネ」「カーボンニュートラル燃料」の取組みに応じたソリューションメニューの拡充を図っていきます。

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
・自動車セクターの移行リスクに係るシナリオ分析の実施※1 ・自動車関連サプライヤーに対するESG要素を考慮した新事業創出支援の検討※2	・自動車セクターのサブセクター単位でのCO2排出構成の分析※3 ・自動車関連ものづくり企業4社のCO2排出量見える化・削減計画策定支援※4	・自動車部品製造における鋳造工程のカーボンニュートラル支援に向けた支援の検討※5 ・自動車産業支援に注力する地銀6行との「自動車産業支援の高度化に向けた覚書」の締結	・自動車サプライヤー向けカーボンニュートラルコンサルティングサービスの創設の検討

※1：環境省公募支援事業「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」への採択・参画を通じた取組み
※2：環境省公募支援事業「令和3年度地域におけるESG金融促進事業」への採択・参画を通じた取組み
※3：環境省公募支援事業「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・参画を通じた取組み
※4：広島県事業「カーボンニュートラルに向けたものづくり産業支援事業」の事業受託における取組み
※5：環境省公募支援事業「令和5年度地域におけるESG金融促進事業」への採択・参画を通じた取組み

船舶セクターへのエンゲージメント

広島銀行では、融資ポートフォリオに占める割合の高い外航船貸渡業（船舶のオーナー）を中心に、地域の基幹産業である船舶セクターへのエンゲージメントに注力しています。

2023年度は、国際海事機関が採択した国際海運における温室効果ガス排出削減目標に対して金融面から貢献することを目的として設立された「ポセイドン原則」に

署名しました。

同原則に基づき、2024年度より船舶融資ポートフォリオ全体での温室効果ガス排出削減貢献度を毎年算出し、公表します。また、本取組みを通じて得られる知見や今後の環境規制の動向を踏まえ、お取引先企業の持続的成長に向けた対話を進めていきます。

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
・船舶セクターの移行リスクに係るシナリオ分析の実施※1	・船舶セクターのサブセクター単位でのCO2排出構成の分析※2 ・造船関連ものづくり企業4社のCO2排出量見える化・削減計画策定支援※3	・ポセイドン原則への署名	・ポセイドン原則に基づく融資対象船舶のCO2排出量の計測と船舶融資ポートフォリオ全体のCO2排出削減貢献度の評価に向けた対話の実施

※1：環境省公募支援事業「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」への採択・参画を通じた取組み
※2：環境省公募支援事業「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・参画を通じた取組み
※3：広島県事業「カーボンニュートラルに向けたものづくり産業支援事業」の事業受託における取組み

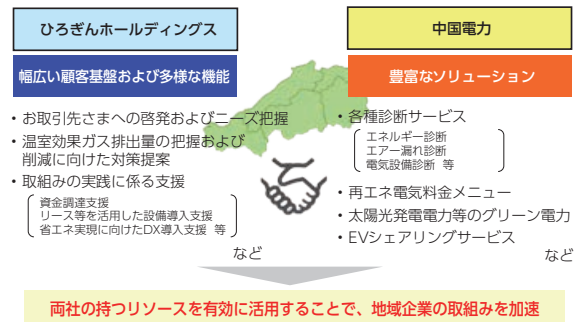
地域のカーボンニュートラル

お取引先企業への実効的なエンゲージメントの実践に向けては、多くの地域中小企業においてカーボンニュートラルに取り組むインセンティブ（外部からの要請／内発的動機）が働いていないという現状を踏まえ、個社別のエンゲージメント（点）と業種別のエンゲージメント（線）に加えて、地域中核企業・自治体等と連携した地域レベルでのエンゲージメント（面）が必要であると認識しています。

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、ソリューション面での連携に加えて、地域企業向けの脱炭素セミナーを定期的に開催しています。また、地元自治体とも連携し、地域での面的施策の展開に向けた検討・対応を進めております。

今後とも地域のカーボンニュートラルの機運醸成に向けて、地域中核企業・自治体等と一体となった取組みを進めていきます。

中国電力株式会社との連携の概要



地域中核企業・自治体等と締結した主な連携協定

締結時期	締結相手	締結協定の名称
2021年12月	中国電力株式会社	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
2023年3月	広島ガス株式会社	広島県内企業のカーボンニュートラル対応支援に向けた業務提携契約
2024年2月	呉市・双日株式会社・NECネットエスアイ株式会社	脱炭素社会実現に向けた包括連携協定

生物多様性（ネイチャーポジティブ）×脱炭素（カーボンニュートラル）の取組み

広島銀行では、2023年8月に、広島県尾道市のブルーカーボン・オフセット推進事業「尾道の海のゆりかご（干潟・藻場）再生による里海づくり」において創出されたJブルークレジット（13.4t-CO2分）を購入しました。

干潟・藻場などのブルーカーボン生態系は、生物多様性に富み、アサリなどの生育場として水産資源を供給するほか、新たなCO2の吸収源としても注目されています。

単にオフセット目的の購入ではなく、クレジット購入企業の紹介・斡旋への協力や近隣小学校等への環境教育の企画・実施を行うなど、多面的な形で本取組みへの関与・貢献を図っており、今後とも地域の脱炭素化の促進×生物多様性・自然資本の保全に向けて、瀬戸内海の郷土の自然に注目した取組みを進めていきます。

Jブルークレジット購入証書



資源循環（サーキュラーエコノミー）×脱炭素（カーボンニュートラル）の取組み

広島銀行では、2023年度において、環境省公募支援事業の採択・参画を通じて、自動車部品製造における鋳造工程のカーボンニュートラル化に向けた取組みを行いました。具体的には、石炭コークスの代替燃料として地域の未利用資源の洗い出し・探索を行い、広

島県の特産品である牡蠣の養殖に使用される「牡蠣筏」の廃棄・処分が地域課題となっていることに着目して、牡蠣筏を活用した鋳造用バイオマス燃料のサプライチェーン構築に向けた検討・対応を進めました。（詳細については、P.50をご参照）

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。

TCFDレポート

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、当社ホームページで開示している「TCFDレポート」をご参照ください。

<https://www.hirogin-hd.co.jp/csr/environmental-initiative/index.html>



ガバナンス（TCFD提言の4つの柱①）

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

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。

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・検討内容等を踏まえ、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。

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（2023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進捗 ・温室効果ガス排出量削減の中長期目標の進捗（スコープ1・2及び3） ・サステナブルファイナンスの中長期目標の進捗
②次期中期計画（「中期計画2024」）におけるカーボンニュートラル戦略の方向性 ・広島県の温室効果ガス排出量削減に関する地域活性化指標の設定 ・10年後の目指す姿の実現に向けて特に注力すべき事項の特定 （1）成長投資としての態勢強化 （2）お取引先企業へのエンゲージメント強化 （3）開示と対話の充実
③トップリスクとしての気候変動リスクの管理 ・グループリスクアパタイトステートメントにおける「気候変動への対応方針」に基づいた対応の実施状況
④TCFD提言への対応 ・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関する対応状況

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・検討し、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等を目的として、サステナビリティ統括部内にサステナビリティ統括室を設置しています。

戦略（TCFD提言の4つの柱②）

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。

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。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。

リスク認識
・物理的リスク ・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 ・保有資産の毀損による資産価値低下 ・移行リスク ・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 ・社会的要請への対応遅延等による社会的信用低下

機会認識
・機会 ・取引先企業の設備投資ニーズの増加 ・関連技術の開発によるイノベーションの創出 ・事業転換に対するコンサルティング機会の増加 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 <地域総合サービスグループ>としての存在意義を示していくチャンス

炭素関連資産の与信エクスポージャーの集中度合い

当社グループでは、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（2024年3月末基準）について、計測しています。

対象セクター	与信残高に占める比率
エネルギー（※）	2.7%
運輸	14.6%
素材・建築物	10.2%
農業・食料・林産物	2.1%
合計	29.6%

（※）再生可能エネルギー発電事業を除く

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、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ております。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

すが、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（強靱性）の向上を進めてまいります。

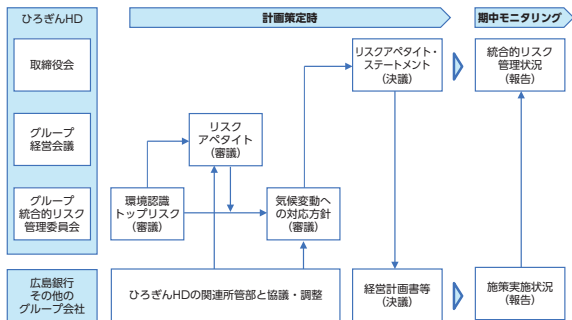
	物理的リスク	移行リスク
分析対象としたリスク事象	・水害、土砂災害による担保物件の毀損 ・水害による与信先の事業停止に伴う財務悪化	・脱炭素社会への移行に伴う売上高減少やコスト増加による、与信先の財務悪化
対象ポートフォリオ	・国内の事業性貸出先	・「電力ユーティリティー」、「自動車・部品」および「海運」の3セクター
シナリオ	・IPCC（気候変動に関する政府間パネル）のRCP8.5（4℃シナリオ）及びRCP2.6（2℃シナリオ）を含む複数のシナリオ	・IEA（国際エネルギー機関）の2℃（未満）シナリオおよび4℃シナリオ
分析手法	・与信先の担保物件や事業所等の所在地・構造等に応じた影響度を推計	・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
分析結果	・2050年までに発生し得る与信費用増加額：最大60億円	・2050年までに発生し得る与信費用増加額：累計60億円

リスク管理（TCFD提言の4つの柱③）

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・評価及び管理するなど、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構築しております。

具体的には、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、半期毎に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ております。

▶気候変動リスクに係るマネジメントサイクル図



■ 投資ポリシー

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」（投融資ポリシー）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。 ※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
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。 ※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

指標と目標（TCFD提言の4つの柱④）

当社グループでは、温室効果ガス排出量削減およびサステナブルファイナンス推進に関する目標を設定し、当社グループ自身およびお取引先企業のカーボンニュートラル実現に向けた対応を進めています。加えて、2024

年4月より「中期計画2024」の「地域活性化指標」として、広島県の温室効果ガス排出量削減に関する目標を新たに設定するなど、地域のカーボンニュートラル実現に向けた対応を強化してまいります。

■ 温室効果ガス排出量

目標設定項目	目標内容	目標年度
スコープ1・2の温室効果ガス排出量	カーボンニュートラルの実現	2030年度
スコープ1・2・3の温室効果ガス排出量	カーボンニュートラルの実現	2050年度
広島県の温室効果ガス排出量	継続的な削減	2028年度

単位 (t-CO ₂)						
算定項目	算定範囲	2013年度	2021年度	2022年度	2023年度	2013年度対比
スコープ1（燃料の燃焼）	連結	2,283.5	1,517.7	1,365.3	★ 1,457.2	36.2%削減
スコープ2（電力の使用）		15,920.8	10,749.8	9,351.1	★ 7,134.2	55.1%削減
スコープ1・2の合計		18,204.3	12,267.5	10,716.4	★ 8,591.4	52.8%削減
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	14,815.7	12,112.3	9,050.9	31.7%削減
スコープ3/カテゴリ3（エネルギー関連活動）		1,236.6	1,601.0	1,508.4	1,424.6	15.2%増加
スコープ3/カテゴリ4（上流の輸送・配送）		1,674.7	1,799.7	1,712.0	1,626.7	2.8%削減
スコープ3/カテゴリ6（出張）		392.2	398.2	433.0	580.6	48.0%増加
スコープ3/カテゴリ7（通勤）		725.8	760.9	801.2	1,074.3	48.0%増加
スコープ3/カテゴリ15（投融資）		ファイナンス・エミッションの算定結果は、p.94をご参照ください				

※スコープ1・2排出量について
・算定範囲：当社および連結子会社を対象としています。
・排出係数：当年度の電力の排出係数（マーケット基準）は、「電気事業者別排出係数一覧（令和6年提出用）」の調整後排出係数を使用しています。調整後排出係数による排出量については、本社ビル等の一部拠点で導入した再エネ電力やオフサイトPPAによるCO₂削減効果を考慮しております。また、電力以外のCO₂排出係数は、「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧（令和5年12月12日更新（令和6年1月16日一部修正）」（環境省・経済産業省）を参照しております。
・算定方法：当社グループの温室効果ガス排出量は、GHGプロトコルを参考に策定した当社の算定基準に準拠して算定しています。
・第三者保証：★マークの付された指標について、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証（限定的保証）を取得しています。

■ サステナブルファイナンス

目標設定項目	目標内容	目標年度
サステナブルファイナンスの実行額	2兆円（10年間累計）	2021年度～2030年度
うち、環境ファイナンスの実行額	1兆円（10年間累計）	2021年度～2030年度
うち、広島県内の環境ファイナンスの実行額	3,000億円（8年間累計） 1,800億円（5年間累計）	2021年度～2028年度 2024年度～2028年度

算定項目	2021年度	2022年度	2023年度	3年間累計	累計進捗率
サステナブルファイナンスの実行額	1,220億円	2,119億円	2,200億円	5,539億円	27.7% (3年/10年)
うち、環境ファイナンスの実行額	850億円	1,503億円	1,587億円	3,940億円	39.4% (3年/10年)
うち、広島県内の環境ファイナンスの実行額	268億円	510億円	522億円	1,301億円	43.4% (3年/8年)

※サステナブルファイナンスの算定範囲について
・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、船舶等の設備など
・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、公共インフラなど
※環境ファイナンスの算定範囲について
・上記のサステナブルファイナンスの算定範囲のうち、環境課題の解決に資する投融資・リースに該当するもの