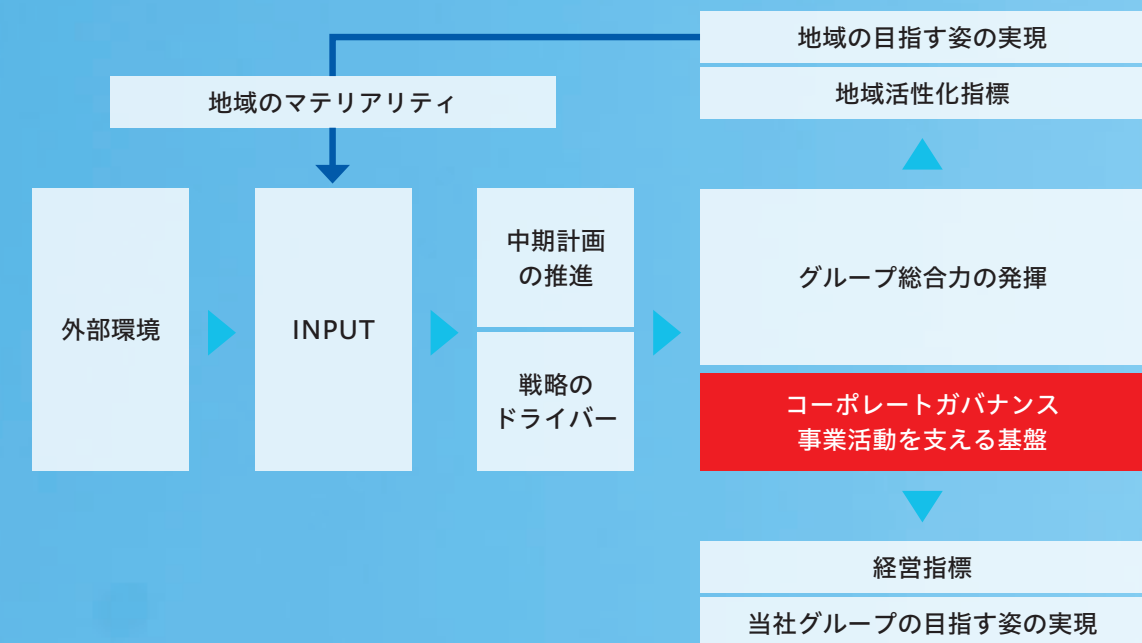


私たちはどのように 経営基盤を強化するのか？

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



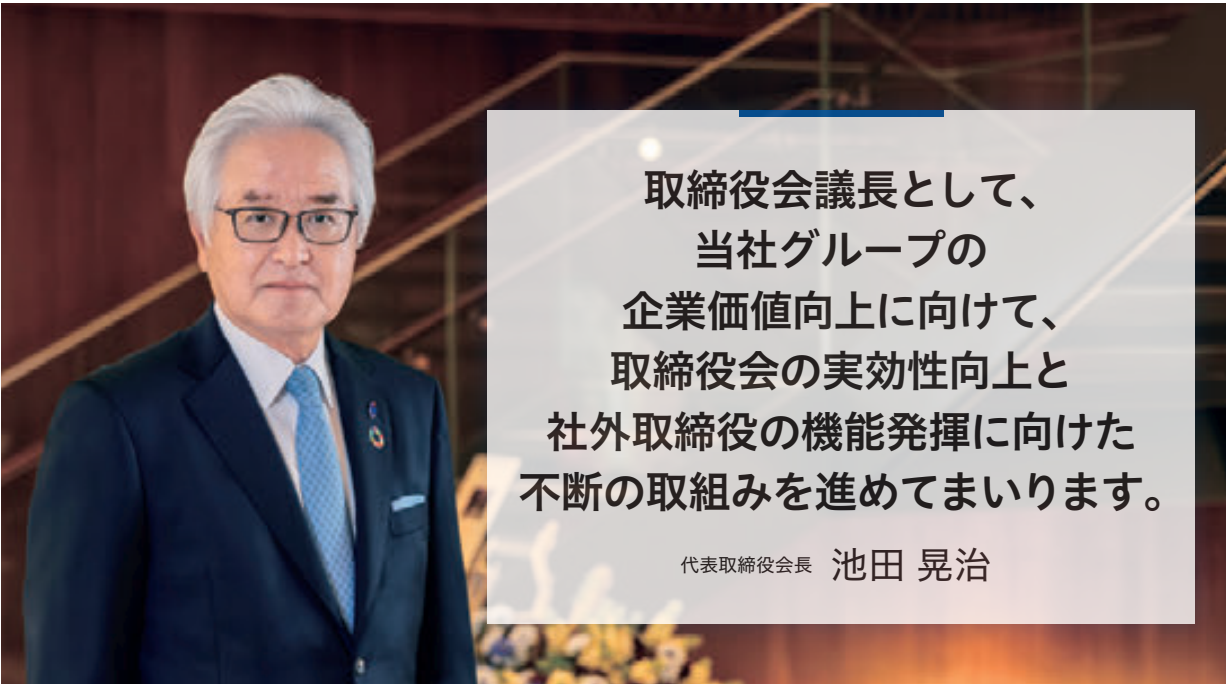
このセクションでお伝えしたいこと

- ガバナンスの高度化に向けた考え方と取組み
- 各種リスクとIT関連の戦略とセキュリティ
- ステークホルダーとの対話・コミュニケーション

Contents

取締役会議長メッセージ	107-108
社外取締役インタビュー	109-112
コーポレートガバナンス	113-120
リスク管理	121-122
IT戦略(次世代基幹系システムの構築)	123
サイバーセキュリティ	124
コンプライアンス	125
人権の尊重	126
誰もが安心して利用できるサービス提供体制の構築	127
お客さま保護等管理	128
内部監査	129
ステークホルダーとのコミュニケーション	130-131
財務データ	132
第三者保証	133-134

取締役会議長メッセージ



監査等委員会設置会社として、持株会社体制移行を契機に、ガバナンスを高度化

当社が、2020年10月に、監査等委員会設置会社として、持株会社体制に移行し、約5年が経過しました。経営の監督と業務執行の分離を図り、持株会社をグループ経営の管理・監督に特化させることで、グループ経営管理の強化および実効性の高いグループガバナンスを構築するとともに、重要な業務執行の権限移譲により、迅速な意思決定と効率的な業務運営態勢を構築することが、監査等委員会設置会社を採用した主な狙いでした。

この5年間を通じて、持株会社社長と銀行頭取の兼務解消をはじめ、取締役会における「経営の重要なテーマ」に関するフリーディスカッションやグループ各社による執行プレゼンテーションの導入など、持株会社体制移行や監査等委員会設置会社の趣旨・目的を踏まえたガバナンス高度化・改善施策を着実に進めてきました。今後とも引き続き、実効性の高いコーポレートガバナンス体制の確立に向けた不断の努力を重ねてまいります。

取締役会議長として、取締役会の実効性を絶えず向上させていく

取締役会議長としての重要な責務の一つは、取締役会の実効性を絶えず向上させていくことにあり、その上では、特に、社外取締役の機能発揮が欠かせないと考えています。

私が取締役会議長に就任してから、広島銀行時代も通算すると7年が経過しますが、重要な議題については、まだ方向性が定まっていない柔軟い段階で取締役会の俎上に載せて、執行側と監督側のラリー型で複数回の議論を行うなど、社外取締役の意見をより反映させやすい意思決定・監督の仕組みを構築してきました。

こうした取組みの成否については、毎年度の取締役会の実効性評価・分析を通じて絶えず検証し、更なる高度化・改善施策に繋げていくように努めております。

一方で、課題を挙げるとすれば、取締役会での社内取締役の発言が少ない点です。社内取締役は、経営会議等の事前の執行側での審議・検討プロセスで意見を表明しているためか、取締役会の方が「社外取締役の意見を聞く場」という雰囲気が依然根強い点は改めていきたいと考えています。

取締役会の議論の活性化は、取締役会議長としての重要な役割・責務であり、今後とも引き続き、様々な工夫を凝らしながら、取締役会の実効性を絶えず高めていく所存です。

コーポレートガバナンス強化の歩み

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
パーパス・経営理念	・ 経営理念見直し			・ パーパス制定 ・ ブランドパーソンナリティ制定		
コーポレートガバナンス基本方針	・ 新規制定	・ CGコード改訂を踏まえた改正				
戦略	・ 「中期計画2020」策定・開始			・ 「中期計画2024」策定	・ 「中期計画2024」開始	
組織	・ 持株会社体制移行					
監督と執行の分離	・ 機関設計として「監査等委員会設置会社」を採用		・ 持株会社の社長と銀行の頭取の兼務解消		(広島銀行：監査等委員会設置会社へ移行)	
指名・報酬	・ グループ指名・報酬諮問委員会設置	・ スキル・マトリックスの新規制定	・ スキル・マトリックスの改正			
	・ 社外取締役3名（女性取締役1名）			・ 社外取締役4名（女性取締役1名）	・ 社外取締役5名（女性取締役2名）	
	・ 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の制定			・ 金銭による業績連動報酬制度の見直し（新中計に即した金額バーの見直し） ・ 金銭による業績連動報酬制度の見直し（ROEおよびESG指標の追加等）		
取締役会の議論・運営の高度化	★「経営の重要なテーマ」に関するフリーディスカッションの導入 ★グループ各社の社長による執行プレゼンテーションの導入					
	★経営計画の策定プロセス見直し ★事前説明会運営見直し ★定例的な業務執行報告と重要な議案等の区分に応じた議事時間の配分	★執行側の事前検討プロセスに関する社外役員への情報共有の充実（グループ経営会議等の資料・議事録の事前共有）		★特に議論を深めるべき議題の事前提示（取締役会議事次第上にて【特】マークを付与）	★執行側の事前検討プロセスに関する社外役員への説明強化（グループ経営会議等で出た意見のポイントの資料掲載）	
株主との対話の強化	★社長・取締役専務執行役員等によるIR活動の強化・充実 ★投資家等の意見・要望等に関する取締役会へのフィードバック強化					
役員トレーニングの充実	★年2回の役員トレーニングセミナーの実施					
経営幹部育成プロセスの高度化	★経営幹部育成プロセスに関する議論強化 ★社外役員との意見交換会の新設					
中核人材の多様性確保	・ 女性管理職比率の目標設定			★女性管理職比率等の目標引き上げ	★当社初となる女性執行役員の登用 ★DE&I統括室新設	

★印は、取締役会の実効性評価において抽出された課題に対する主な改善・高度化施策

社外取締役インタビュー



社外取締役

松村 はるみ

社外取締役

新免 慶憲

Q1 中期計画初年度の評価と、「活力ある地域」実現への期待と課題を教えてください。

新免：2025年3月期の決算は、過去最高の業績となりました。これは政策金利の引き上げという追い風もありましたが、本部や営業店幹部の的確な支援を得た最前線の担当者の貸出金利引き上げの取組みの成果であり、お取引先のご理解の賜物だと思います。

松村：決算が示すとおり、業績は非常に好調で部谷社長が中期計画初年度決算内容を80点と評価した点も納得できるものです。マイナス20点は「バックキャスト思考でのチャレンジの浸透」や「企業文化の変革意識」がまだ十分でなかったものと聞いています。私は、バックキャスト思考でのチャレンジ浸透に向けて、部谷社長自らが全国の拠点を訪問し、10年後における「地域」および「当社グループ」の目指す姿と「中期計画2024」の推進意義を説明しながら現場と対話して、各現場組織に自分事化して浸透さ

せようと努力する姿勢を高く評価しています。この成果の一例として、初年度の環境ファイナンスの実績が当初想定より好調で、2028年度までの広島県内の環境ファイナンス累計目標の1,800億円を新たに3,000億円へと大幅に上方修正できたことは、経営層と現場の想いが一致した法人ソリューションの現場力を証明する好事例であると考えています。このような好事例を横展開し、積み上げていくことを期待します。

新免：取締役会では、「地域経済の活性化」を絶えず意識して議論を積み重ねています。現行の中期計画は10年先までも見据えたものですが、次世代に対しては、私は地域の人口減少が止まらないとの想定の下で、20年、30年先の地域の未来創りも考える必要があるのではないかと申し上げています。

広島は製造業が強い地域でコスト削減に法人のお客さまは注力されてきました。しかし、広島経済が将来においても活力を保つには、生産性の高い事業領域に人材や設備投資をより集中させ、新製品やサービスの創出を図る大胆な経営資源の再配分が不可欠

だと考えます。

ひろぎんグループでは、スタートアップ育成イベント「TSUNAGU広島」の開催をはじめ、ヒトの面では、ひろぎんヒューマンリソースが経営幹部から実務層まで地域活性化に貢献できる人材紹介を行い、昨年設立したひろぎんワールドビジネスが、外国人技能人材の受入支援サービスを提供しています。広島県からの転出人口の超過解消を目指した企業横断プロジェクト「HATAful」の活動なども、Uターン・Iターンの促進を図る施策として期待されます。

松村：私が地域活性化の中で特に注目したいのは、広島県人口の社会減が進む中で、広島に戻って働こうと考える女性の比率が依然として低い点です。働きやすい環境の整備、男女平等の処遇、地域全体の意識改革など、データとして顕在化していない複合的な課題が存在しているのではないのでしょうか。私自身、女性取締役として取締役会のみならずあらゆる場で積極的に提起し、ひろぎんグループでの女性活躍の推進に力を入れています。地域のリーディングカンパニーとして他企業への影響力は大きく、こうした姿勢が地域全体を牽引する原動力になると確信しています。

Q2 取締役会の実効性向上への取組みと、現場とのコミュニケーション等についてお聞かせください。

新免：取締役会の運営では、前日の事前説明会を担当部室だけでなく担当役員も担うことで、取締役会との連続性が強まっています。さらに、議長の池田会長が発言しやすい雰囲気づくりに注力されており、社外取締役はもとより、経営会議で発言済みの社内役員からの新たな発言も増加しています。今年度からは、担当業務にかかわらず自由に意見交換ができる場を設けるという新機軸も打ち出されており、経営判断に至るまでの合意形成の質を高める動きが進んでいます。

松村：まさにその通りだと私も評価しています。以前は社外取締役の発言が中心でしたが、今では全員が積極的に議論に参加しています。池田会長のリードによって、議論の深掘りが進んでいます。

また、女性管理職を対象に開催した勉強会では、休日の参加は自主判断でしたが多くの職員が自主的

に参加し、活発な意見交換が行われました。これは、職場の風通しの良さを象徴する出来事だと受け止めています。さらに、営業店や本部の若手・中堅職員と社外取締役との直接的な意見交換の機会も多く設けられています。組織全体として開かれた対話が実現していることは、中期計画推進の大きな強みになると考えています。

新免：営業店従事者等との意見交換を重ね、知的向上心とアピール力を兼ね備えたエネルギッシュな人材が多数いることがわかりました。同時に、営業支援の集中化や本部機能の強化が進む中で、「営業最前線の現場としては何をすべきか」という自発的な問題意識を感じています。その意識を育むには、現場から出てくるアイデアを聞く段階から、施策として具体的に実現していくフェーズを迎えていると考えています。

松村：本部と現場の「距離」については、縦割りの組織構造も一因になっていると考えています。現場では一丸となって業務にあたっているのに対し、本部側では複数部署が個別に動くため、連携が取りづらくなっている側面があるかもしれません。こうした状況に対しては、本部と現場がコミュニケーションを深めるために、本部部門間の横串を通すアメンバー型の柔軟な組織運営なども検討に値するのではないのでしょうか。

Q3 外部環境の変化への対処について、競争優位性と改善点の観点からお聞かせください。

新免：地政学的リスクや金利上昇など、市場環境の不確実性が増す中であっても、ひろぎんグループでは有価証券ポートフォリオの収益力改善にたゆまず取り組んでおり、経営トップと担当部門が毎月協議を行いながら運用の見直しにあたっています。経営課題に対し真摯に取り組む姿勢がここにも見て取れます。

また、金利上昇という環境変化に対応するため、顧客向け説明研修を実施している点も評価しています。お取引先との信頼関係を大切にしながら、互いに変化に即応する体制を整えることは、金融機関として重要な姿勢だと思います。

人口減少や脱炭素社会への移行といった不可避の



地域社会とともに歩む姿勢と、 金融を超えた価値創造への挑戦に 深く共感しています

課題に対処していくには、M&Aや投資による地元企業の経営規模の拡大や事業ポートフォリオの再編等の支援を通じて地域の産業構造の転換をサポートしていくことが必須で、地域全体の競争力強化が、当社グループの優位性強化につながると考えています。

松村：外部環境の変化に対応するには、地方銀行であってもスピード感や競争意識を強く持つことが必要だと私は考えています。私は流通業での経験から、変化への対応にはスピードとスケール感が欠かせないことを痛感してきました。地銀業界はどうしても慎重な動きが多く、そこに課題を感じることもあります。

その中で、2025年3月にはサステナビリティ分野において、ちゅうぎんフィナンシャルグループと「山陽地域の地域活性化」をテーマに連携協定を締結しており、これからの戦略に注目しています。広域での視野を持ち、地域間競争を見据えた発想は重要な生存戦略だと考えます。

新免：松村さんが指摘されたとおり、変化の目まぐるしい現代では、アジリティが重要で、固定観念を排し、若手を含めグループメンバーの柔軟な発想を積極的に活かすことが不可欠だと感じています。アライアンス先の知見を活用することも大切です。システムのオープン化の動きにやや遅れがあるのは気になりますが、追従する立場を活かし、他行の先行事例を柔軟に取り入れることで、後発優位に転じさせることも可能です。システム以外にも連携を強め、ひろぎんグループだけでは到達できないスケールメ

リット、アライアンス効果を追求していくことが今後ますます意味を持つてくることでしょう。

松村：私はひろぎんグループの競争優位性は、地域密着型のネットワークと、顧客に寄り添う伴走型支援だと思っています。しかし、地元出身職員が多い組織文化は強みであると同時に、変化への対応力の柔軟さという面では課題もあります。地域内外の多様な視点を取り入れ、競争力の強化を図る重要性について理解促進を支援していきたいと思っています。

Q4 人財育成およびサクセッション プランの現状と課題については いかがでしょうか？

新免：営業店の業績評価をやめたこともあって、中長期的な視点でお客さまと向き合う文化が根づきつつあります。顧客本位を基本とし、自ら課題を設定しそれに対処しつつ、環境変化への中長期的な対応を考えられる人財の育成が必要です。

私は現場から経営レベルまで、自身と顧客の新しいワークフローとビジネスモデル、ライフ・ワークスタイルを考え出し、実現に向け周囲や顧客を説得していける人財の育成と、その中から次世代の経営層が生まれてくる長期的なサクセッションプランが重要だと考えます。若手世代には、柔軟な発想で情報発信しチャレンジしていく積極的な姿勢があり、部谷社長



外部の視点ならではの 問いかけ・対話を通じて、 当社グループに変化・成長の きっかけをもたらしてまいります

をはじめ経営層はみな社員の声に耳を傾けるオープンな姿勢をお持ちです。このオープンな企業文化の下、若手から経営トップまで組織一体となって将来ビジョンを構想・共有し、その実現を担う人財の育成に取組む好循環が生まれることを期待しています。

松村：新免さんの言われる通りです。私も部谷社長が繰り返し語る「チャレンジする企業文化」の重要性に共感しています。独自性や差別化を重視する姿勢が、今後のブランディング強化にもつながると期待しています。

私も議論に加わったビジュアル面でのブランド刷新プロジェクトでは、単に見た目を整えるだけでなく、企業文化や価値観をいかに発信していくかが問われました。これからのひろぎんホールディングスが、社会にどのような価値を提供していくかという視点がますます重要になると感じています。

サクセッションプランにおいても、過去の延長線ではなく新しい視点から次世代リーダーを見いだしていくことが重要です。そのためには、若手人財の可能性にもっと目を向け、多様なキャリアパスを描ける環境整備が重要だと私も考えています。

Q5 企業価値向上への取組みと、 社外取締役に求められる 役割についてお聞かせください。

新免：資本コストや株価を意識した経営の実践と企

業価値の向上については、取締役はみな常に考えています。私は地域金融機関の企業価値向上には、経営基盤である地元経済の生産性の向上、このための企業規模の拡大がカギを握ると考えています。人財育成とデジタル・テクノロジーの活用によって、企業の競争力を高めることも必要です。

特に、AIなどの先端技術を活用した業務効率化やサービスの高度化は、極めて重要なテーマで、ひろぎんグループにも当てはまります。DX等を通じたグループ会社間の有機的連携によってコングロマリット・ディスカウントを避けつつ、それぞれの強みを活かす取組みの推進が求められます。

私たち社外取締役は、多様なバックグラウンドと専門性を活かしながら、経営の健全性と透明性を確保し、企業価値の向上に貢献する責任を担っています。今後も経営陣と連携し、より良い意思決定を支える立場で関与していきたいと考えています。

松村：私は、地域金融機関の本質的な価値は、地域の基幹産業にどう貢献できるかだと思っています。ソリューションビジネスによる地域企業の課題解決支援やカーボンニュートラル実現に向けた支援によりサステナビリティ分野で地域をリードすることは、ひろぎんグループの社会的評価を高めることにもつながります。金融機関としての本業を軸にしながらも、地域に対する真摯な姿勢と、課題解決に向けた行動が株主に評価される大きな要素となるのではないのでしょうか。私たち社外取締役も、単なる監督機能にとどまらず、多様な視点を提供することで、企業のビジネスモデルの進化に貢献していきたいと思っています。

コーポレートガバナンス

基本的な考え方

当社グループは、社会的責任と公共的使命を果たすなか、経営の健全性、効率性および透明性を高めることで、ステークホルダーであるお客さま、株主の皆さま等から高い評価と揺るぎない信頼を確立し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に努めています。そのため、株式

会社東京証券取引所による「コーポレートガバナンス・コード」の趣旨・精神も踏まえ、実効的なコーポレートガバナンスの実現に向け、次の5つの方針を掲げて取組んでいます。

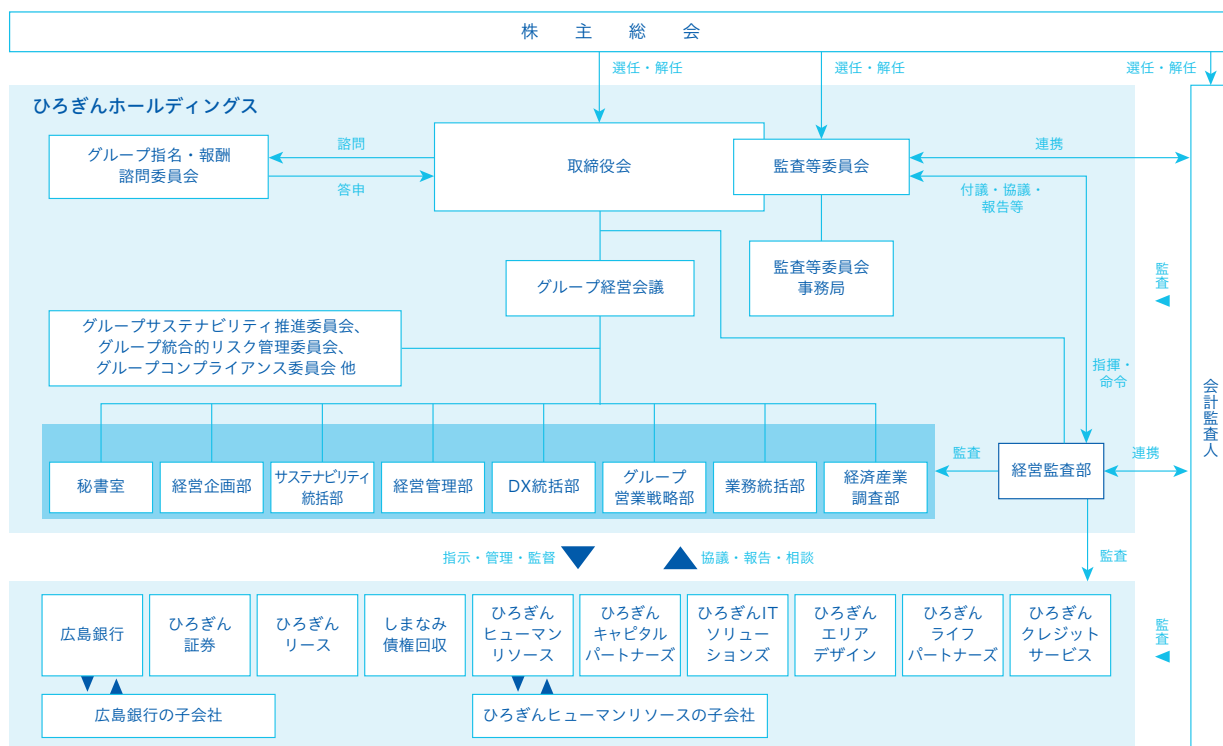
- 1.株主の皆さまの権利を尊重し、平等性を確保するとともに、権利行使に係る適切な環境を整備します。
- 2.国連において採択された「持続可能な開発目標（SDGs）」および企業の社会的責任（CSR）への取組みを強化するとともに、地域社会、お客さま、従業員等の全てのステークホルダーとの適切な協働に努め、その権利や立場を尊重する企業文化・風土を醸成します。
- 3.ディスクロージャーの充実による適時適切な情報開示を通じて、経営の透明性を確保します。
- 4.取締役会は、株主の皆さまに対する受託者責任・説明責任を踏まえ、業務執行の実効性の高い監督と迅速な意思決定を行います。
- 5.株主の皆さまとの建設的な対話を行い、適切な対応に努めます。

コーポレートガバナンス体制

当社は、「監査等委員会設置会社」を採用することで、監査等委員である取締役(複数の社外取締役を含む)に取締役会での議決権を付与することにより、監査・監督機能の強化を図るとともに、業務執行権限を代表取締役に移譲することにより、経営の効率化・機能強化を進め、コーポレートガバナンスの一層の充実と更なる企業価値の向上を図っています。

また、当社は、「監査等委員会設置会社」を採用することにより、内部監査部門が、取締役会だけでなく、監査等委員会もサポートする体制を構築し、監査等委員会による内部統制システムを利用した実効性の高い組織的監査を通じて、当社グループの健全で持続的な成長と社会的な信頼の確保を図っています。

■ コーポレートガバナンス体制（2025年4月1日現在）



取締役会

当社の取締役は、社外取締役5名を含めた11名で構成し、経営の意思決定および業務執行の監督という位置づけから、取締役会を原則月1回開催しています。取締役会は、当社グループの経営の基本方針・経営戦略および経営計画（サステナビリティを巡る課題への対応やデジ

タル技術を活用する戦略等に関する重要事項を含む）や
リスク管理・コンプライアンス・内部監査に関する重要
事項等を決定するとともに、「内部統制システムの構築に
係る基本方針」を定め、当該方針等に基づく内部管理態
勢の整備と業務執行状況の監督を行っています。

取締役会における具体的な検討内容（2024年度）

- | | |
|---|--|
| <p>(1) 当社グループの経営の基本方針・経営戦略および経営計画に関する事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ パーパスの浸透・実践状況 ・ ブランディングの取組み ・ 「中期計画2024」策定後の対応状況 | <ul style="list-style-type: none"> ・ グループ経営計画・営業計画 ・ グループ各社の経営状況・経営展開 ・ 広島銀行の基幹システム高度化プロジェクトの進捗状況 等 |
| <p>(2) サステナビリティを巡る課題への対応やデジタル技術を活用する戦略等に関する事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ SX（サステナビリティ・トランスフォーメーション） ・ DX（デジタル・トランスフォーメーション） ・ サイバーセキュリティ | <ul style="list-style-type: none"> ・ デジタルマーケティング ・ 人事制度改定 等 |
| <p>(3) リスク管理・コンプライアンス・内部監査に関する事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ グループリスクアペタイト・ステートメント ・ グループコンプライアンス・プログラム | <ul style="list-style-type: none"> ・ グループ内部監査基本計画 等 |
| <p>(4) コーポレートガバナンスに関する事項</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 取締役会の実効性評価 ・ 内部統制システムの整備・運用状況 ・ 東証コーポレートガバナンス・コードへの対応状況 ・ 当社株式の状況およびIRの実施状況 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 政策保有株式 ・ 経営幹部・経営幹部候補者の育成プロセス（サクセッションプラン） ・ 役員の金銭による業績連動報酬制度の改正 等 |

監査等委員会

当社の監査等委員である取締役は、社外取締役3名を含めた4名で構成し、取締役の職務執行の監査という位置づけから、監査等委員会を原則月1回開催しています。各監査等委員である取締役は、監査等の職務の執行を

通じて得た情報および知見を取締役会の審議等において積極的に活用し、取締役会の監督機能の実効性の確保とともに、業務の適正な決定に努めています。

グループ指名・報酬諮問委員会

当社の取締役会は、当社および当社グループの主要グループ会社における取締役・監査役および執行役員の指名および報酬の決定プロセスにおける透明性・客観性を確保するため、代表取締役2名および独立社外取締役5名で構成するグループ指名・報酬諮問委員会を設置

しています。当社では、取締役（監査等委員である取締役を除く。）および執行役員の選任および報酬等の額に関する事項等について、同委員会における審議および答申を踏まえ、取締役会決議により決定しています。

▶各機関における独立社外取締役の構成

取締役会 11名



独立社外取締役 5 名
(うち 女性 2 名)

監査等委員会 4名



独立社外取締役 3 名
(うち 女性 1 名)

グループ指名・報酬諮問委員会 7名



独立社外取締役 5 名
(うち 女性 2 名)

取締役会の実効性評価を通じたコーポレートガバナンスの高度化

当社取締役会は、取締役会の機能強化を目的として、毎年度、取締役会の構成、運営状況等に関して、取締役の自己評価等を基に取締役会の実効性について分析・評価を行い、抽出した課題に対する改善策を検討・実施することを通じて、取締役会の更なる実効性向上を図っております。

2024年度においては、2023年度の実効性の分析・評価に基づき、以下に記載のとおり、取締役会の実効性向上に向けた取組みを進めました。

当社は、実効的なコーポレートガバナンスの実現に向けて、引き続き取締役会の実効性の更なる向上に向けた取組みを進めてまいります。

Plan：2023年度の分析・評価結果を踏まえた2024年度の検討・対応方針

- (1) 取締役会の議論の高度化に向けた対応
- (2) 取締役会の運営の高度化に向けた対応
- (3) 経営幹部育成プロセスの高度化に向けた対応

Do：2024年度の検討・対応方針に基づく、取締役会の実効性向上に向けた施策の実施

- (1) 取締役会の議論の高度化に向けた対応
- 取締役会による戦略的議論の深化を図るため、取締役会において、年間スケジュールを予め設定のうえ、中長期的な視点からの「経営の重要なテーマ」に関するフリーディスカッションを実施しました。
 - 取締役会による各グループ子会社の経営戦略の方向性に関する議論を促進するため、取締役会において、中長期的な視点からの自社分析（課題認識と成長戦略）等に関するグループ各社（広島銀行除く）による執行プレゼンテーションを実施しました。

取締役会における「経営の重要なテーマ」に関するフリーディスカッションおよびグループ各社による執行プレゼンテーションの実施状況（2024年度）

1. 「経営の重要なテーマ」に関するフリーディスカッション
- DX（デジタル・トランスフォーメーション）へのこれまでの取組みと今後の対応（2024年7月）
 - SX（サステナビリティ・トランスフォーメーション）へのこれまでの取組みと今後の対応（2024年8月）
 - 経営幹部・経営幹部候補者の育成プロセス（サクセッションプラン）（2024年8月）
 - パーパスの浸透・実践状況（2025年2月）
2. グループ各社による執行プレゼンテーション
- ひろぎんリースの経営状況(2024年8月)
 - ひろぎんITソリューションズの経営状況(2024年8月)
 - ひろぎんキャピタルパートナーズの経営状況(2024年8月)
 - ひろぎんリートマネジメントの経営状況(2024年8月)
 - しまなみ債権回収の経営状況(2024年9月)
 - ひろぎんヒューマンリソースの経営状況(2024年9月)
 - ひろぎんナレッジスクエアの経営状況(2024年9月)

- ひろぎんライフパートナーズの経営状況(2024年9月)
 - HIROGIN GLOBAL CONSULTINGの経営状況(2024年9月)
 - ひろぎん証券の経営状況(2024年9月)
 - ひろぎんクレジットサービスの経営状況(2024年9月)
 - ひろぎんエリアデザインの経営状況(2024年9月)
 - ひろぎんビジネスサービスの経営状況(2024年9月)

Do：2024年度の検討・対応方針に基づく、取締役会の実効性向上に向けた施策の実施（＊続き）

- (2) 取締役会の運営の高度化に向けた対応
- 重要議題への重点的な時間配分を図るため、従来通り、取締役会前日の社外役員事前説明会を継続実施するとともに、取締役会開催に際して、特に議論を深めるべき議題を事前に決定し、議事時間を重点配分するなど、実質的な議論時間の確保に向けた取組みを進めました。
 - 取締役会の更なる議論の活性化および社外役員の執行側に対する情報アクセスの充実を図るため、取締役会議題に関する執行側の事前検討プロセス（グループ経営会議や各委員会等で出された主な意見等）について、社外役員への説明をより一層強化しました。
- (3) 経営幹部育成プロセスの高度化に向けた対応
- 社外役員と執行側との意見交換・対話の充実等を目的として2023年度より「社外役員との意見交換会」を設置し、2024年度においても経営幹部・経営幹部候補者に加えグループ各社の若手・中堅職員等も対象として、社外役員との意見交換会を計6回にわたって実施したほか、取締役会において「経営幹部・経営幹部候補者の育成プロセス（サクセッションプラン）」をテーマとしたフリーディスカッションを実施するなど、経営幹部育成プロセスの高度化に向けた取組みを進めました。

社外役員との意見交換会の実施状況（2024年度）

- ひろぎん証券・ひろぎんリース・ひろぎんITソリューションズの若手職員（2024年8月）
 - 広島銀行営業店の若手職員（2024年9月）
 - 広島銀行営業店の中堅職員（2024年9月）
 - 広島銀行の経営幹部・経営幹部候補者（2024年11月）
 - 広島銀行からグループ各社への出向職員（2025年1月）
 - ひろぎん証券・ひろぎんリース・ひろぎんITソリューションズの中堅職員（2025年3月）

Check：2024年度の実効性の評価・分析

- (1) 内部統制システムの整備・運用状況
- 取締役会は、2024年度の内部統制システムの整備・運用状況について、2025年3月の取締役会において報告を受け、その実効性に問題のないことを確認しました。
- (2) 取締役会の実効性の評価・分析
- 取締役会の実効性の評価・分析については、外部機関の助言を得ながら、2025年2月から3月にかけて取締役会の構成員である全ての取締役を対象にアンケートを実施しました。なお、回答方法は外部機関に直接回答することで匿名性を確保しました。
 - 取締役会は、外部機関からの集計結果の報告をベースに、2025年5月の取締役会において、2024年度の実効性評価・分析を実施のうえ、当社取締役会の実効性は確保されていることを確認しました。
 - 特に、2023年度の実効性評価において認識された課題については、2024年度を通じて実践した改善施策がいずれも肯定的に評価されており、2024年度を通じて、実効性の向上が図られたことを確認しました。
 - 今後の取締役会実効性の更なる向上に向けては、取締役会の議論の高度化および経営幹部育成プロセスの高度化に向けた対応について継続的に取組むとともに、取締役会のモニタリング機能の高度化に向けた対応について、より一層の取組みが必要との認識を共有しました。

Action：2024年度の分析・評価結果を踏まえた2025年度の検討・対応方針

- (1) 取締役会の議論の高度化に向けた対応
- (2) 取締役会のモニタリング機能の高度化に向けた対応
- (3) 経営幹部育成プロセスの高度化に向けた対応

役員一覧（2025年6月25日現在）

社内取締役



代表取締役会長
池田 晃治

1977年 4月 広島銀行入行
2006年 4月 同執行役員福山営業本部本部長
2008年 4月 同常務執行役員福山営業本部本部長
2009年 4月 同常務執行役員総合企画部長
2009年 6月 同常務取締役総合企画部長
2011年 4月 同常務取締役
2012年 6月 同取締役頭取(代表取締役)
2018年 6月 同取締役会長(代表取締役)
2020年10月 当社取締役会長(代表取締役)(現任)
2022年 4月 広島銀行取締役会長(現任)



代表取締役社長
部谷 俊雄

1983年 4月 広島銀行入行
2008年 4月 同広島東支店長
2011年 4月 同総合企画部長
2013年 4月 同執行役員本店営業部本部長
2015年 4月 同常務執行役員本店営業部本部長
2016年 4月 同常務執行役員
2016年 6月 同取締役常務執行役員
2018年 6月 同取締役頭取(代表取締役)
2020年10月 当社取締役社長(代表取締役)(現任)
2022年 4月 広島銀行取締役



取締役専務執行役員
清宗 一男

1986年 4月 広島銀行入行
2008年10月 同営業統括部融資企画室長
2010年 4月 同融資企画部融資企画室長
2013年 4月 同本川支店長
2015年 4月 同大手町支店長
2018年 4月 同執行役員呉支店長兼呉市役所出張所長
2020年 4月 同常務執行役員
2020年 6月 同取締役常務執行役員
2020年10月 当社取締役常務執行役員
2022年 4月 同取締役専務執行役員(現任)
広島銀行取締役頭取(代表取締役)(現任)



取締役専務執行役員
横見 真一

1989年 4月 広島銀行入行
2010年10月 同下松支店長
2013年 4月 同個人営業部
2017年 4月 プライベートバンキング推進室長
2018年 4月 同アセットマネジメント部副部長
2018年10月 同アセットマネジメント部長
2020年 4月 同総合企画部長
2020年 4月 同執行役員総合企画部長
2020年10月 当社経営企画部経営企画グループ長
2021年11月 同経営企画部経営企画グループ長
兼サステナビリティ統括室長
2022年 4月 同常務執行役員
広島銀行常務執行役員
同取締役常務執行役員
同取締役専務執行役員
当社専務執行役員
広島銀行取締役専務執行役員
(代表取締役)(現任)
当社取締役専務執行役員(現任)



取締役専務執行役員
廣江 裕治

1989年 4月 広島銀行入行
2011年 4月 同吉島支店長
2013年 4月 同融資企画部融資企画室長
2016年 4月 同福山胡町支店長
2018年 4月 同人事総務部長
2020年 4月 同執行役員呉支店長
兼呉市役所出張所長
2022年 4月 同常務執行役員
2022年 6月 同取締役常務執行役員
2024年 4月 同取締役専務執行役員(現任)
当社専務執行役員
当社取締役専務執行役員(現任)



取締役（監査等委員）
青木 龍一

1989年 4月 広島銀行入行
2012年 4月 同リスク統括部リスク統括課長
2016年 4月 同名古屋支店長
2019年 4月 同法人企画部長
2021年 4月 同リスク統括部長
当社経営管理部リスク統括グループ長
広島銀行リスク統括部理事
同常勤監査役
当社取締役(監査等委員)(現任)

社外取締役



取締役
新免 慶憲

1980年 4月 日本銀行入行
2007年 3月 同京都支店長
2009年 7月 同検査役
2010年11月 社団法人日本証券アナリスト協会参与
2011年10月 公益社団法人日本証券アナリスト協会
事務局長
2015年 8月 同代表理事
2017年 8月 同理事
2020年 6月 広島銀行取締役(社外)
2023年 6月 当社取締役(社外)(現任)



取締役
松村 はるみ

1976年 4月 株式会社西武百貨店
(現株式会社そごう・西武)入社
2004年 6月 株式会社アンリ・シャルバンディエ
(現株式会社シュゼット)代表取締役
株式会社住生活グループ
(現株式会社LIXIL)上席執行役員
株式会社LIXIL上席執行役員
株式会社LIXILグループ
(現株式会社LIXIL)執行役専務
株式会社LIXIL取締役専務役員
株式会社ロック・フィールド取締役
(社外)(現任)
2019年 7月 株式会社上組取締役(社外)(現任)
2022年 6月 広島銀行監査役(社外)
2023年 6月 当社取締役(社外)(現任)
2024年 6月



取締役（監査等委員）
谷 宏子

1989年 8月 公認会計士登録
2004年 6月 あずさ監査法人
(現有限責任あずさ監査法人)社員
谷公認会計士事務所代表(現任)
2018年 7月 長州監査法人代表社員
2019年 7月 九州電力株式会社取締役監査等委員
(社外)
2020年 6月 当社取締役(監査等委員)(社外)(現任)
2022年 6月



取締役（監査等委員）
北村 俊明

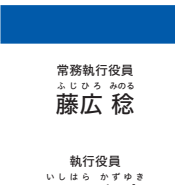
1983年 4月 富士通株式会社入社
2000年 7月 京都大学総合情報メディアセンター助教授
2002年 4月 広島市立大学情報科学部情報工学科教授
2014年 4月 早稲田大学グリーン・コンピューティ
ング・システム研究機構客員上級研究
員(研究院客員教授)
2016年 4月 オスカーテクノロジー株式会社フェロ
2016年 7月 広島市立大学名誉教授(現任)
2022年 6月 当社取締役(監査等委員)(社外)(現任)

執行役員



取締役（監査等委員）
大隈 郁仁

1982年 4月 東急不動産株式会社入社
2011年 6月 同取締役
2013年10月 東急不動産ホールディングス
株式会社取締役
同代表取締役社長
2015年 4月 東急不動産株式会社代表取締役社長
2017年 4月 東急不動産ホールディングス
株式会社代表取締役副会長
2020年 6月 東急不動産株式会社取締役会長
東急不動産ホールディングス
株式会社取締役副会長
同取締役
株式会社東急総合研究所
代表取締役社長
2022年 4月 東急不動産株式会社特別顧問(現任)
2022年 7月 当社取締役(監査等委員)(社外)(現任)
2024年 6月 株式会社東急総合研究所
2025年 1月 取締役会長(現任)



執行役員
石原 和幸

常務執行役員
ふじひろ みのる
藤広 稔
常務執行役員
ふじい けんいちろう
藤井 顕一郎
執行役員
ほりい としひで
堀井 利英
執行役員
きのした おきこ
木下 麻子
執行役員
なかもろ のりよし
中丸 紀賢

取締役のスキル・マトリックス

当社の取締役会は、当社グループの経営戦略等に照らして自らが備えるスキル等を特定するため、「グループ指名・報酬諮問委員会」における審議を踏まえ、「取

締役のスキル・マトリックス」を制定し公表するとともに、取締役候補者の指名に際して活用しております。

社内取締役						
氏 名	性別	地 位	経験を有する分野			
			経営戦略・サステナビリティ	法務・リスク管理	営業戦略	DX・IT・システム
池田 晃治	男性	取締役会長（代表取締役）	●	●	●	●
部谷 俊雄	男性	取締役社長（代表取締役）	●	●	●	●
清宗 一男	男性	取締役専務執行役員	●	●	●	
横見 真一	男性	取締役専務執行役員	●		●	
廣江 裕治	男性	取締役専務執行役員	●		●	●
青木 龍一	男性	取締役（監査等委員）		●	●	

社外取締役						
氏 名	性別	地 位	特に期待する分野			
			企業経営・サステナビリティ	経済・金融	財務・会計	DX・IT・システム
新免 慶憲	男性	取締役		●		
松村 はるみ	女性	取締役	●			
谷 宏子	女性	取締役（監査等委員）			●	
北村 俊明	男性	取締役（監査等委員）				●
大隈 郁仁	男性	取締役（監査等委員）	●			

(注) 上記一覧表は、各取締役が有する全ての知識・経験・能力等を表すものではありません。

経営幹部の後継者育成

当社グループでは、従事者を対象とした階層別の研修体系を整備し、職位・階層毎に必要な要件・能力を明確化するなか、計画的な人財育成に努めています。そのなかで、中長期的な観点から経営幹部を育成するため、将来の経営を担うことが期待される従事者を選抜し、「経営者としての思考力（経営戦略、事業変革等）」の強化を図る研修（「ひろぎん経営塾」）を実施しています。（詳細についてはP.77をご参照）
また、社外役員と執行側との意見交換・対話の充実

等を目的として、2023年度より「社外役員との意見交換会」を設置し、2024年度においても経営幹部・経営幹部候補者に加えグループ各社の若手・中堅職員等も対象として、社外役員との意見交換会を計6回にわたって実施したほか、取締役会において「経営幹部・経営幹部候補者の育成プロセス（サクセッションプラン）」をテーマとしたフリーディスカッションを実施するなど、経営幹部育成プロセスの高度化に向けた取組みを進めました。

社外取締役の役割とサポート体制

社外取締役は、取締役会において、社内取締役とは異なる知見や発想に基づき、取締役会における意思決定や経営全般への助言を行うとともに、内部監査および会計監査の結果ならびに内部統制部門からの統制状況に係る報告を受け、社外の中立かつ公正、客観的な見地から経営監督を行う役割を担っています。
なお、社外取締役に対して、当社外の場合でも取締役会

議案・報告資料を事前に閲覧・確認できるシステムを導入しており、その閲覧用の端末を配付しています。加えて、取締役会に係る事務を所管する秘書室および各所管部が、社外取締役に対して資料の事前説明会を開催しているほか、社内社則・社達等の社内情報および広島銀行の行内規定・通達等の行内情報を閲覧できる環境を整備するなどのサポート体制を構築しています。

役員トレーニング

社外取締役の就任時には、外部機関・団体による新任取締役向け研修を斡旋・提供しているほか、当社グループのガバナンス態勢や経営戦略・方針等に関する説明の場を設けるなど、社外取締役が、その役割・責務を実効的に果たすための適切なトレーニング機会を提供しています。
また、2024年度においては、取締役会の実効性向上に

に向けた取組みの一環として、2024年6月に「お客さま本位の業務運営」、2024年12月に「人的資本経営とファイナンス・ウェルビーイング」をテーマとした役員トレーニングセミナーを開催するなど、取締役の更なる知識・情報の習得および取締役会の実効性の向上を図るための施策の充実・強化を進めました。

役員報酬制度

当社では、取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針について、代表取締役および独立社外取締役を構成員とするグループ指名・報酬諮問委員会（過半数を独立社外取締役とする）における審議の結果を踏まえ、取締役会の決議により定めております。

また、2025年4月より、取締役および執行役員に対す

取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針

a. 基本方針

当社の取締役（監査等委員である取締役を除く、以下同様）の報酬等は、当社グループの持続的な成長及び企業価値の向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬決定については、透明性、客観性及び公正性の観点を踏まえ適正な水準とすることを基本方針とする。

具体的には、社外取締役を除く取締役の報酬等は、確定金額報酬、業績連動報酬及び株式報酬により構成し、社外取締役については、その職責に鑑み中立性を確保するため、確定金額報酬のみとする。

なお、当社は、銀行持株会社として、子銀行である株式会社広島銀行と一体的に報酬制度を整備・運用することとし、両社を兼職する場合は、報酬等を一定割合で按分するものとする。

b. 確定金額報酬（金銭報酬）の個人別の報酬等の額の決定に関する方針（報酬等を与える時期等の決定に関する方針を含む）

確定金額報酬は、月例の基本報酬とし、当社傘下のグループ会社の役職員の報酬・給与水準及び同規模他社の役員報酬等の状況等を総合的に勘案のうえ、役位別に決定し、在任中定期的に支払うものとする。

c. 業績連動報酬の個人別の報酬等の額の決定に関する方針（報酬等を与える時期等の決定に関する方針を含む）

業績連動報酬は、業績向上への貢献意識を高めるため、業績指標を反映した金銭報酬（毎年、一定時期に支給）とし、各事業年度における達成度合いに応じて算出し、役位別に決定するものとする。

具体的には、透明性、客観性及び公正性を確保し、株主等のステークホルダーへの説明責任を十分果たせるものとする観点から、財務的要素として当社の「親会社株主に帰属する当期純利益」及び資本効率（連結ROE）、非財務的要素としてサステナビリティ（ESG）への取組みに関わる外部機関評価の3項目を業績指標とし、取締役会決議により設定した役位別の基準額に、当該業績指標に連動した支給倍率を乗じて算定した業績連動報酬を事業年度終了後に支給する。

なお、業績連動支給倍率は、（別表1）の通りとする。

d. 株式報酬（非金銭報酬）の個人別の報酬等の額の決定に関する方針（報酬等を与える時期等の決定に関する方針を含む）

株式報酬は、役員報酬と当社株価の連動性を明確にするため、役位別に決定する確定金額報酬に一定割合を乗じた額に基づき算出し支払うものとする。株式報酬制度は、役員報酬BIP信託にて運営し、信託期間中、一定のポイントを付与し、取締役に対する株式の交付は、当社及び株式会社広島銀行の双方の退任時にポイントの累計値に応じて行うものとする。

ただし、別途定める非遵行為等に該当した場合は、当該株式交付相当額の返還を請求することができることとする。

金銭による業績連動報酬制度について、金利水準（利益水準）の上昇を踏まえ、業績連動支給倍率を見直すとともに、資本効率の持続的向上およびサステナビリティ・ESG経営の一層の推進を企図し、新たに当社の「連結ROE」と「ESGの取組みに係る外部機関評価」を業績指標として追加しております。

e. 金銭報酬、業績連動報酬及び非金銭報酬の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

取締役の種類別の報酬割合については、銀行持株会社としての経営の安定性・健全性を重視しつつ、当社グループとしての持続的成長・企業価値向上や当社の株式価値向上に向けたインセンティブの観点を織込み、同規模他社の役員報酬の状況等も総合的に勘案し、業績連動報酬が基準額（支給倍率1.000）の場合で、確定金額報酬：業績連動報酬：株式報酬の割合が、概ね56：16：28となるよう設定する。

f. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

取締役の全ての個人別の報酬等の内容は、代表取締役及び独立社外取締役を構成員とするグループ指名・報酬諮問委員会（過半数を独立社外取締役とする）の審議・答申を踏まえ、取締役会の決議により決定する。

（別表1）業績連動報酬の業績連動支給倍率

(a) 親会社株主に帰属する当期純利益を業績指標とするもの

親会社株主に帰属する当期純利益	業績連動支給倍率
550億円超	1.500
500億円超 ～ 550億円以下	1.375
450億円超 ～ 500億円以下	1.250
400億円超 ～ 450億円以下	1.125
350億円超 ～ 400億円以下	1.000
300億円超 ～ 350億円以下	0.875
250億円超 ～ 300億円以下	0.750
200億円超 ～ 250億円以下	0.625
200億円以下	－

(b) 資本効率（連結ROE）を業績指標とするもの

連結ROEの前年度対比向上率	業績連動支給倍率
15%以上	1.250
5%以上 ～ 15%未満	1.125
0%以上 ～ 5%未満	1.000
△15%以上 ～ 0%未満	0.875
△15%未満	0.750

(c) サステナビリティ（ESG）への取組みに関わる外部機関評価を業績指標とするもの

ESG外部機関評価の前年度対比向上状況（業績連動支給倍率）		MSCI－ESG格付		
		悪化	維持	向上
FTSE ESG 評点	悪化	0.750	0.875	1.000
	維持	0.875	1.000	1.125
	向上	1.000	1.125	1.250

役員報酬制度

	確定金額報酬	業績連動報酬	非金銭報酬（株式報酬 [※] ）
取締役 （監査等委員である取締役を除く）	●	●	●
監査等委員である取締役	●	－	－
社外取締役	●	－	－
執行役員	●	●	●

※役員報酬BIP（Board Incentive Plan）信託と称される仕組みを活用した制度。当社および連結子会社である広島銀行が提出する対象役員の報酬額を原資として当社株式が信託を通じて取得され、当社および広島銀行の双方の退任時に当社株式の交付および当社株式の換価処分金相当額の金銭を給付。

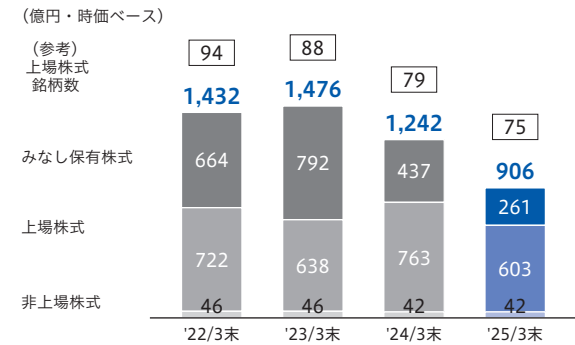
政策保有株式

当社グループでは、政策保有株式に係る適切性を確保するため、以下に記載の通り、「政策保有株式の保有・議決権行使の方針」について定めています。地域経済の発展や当社グループの企業価値の向上に資するなど保有意義が認められる場合を除き、保有しないことを基本方針としております。保有する株式については、その保有意義をESGの観点も踏まえて検証し、その保有意義が不十分と判断される場合には、発行体企業と対話を行い、今後の保有の可否を判断しております。

また、当社グループでは、当社株式を政策保有株式として保有している会社から、当社株式の売却等の意向を示された場合、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げることはいたしません。

中長期的な縮減目標として、2029年3月末（「中期計画2024」の最終年度）までに、非上場株式以外の株式およびみなし保有株式の時価ベースの合計額について、「当社の連結純資産対比15%未満」を目指します。

政策保有株式の推移



（ご参考）政策保有株式の保有・議決権行使の方針

（1）上場株式の政策保有に関する方針

- （イ）当社グループは、政策保有株式について、地域経済の発展や当社グループの企業価値の向上に資するなど保有意義が認められる場合を除き、保有しないことを基本方針とする。
- （ロ）保有する株式については、リターンに対する資本コストや当該企業の地域経済への貢献度合い、ESG要素を踏まえた成長性・将来性および当社グループとの取引の中長期的採算性などを、取締役会で定期的に検証し、保有意義を検証する。

（2）政策保有株式に係る議決権行使基準

- （イ）当社グループは、議決権行使に当たって、次に掲げる方針に加えて当該企業の経営方針やコーポレートガバナンスの整備状況を勘案した上で、議決権の行使を判断する。
 - ・当該企業による中長期的な企業価値の増大や株主価値の向上に繋がる適切な意思決定の有無
 - ・株主として不利益を被る可能性の有無
- （ロ）特に次に掲げる項目については、企業価値および株主価値に影響を及ぼす可能性について精査する。
 - ・財務の健全性に著しく悪影響を及ぼす可能性のある剰余金処分議案
 - ・不祥事もしくは反社会的行為が発生した企業または赤字や無配が一定期間に亘る企業の取締役・監査役の選任議案および退職慰労金贈呈議案
 - ・買収防衛策議案 等

リスク管理

基本的な考え方

当社グループが、お取引先や株主の皆さまからの信頼にお応えするためには、様々な「リスク」に的確に対処することにより、経営の健全性を維持・向上しつつ、適切な収益を確保し、安定的な経営を行っていく必要があります。

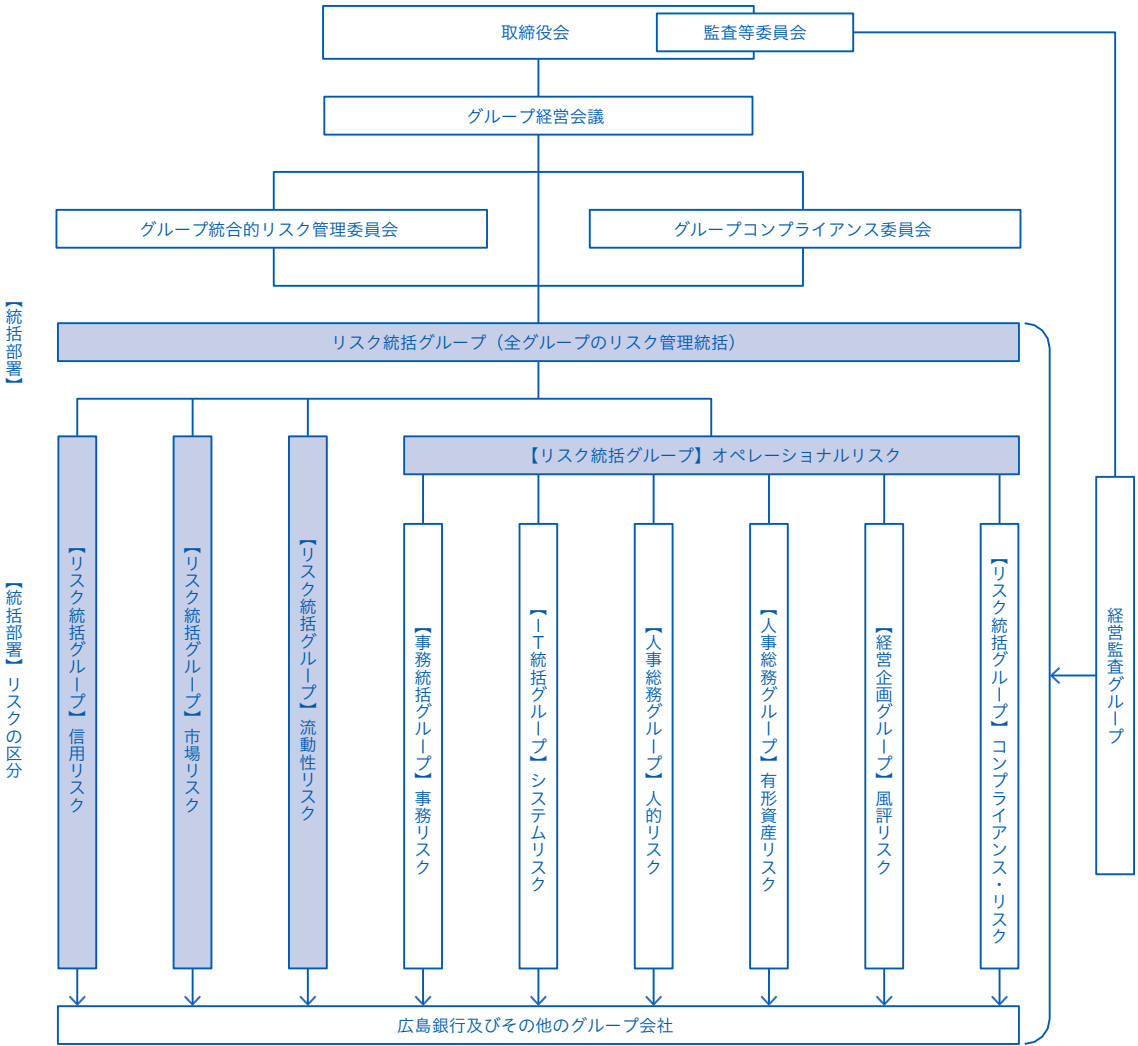
当社グループでは、リスクを的確に管理するため、取締役会で定めた「グループ統合的リスク管理規程」に基づき、毎期のリスク管理方針を決定し、各種リスクを統合的に管理しております。

リスク管理体制

主要なリスクである信用リスク、市場リスク、流動性リスク、オペレーショナルリスクの管理については、それぞれの管理部署を明確化し、リスク統括グループが当社グループのリスク管理を統括して一元的な管理を行っております。また、「グループ統合的リスク管理委員会」を設置するとともに、経営監査グループが

リスク管理体制の適切性・有効性を定期的に監査し、多様化・複雑化するリスクに対して適切に対応する体制を構築しております。
こうしたリスク管理体制の下で、自己資本、リスク、収益のバランスのとれた、健全で収益力の高い経営を実現してまいります。

▶リスク管理体制（2025年4月1日現在）



リスクアペタイト・フレームワーク

■ リスクガバナンス

当社グループでは、強固なリスクガバナンスを確立するために、リスクアペタイト・フレームワークを導入し、リスクアペタイト・フレームワークの枠組み、リスクアペタイト等についてリスクアペタイト・ステートメントとして文書化し、当社グループ内に徹底

を図っています。
さらに、リスクアペタイト・フレームワークを有効に機能させるため、当社グループのリスクテイクに対する価値観や、リスクアペタイトに沿った行動を促す健全なリスクカルチャーの醸成に取り組んでいます。

■ リスクカルチャー

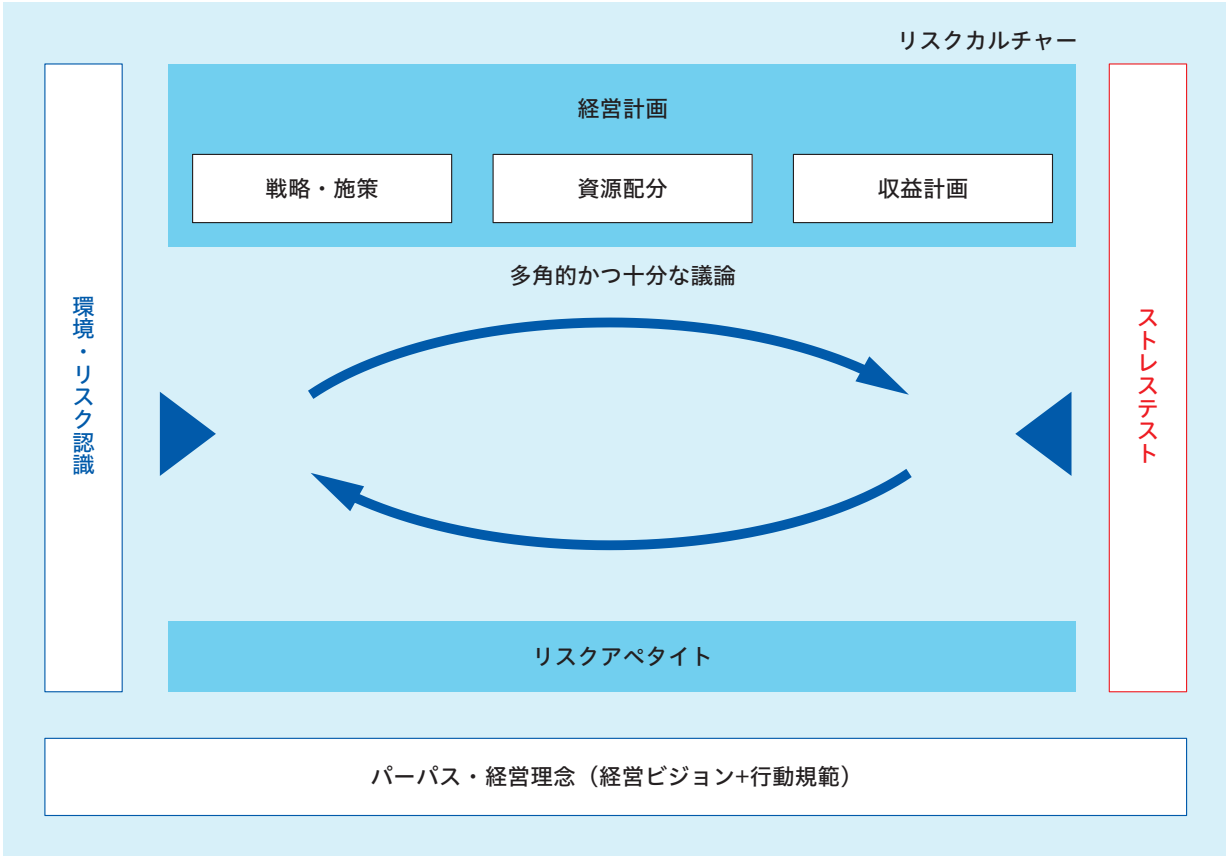
地域社会の持続的な発展および〈ひろぎんグループ〉の持続的な企業価値の向上を実現するためには、従事者一人ひとりが、コンプライアンスの遵守はもとより、お客さまを含めた全てのステークホルダーの期待や要請ならびに当社グループのパーパス・経営理念に沿って、判断し、行動することが必要不可欠です。
当社グループでは、リスクカルチャーを、リスク認識・リスクテイク・リスク管理等に係る組織および個人の意思

決定に係る基本的な考え方であり、強固なリスクガバナンスを構築する基盤となる要素であるという認識のもと、行動規範との一貫性を確保するなか、〈ひろぎんグループ〉の「リスクカルチャー」を制定しています。
また、リスクカルチャーを当社グループ内に醸成・浸透させるため、経営陣からのメッセージ配信、研修などを通じて共有・周知に取り組んでいます。

■ リスクアペタイト

当社グループは、リスクアペタイト・フレームワークを、適切な環境・リスク認識のもと、当社グループ全体の「リスクテイクの推進およびリスクのコントロール」を目的とした経営管理を支える枠組みとして位置付けています。

リスクアペタイト・フレームワークの導入によって、経営計画を達成するためのリスクアペタイト（進んで受け入れるリスクの種類と水準）が明確となり、より多くの収益機会の追求と適切なリスクテイクの推進が可能となります。



IT戦略（次世代基幹系システムの構築）

次世代基幹系システムへの対応（MEJARへの参加、および詳細検討に関する基本合意）

広島銀行では、2030年を目途とし、次世代基幹系システムとして、メインフレームからクラウドへの移行を目指します。

クラウド化の実現にあたり、株式会社横浜銀行、株式会社北陸銀行、株式会社北海道銀行、株式会社七十七銀行、株式会社東日本銀行との間で2010年1月から稼働を開始している共同利用システム（MEJAR※）

※Most Efficient Joint Advanced Regional banking-system（最も効率的な先進的地方銀行共同システム）の略

に参加し、6行によるシステム共同利用に向けた詳細検討を行うことで基本合意しております。

「MEJAR」スキームに参画することで、金融サービスを機動的に提供しつつIT投資を低減できる“クラウド”をプラットフォームとした次世代基幹系システムの実現と、DX戦略の推進によるコアビジネスの成長を同時に実現してまいります。

次世代基幹系システム移行までの対応（2022年度～2030年度）

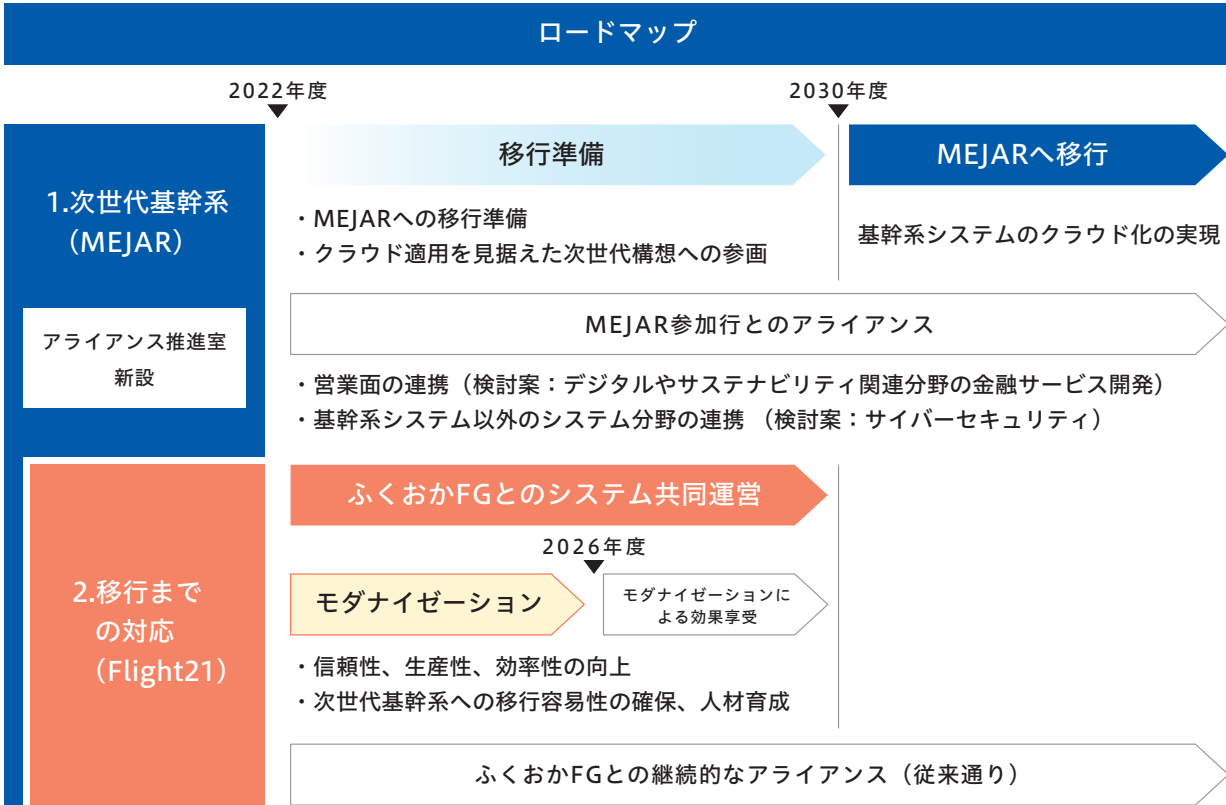
現在、広島銀行と株式会社ふくおかフィナンシャルグループ（以下、F F G）、日本IBM株式会社（代表取締役社長 山口 明夫）およびキンドリルジャパン株式会社（代表取締役社長 上坂 貴志）との間で実施している基幹系システムの共同運営（Flight21）を2030年度まで延長の上、2022年度～2026年度の期間で、基幹系システムのモダナイゼーションを実施します。モダナイゼーションでは、F F Gと共同で、①勘定系・情報系システムの構造刷新やオープン化による効率化、②チャネル統合基盤の新設とAPI拡充による高度化を実現してま

います。

F F Gと広島銀行は、2003年の現行基幹系システム稼働（システム共同化）から現在に至るまで、システム面はもちろんビジネス面においても重要なパートナー行として連携してまいりました。広島銀行の次世代基幹系への対応により、2030年度以降のシステム運営は個々に行うこととなりますが、ビジネス面については、2030年度以降もこれまでの協力関係を継続してまいります。

次世代基幹系システムの構築に向けた対応（ロードマップ）

1	次世代基幹系システムへの対応（MEJARへの参加、および詳細検討に関する基本合意） ・2030年度クラウド化に向けた対応 ・MEJAR参加行との連携強化に向け、広島銀行総合企画部内に「アライアンス推進室」を新設
2	次世代基幹系システム移行までの対応（2022年度～2030年度） ・現行基幹系（Flight21）の継続、およびモダナイゼーションの実施



サイバーセキュリティ

専門部署設置によるサイバーセキュリティ対策の強化

当社グループは、巧妙化するサイバー攻撃からお客さまの情報資産を守るため、サイバーセキュリティを経営のトッププライオリティと位置づけ、2024年4月にサイバーセキュリティ専門部署である「セキュリティ統括課」を新設し、様々な対策を進めております。

具体的には、専門の協力会社と共同で24時間365日のシステム監視を行うとともに、定期的な脆弱性診断、データ暗号化、認証情報の適切な管理など、多層的な技術的対策を講じております。加えて、広島銀行が2030年度より共同利用予定の次世代基幹系システム「MEJAR」クラウド移行に向けたセキュリティ強化も進めております。

人的対策としては、全従事者のセキュリティ意識と

能力向上を企図し、定期的な研修に加え、社内ニュースやeラーニング、動画コンテンツ等を活用し、情報管理の重要性・サイバー攻撃の脅威等について事例を交えて継続的に啓発することで、日常業務における意識の定着を図っております。

また、MEJAR参加行およびNTTデータ地銀共同センター参加行が協力し、サイバーセキュリティの共助を推進する組織「CMS-CSIRT」や金融ISAC等の共助の仕組みを活用し、情報共有に加え、専門人材の育成や、サイバー攻撃を想定した実践的な訓練を継続的に実施し、組織全体の対応能力を強化しております。

これらの取組みにより、お客さまに安心と信頼を提供できる安全な環境を維持してまいります。

基本的な考え方

当社グループが株主・投資家の皆さまやお客さまからのゆるぎない信頼を確保するためには、地域社会・お客さまとのリレーションを一層深め、個々のニーズや課題の解決に向けて徹底的に取組み、確かなソリューションを提供することで、より強固な経営基盤を確立するとともに、コンプライアンス重視の経営を

実践していくことが大切であると考えております。こうしたなかで、当社グループでは、コンプライアンスを経営の最重要課題の一つとして位置づけ、企業倫理を風土として定着させるため、コンプライアンス態勢の確立やその周知徹底などに全力で取組んでおります。

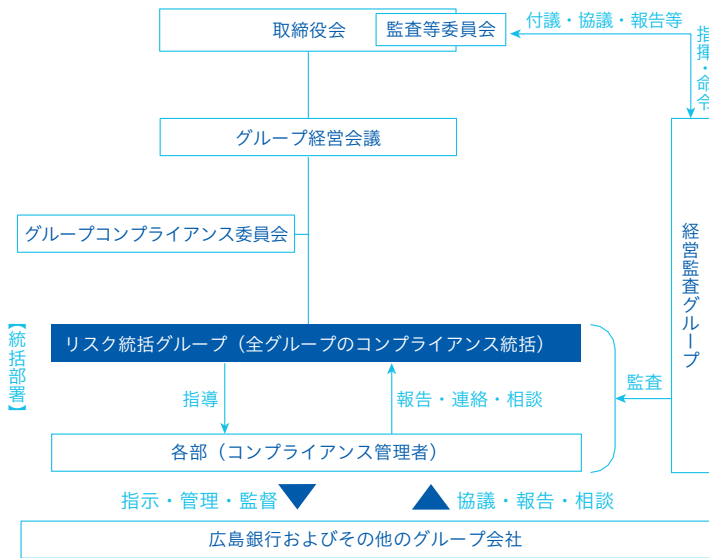
コンプライアンス体制

法令および社会的規範の遵守の徹底と企業倫理の確立を図るため、「グループコンプライアンス委員会」を設置し、法令等遵守に関する事項を審議・検討するなど、コンプライアンス違反の未然防止の徹底を図っております。

また、当社グループは各社の部店にコンプライアンス管理者を配置し、法務情報の交換や日常的なコンプライアンス状況の点検を実施するとともに、「リスク統括グループ」による法令等遵守に係る一元管理体制と統括機能の強化に継続的に取組んでおります。

さらに、経営監査グループが独立した立場からのモニタリングを実施することで、内部牽制機能の強化を図っております。

コンプライアンス体制(2025年4月1日現在)



コンプライアンス・プログラム

コンプライアンスを実現するための実践計画として「グループコンプライアンス・プログラム」を年度毎に取締役会において決議し、それに基づいた取組みを着実に実施しております。

具体的には、当社グループは、「コンプライアンス・マニュアル」を制定し、社内イントラネット等に公開のうえ、階層別研修やコンプライアンス管理者を対象とした研修の実施等、様々な活動を通じてその周知徹

底を図るとともに、法令等遵守に対する経営陣の積極的関与とコンプライアンスの一元的管理体制の強化を通してチェック体制の整備等を進めております。

このような「グループコンプライアンス・プログラム」については、半期毎に進捗状況や達成状況を取締役会等にて検証し、問題点の把握と課題の解決に努めるなかで、高いレベルのコンプライアンスの実践に向けた不断の取組みを進めております。

人権方針の制定

人権をめぐる状況は日々多様化・複雑化しており、企業の人権尊重責任が国内外で強まっていることを鑑み、当社グループは、2023年5月に取締役会決議により「人権方針」を制定しました。

当該方針に基づき、当社グループは、お客さまや従事者をはじめとする様々なステークホルダーの人権を尊重し、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に貢献してまいります。

人権方針（概要）

1. 国際規範の尊重
 2. 差別の排除
 3. 人権を尊重する企業風土の醸成
 4. 働きやすい職場環境の確立
 5. 公正な採用の実施
 6. 人権研修の実施
 7. お客さまに対する対応
 8. サプライヤーに対する対応
 9. 救済措置等
 10. 管理体制
 11. 情報開示と対話
- (詳細については当社ホームページをご覧ください)
<https://www.hirogin-hd.co.jp/csr/sdgs/human-rights-policy/index.html>

人権デュー・ディリジェンス

当社グループでは、人権方針のもと、「ビジネスと人権に関する指導原則」等の国際規範を尊重し、以下

のプロセスにより人権デュー・ディリジェンスに取り組んでいます。

①負の影響の特定と評価（人権課題）		➡	②負の影響の防止・軽減	➡	③取組みの実効性評価
従事者	・公正採用選考に反する採用選考の実施 ・差別的言動、偏見 ・従事者のプライバシーの侵害 ・各種ハラスメント（カスタマーハラスメントを含む） ・長時間労働、不適切な労働環境等とそれに伴う健康被害 等		・ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョンへの組織的な取組み ・ホットラインの設置 ・人権方針に基づく従事者向け人権研修の充実 ・採用選考時における身元調査につながる恐れのある各種調査、質問等の排除		・人的リスクの定期的な検証実施 ・従事者アンケートの実施と内容の検証 ・勤務状況のモニタリング ・ホットラインの通報内容の検証
お客さま（投融資先を含む）	・お客さまに対する差別的対応 ・お客さまのプライバシーの侵害 ・金融サービス等の提供における消費者の安全性・健全性の欠如 等 ・投融資先の事業活動での差別、過重労働・強制労働・児童労働や、地域社会・住民等への人権侵害 等		・環境・社会課題の解決に向けた投融資方針に基づく投融資を禁止する事業や取組みに留意する事業へのチェック・牽制機能の発揮 ・お客さま相談室の設置 ・事業性評価のディスカッションツールによる人権課題での投融資先との対話の充実		・お取引先アンケートの実施と内容の検証 ・お客さま相談室への通報内容の検証 ・外部委託先、投融資先への監査を通じた実態検証
サプライヤー（調達・委託先）	・サプライヤーの事業活動での差別、過重労働・強制労働・児童労働や、地域社会等への人権侵害 等		・サプライヤー取引における新規購入や、外部委託時における人権関連のチェックシート制定 ・お客さま相談室の設置		

人権の尊重に向けた当社グループの取組み

ハラスメント防止	セクシャルハラスメントやパワーハラスメントなどの社内における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、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。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。また、カスタマーハラスメントなど社外からのハラスメントに対しては、当社グループ従事者を保護するため規定や事例集を整備し、外部機関（警察・顧問弁護士）と一体となり、組織として適切な対応に努めています。
同和・人権問題への対応（体制・研修）	当社グループとしても企業活動を展開するうえで「同和・人権問題」は積極的に対応すべき重要な問題と位置付けており、特に「同和問題」は様々な人権課題の原点であると認識しています。同和・人権研修においては、同和問題に対する正しい理解と認識を深めるために、同和問題に重点を置く一方で、最新の人権状況も踏まえ、多様化する様々な人権課題をテーマとして実施しているほか、2023年5月制定の人権方針の周知を行っています。

2024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	135名
新任監督職研修	新任監督職	89名
新任管理職研修	新任管理職	62名
新任支店長研修	新任支店長（銀行）	39名
キャリア採用時研修	新規採用キャリア（銀行）	32名
スタッフ採用時研修	新規採用スタッフ（銀行）	87名
同和・人権問題職場学習	全従事者	

誰もが安心して利用できるサービス提供体制の構築

お客さま保護等管理

広島銀行のバリアフリー化への取り組み

(店舗)
全拠点の入り口に1つ以上の自動ドアを設置、ならびに段差を解消しております。さらに、点字ブロックや思いやり駐車場の整備を促進しています。
(多様なコミュニケーション手段の導入)
店頭では、筆談対応や、円滑なコミュニケーションのため、ご希望の手続きを指差しで示すコミュニケーションボードの活用を通じて、コミュニケーション手段の多様化を図っています。
また、通帳やキャッシュカードへの点字表記に取り組んでいます。

お客さまの不便に“気づく力”を育む、接遇改革

「多様なお客さまが安心して利用できる会社でありたい」この想いのもと、2024年度は合理的配慮に関する全社的な取組を強化しました。知識の習得にとどまらず、体験・実践・対話を通じて、ユニバーサルマナーの向上に取り組んでいます。

【2024年度実施施策】

対象	施策
全従事者	eラーニング（障害者差別解消法）
全従事者	eラーニング（合理的配慮）
全従事者	研修資料「ユニバーサルマナーハンドブック」制作
接遇責任者	体験型「サービス・ケア・キャスト研修」
銀行営業店	接遇実態調査
銀行営業店	上記伝達講習・店舗内バリアフリーチェック実施
銀行営業店	ユニバーサルマナーについて各営業店で勉強会

※ユニバーサルデザイン・ユニバーサルマナーとは誰もが使いやすく、安心できる環境と接し方を大切にする考え方です。



ご高齢のお客さまへの見守り体制の強化について

広島銀行は地域の高齢者支援ネットワークの一員として、県内23の営業店と地域包括支援センターとの連携を推進、必要な情報共有やケース対応を行うことで、高齢者が安心して暮らせる社会づくりに取り組んでいます。
また、高齢のお客さまへの対応力向上のため、全行員が「認知症サポーター養成講座」を受講し、認知症

(ユニバーサルデザインのATM)

広島銀行のATMは、車いすをご利用のお客さまが操作しやすい設計となっています。また、視覚に不自由がある方への配慮として、ATMにハンドセット（受話器）を備え付けています。音声ガイダンスに従ってボタンを押していただくと、スムーズに入金や出金のお取引や係員と通話が可能です。
(電話リレーサービスへの対応)
聴覚や発話に不自由があるお客さまのために、オペレーターが手話や文字を通じて通話を仲介する「電話リレーサービス」に対応しています。これにより、カードの紛失や口座確認などの対応をリアルタイムでスムーズに行える環境を整備しています。

外部講師による体験型「サービス・ケア・キャスト研修」は、営業店におけるサービス提供の中核を担う責任者145名が受講しました。障がいのある方、高齢の方・妊娠中の方やLGBTQ+の方など、多様なお客さまへの適切な対応方法を学び、実践的な接遇スキルと気づきを養いました。

従事者向け研修資料「ユニバーサルマナーハンドブック」は、グループ会社であるひろぎんビジネスサービス所属の障がいのある従事者が作成、発信の一翼を担いました。

【ユニバーサルマナーハンドブックの一例】



の正しい理解と適切な対応方法の習得に努めています。
今後も、お客さまそれぞれのニーズやお困りごとに対し、最適な解決方法をご提案できるよう、丁寧な対応を心掛け、すべてのお客さまが安心して当社のサービスを利用できる環境づくりを行うことで、誰もが取り残されない金融サービスの実現に貢献してまいります。

基本的な考え方

当社グループでは、社会的責任と公共的使命を十分認識するなかで、あらゆる法令やルールを厳格に遵守するとともに、社会的規範に則り、お客さまの視点に

立って誠実かつ公正に業務を遂行し、お客さまの保護および利便の向上の実現を図っています。

お客さま保護等管理体制

当社グループは、顧客の保護および利便性の向上にかかる態勢の整備・確立を図るための大綱として、グループ顧客保護等管理規程を取締役会で定めております。
グループ顧客保護等管理規程では、顧客説明、顧客サポート（相談・苦情）、顧客情報、外部委託および利益相反に関する各管理事項および方針を定め、当社グ

ループの従事者に周知しております。
また、リスク統括グループを顧客保護等管理の統括部署として、顧客保護等を実現するための基本的な実践計画として「グループコンプライアンス・プログラム」を年度毎に、取締役会で定めるとともに、その進捗状況を半期毎に取締役会に報告しております。

情報管理

当社グループは、公表しております「個人情報保護宣言」に基づき、個人情報の取得や提供について厳正な対応を進めるとともに、サイバー攻撃に対応するためシステム強化等の安全管理措置等に関して継続的な改善に努めております。
お客さまからお預かりしている大切な情報資産を適切かつ厳格に管理するため、全従事者に対して、情報セキュリティ研修等を継続的に実施し、情報の取り扱いに関し、行動レベルで常に高い意識を持つよう徹底して

おります。
また、個人情報の取り扱い状況については内部監査等を厳格に実施することにより、その実効性の向上に努めております。
なお、お客さまご本人が、個人データの利用目的の通知、開示（第三者提供記録の開示も含みます）、訂正等または利用停止を請求された場合、ご本人さまであることを確認した上で、開示等の対応を行っています。

勧誘方針

広島銀行は、金融商品の勧誘にあたって、次のルールを守ります。
1. お客さまの金融商品に対する知識やご経験、資産構成や運用のご意向などに配慮した適切な商品をおすすめるように努めます。
2. 商品のご購入はお客さまご自身でお決めいただけますよう、商品内容やリスク内容などの重要事項について適切な情報提供と説明に努めます。

3. 断定的判断や事実と異なる情報の提供など、お客さまの誤解を招くような勧誘は行いません。
4. お客さまにとって不都合な時間帯やご迷惑な場所での勧誘は行いません。
5. お客さまにご満足いただける健全で適切な勧誘を行うため、商品知識などの研鑽を続けてまいります。

内部監査

基本的な考え方

当社グループでは、グループの運営に関し価値を付加し、また改善することで、経営計画の達成に貢献することを目的として、実効性のあるグループ内部監査態勢

の構築を図ることが、必要不可欠かつ重要であると考えています。

内部監査体制

当社グループでは、被監査部門から独立し十分な牽制機能が働く内部監査部門を当社および主要グループ各社に設置し、被監査部門のガバナンス、リスク・マネジメント、コントロールの各プロセスの適切性・有効性

について、規律遵守の態度をもって評価し、客観的意見を表明するとともに、問題点の改善要請または是正勧告、および助言を行っています。

■ひろぎんホールディングス

当社では、被監査部門から独立し、取締役会および監査等委員会をレポートラインとする、経営監査部を設置しています。経営監査部は、当社グループの内部監査部門の統括部署としてグループ各社と協働し、また、取締役会および監査等委員会と連携しながら内部監査を実施することで、グループ全体でのガバナンス強化を図っています。

経営監査部は、グループ各社にまたがる重要リスク項目を踏まえ、また、当社グループの内部監査基本計画を総括し、グループ内部監査基本計画を策定してい

■グループ各社

広島銀行などの主要グループ会社においても、被監査部門から独立した内部監査部門を設置して、内部監査を実施しています。各社では、グループ内部監査基本計画に沿って内部監査基本計画を策定し、取締役会

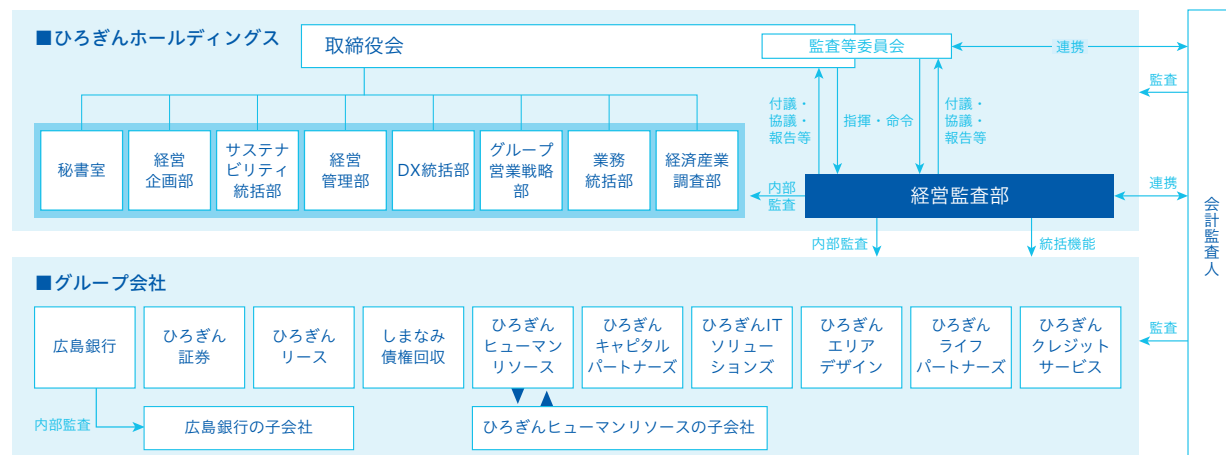
ます。取締役会および監査等委員会がこれを承認します。

当社グループの内部監査部門は、取締役会および監査等委員会が定めるグループ内部監査基本規程、グループ内部監査基本計画に基づき、内部監査を実施します。経営監査部は、当社グループの内部監査部門の内部監査の結果および改善・是正状況等を総括し、定期的に取り締り会および監査等委員会に報告しています。また、経営監査部は、グループ各社の内部監査部門からの報告を通じ、グループ各社の内部監査態勢や実施状況を把握・検証し、必要に応じて指導等を行っています。

等にて決定しています。

内部監査の結果は、遅滞なく頭取、社長および当社などに報告するとともに、定期的に当社およびグループ各社の取締役会等に報告しています。

▶内部監査体制（2025年4月1日現在）

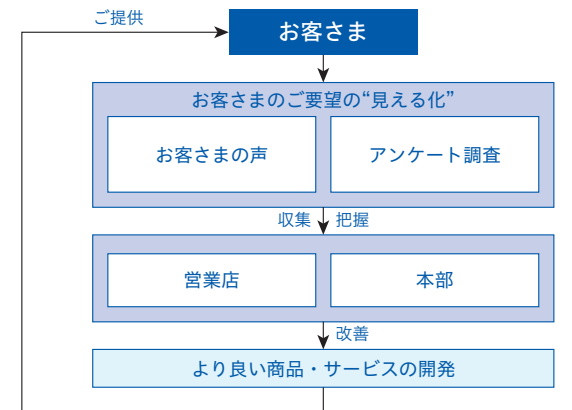


ステークホルダーとのコミュニケーション

お客さまとのコミュニケーション

当社グループでは、広島銀行を中心に、営業店やコールセンター、ホームページに寄せられる「お客さまの声」により多くのご意見・ご要望を頂戴しています。また、定期的な「アンケート調査」を実施し、お客さまのご要望の“見える化”に努めています。

お客さまの声を、満足度の向上につなげていくため、お客さまからのご意見・ご要望をもとに商品・サービスの改善ポイントを把握し、営業店および本部が連携して対応策を検討することで、より良い商品・サービスの提供に努めています。



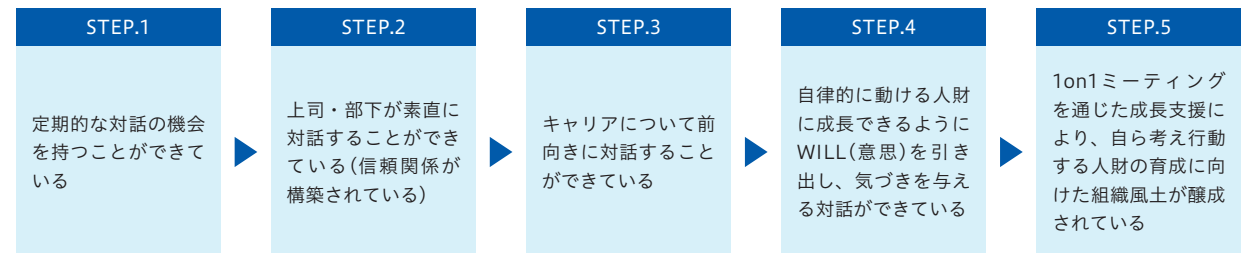
従業員とのコミュニケーション

当社グループでは、すべての従事者が、能力・専門性を遺憾なく発揮するなか、高いモチベーションとエンゲージメントを持ち、自律的なキャリア形成が可能となるような組織づくりに取り組んでいます。

広島銀行では、上司と部下の対話型のコミュニケー

ションを促進することを目的として「1on1ミーティング」の取組みを行うなど、従業員一人ひとりの「考え」や「価値観」に焦点をあてるコミュニケーションの活性化に努めています。

▶1on1ミーティングの高度化ステップ



株主・投資家とのコミュニケーション

IR活動の強化・充実

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上には、株主の皆さまとの建設的な対話が不可欠と認識しており、機関投資家向け会社説明会や個人投資家向け会社説明会を開催するほか、国内外の株主の皆さまとの個別の面談を実施するなど、株主構成を踏まえたIR活動の強化・充実に取組んでいます。

なお、2024年度においては、取締役会の実効性向上に向けた取組みの一環として、「株主との対話の更なる強化に向けた対応」の更なる進展を図り、代表取締役社長・取締役専務執行役員によるアナリスト・機関投資家等との接点増強や情報発信強化など、IR活動そのも

株主・投資家から気づきが得られた対話の事例

対話テーマ	対話において把握された株主・投資家の意見等
ガバナンス	取締役のスキルマトリックスを細分化(サステナビリティ等を追加)してほしい。
戦略	ROEの改善に向けて、リスク・アセットの活用等によるRORA向上施策を示してほしい。
資本政策	連結自己資本比率について、どの水準になったら自己株取得するのかを示した方が良い。それが示せれば、毎年度実施しない場合でも、マーケットから十分評価されるのではないかと。
投資家との対話	機関投資家の声をもっと聞くために、投資家との接点を拡大すべき。

の強化・充実を図るとともに、株主の皆さまおよびその他の市場参加者・関係者からの意見・要望等について、取締役会へのフィードバックを強化する取組みを進めました。

頂いた意見・要望については、経営の参考とすることはもとより、広く当社グループ内で情報共有し、サービス・業績の向上に役立てています。

2024年度のIR実施状況

機関投資家向け会社説明会	6回
機関投資家との個別面談	43回（海外投資家含む）
個人投資家等向け会社説明会	4回

当社グループの対応
投資家からの意見も勘案する中、当社の中長期的な経営戦略の方向性等を踏まえて、取締役のスキル・マトリックスを改正（サステナビリティ経営の推進・強化を目的として、必要なスキルに「サステナビリティ」を追加）
IR資料等にて、ROEの改善に向けた今後のRORA向上施策について開示を充実（「リスクアセットを活用したビジネス展開」および「リスクアセットを活用しない利益の積上げ」など）
連結自己資本比率11%程度を目処とし、自己資本比率の水準に応じた資本政策展開（収益力強化に向けた資本活用や株主還元等）を行っていくことを明示するなど、IR資料等にて、株主還元の考え方の開示を充実
代表取締役社長等によるアナリスト・機関投資家との個別面談機会を増加 機関投資家向け会社説明会（スモールミーティング）を四半期毎に実施

株主優待制度

当社は、株主の皆さまの日頃からのご支援に感謝するとともに、当社株式への投資魅力を高め、より多くの皆さまに当社株式を保有していただくことを目的として、株主優待制度を実施しています。

毎年3月31日を基準日（年1回）とし、基準日時点の当社株主名簿に記載された100株以上の普通株式を保

有する株主さまを対象として、下表の「①定期預金コース/地元特産品カタログギフトコース/ギフトカード進呈」、「②公益財団法人ひろしま美術館の招待券2枚進呈」および「③広島3大プロ観戦・鑑賞チケットの抽選権付与」の優待制度をご利用いただけます。

定期預金コース/地元特産品カタログギフトコース/ギフトカード進呈（基準日：2025年3月31日）

コース名		保有株式数			
		100株以上 500株未満	500株以上 1,000株未満	1,000株以上 5,000株未満	5,000株以上
定期預金	優待内容 ^{※1}	—	—	店頭表示金利 +0.10%	店頭表示金利 +0.30%
	預入期間	—	—	1年	1年
	上限金額	—	—	500万円	500万円
地元特産品カタログギフト ／ギフトカード進呈	優待内容 ^{※2}	500円の ギフトカード	1,000円の ギフトカード	5,000円 相当のカタログギフト	15,000円 相当のカタログギフト

（※1）上乗せ金利の対象となる商品はスーパー定期またはスーパー定期300です。上乗せ金利はいずれも年率かつ税引き前となります。
（※2）地元特産品カタログギフトコースにおける優待内容には送料等の諸経費を含みます。

財務データ

グループ財務データ（5年間）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
連結業績サマリー （百万円）					
連結粗利益	95,220	92,018	79,370	100,752	112,830
資金利益	66,805	69,535	66,276	72,913	85,759
役務取引等利益	19,524	21,115	20,814	24,140	26,058
特定取引利益	4,134	4,305	3,288	2,300	2,357
その他業務利益	4,755	△2,939	△11,008	1,398	△1,344
うち国債等債券関係損益	(3,210)	(△7,230)	(△16,795)	(△2,443)	(△6,294)
営業経費（△）	57,800	58,031	58,064	57,991	64,194
与信費用（△）	11,216	12,447	665	15,025	2,925
株式等関係損益	4,517	5,073	△2,297	7,628	5,557
持分法による投資損益	181	—	—	△17	56
その他	138	457	437	△1,194	851
経常利益	31,042	27,070	18,780	34,151	52,176
特別損益	△107	5,856	△525	5,794	△1,135
法人税等（△）	9,360	9,984	5,717	12,211	15,196
親会社株主に帰属する当期純利益	21,574	22,906	12,508	27,691	35,835

連結貸借対照表サマリー （百万円）					
資産の部合計	11,009,572	11,603,909	11,496,027	12,790,381	12,131,905
有価証券	1,479,829	1,668,228	1,580,832	1,783,523	1,916,703
貸出金	6,480,841	6,901,858	7,224,123	7,689,192	7,934,540
負債の部合計	10,492,691	11,107,708	10,997,422	12,255,132	11,627,269
預金	8,344,597	8,729,837	8,925,494	9,225,779	9,277,057
譲渡性預金	325,478	338,041	326,762	136,410	160,242
純資産の部合計	516,880	496,200	498,604	535,249	504,636
株主資本	445,112	461,189	465,920	478,927	497,905
うち利益剰余金	361,215	377,217	381,782	400,829	423,980
その他の包括利益累計額	71,519	34,745	32,421	56,052	6,503
非支配株主持分	121	138	135	142	100

財務指標等					
自己資本比率（％）	10.6	10.37	11.78	11.04	11.04
1株当たり配当金（円）	24.0	24.0	27.0	37.0	48.0
配当性向（％）	34.6	32.5	67.1	41.0	40.5
総還元性向（％）	34.6	32.5	67.1	52.2	51.7
1株当たり純資産（BPS）（円）	1,664.01	1,596.79	1,603.30	1,760.62	1,679.10
1株当たり当期純利益（EPS）（円）	69.26	73.75	40.25	90.35	118.55
ROE（％）	4.3	4.5	2.5	5.4	6.9
発行済株式総数（自己株式を含む）（株）	312,370,921	312,370,921	312,370,921	312,370,921	308,775,621
株価（円）	677	648	626	1,091	1,211.5
時価総額 [※] （億円）	2,115	2,024	1,955	3,408	3,741
PBR（倍）	0.41	0.41	0.39	0.62	0.72
PER（倍）	9.8	8.5	15.5	12.0	10.3

※年度末の株価に基づき算出

日経平均株価（円）	29,178.80	27,821.43	28,041.48	40,369.44	35,617.56
為替レート（米ドル／円）	110.71	122.41	133.54	151.33	149.53

第三者保証

独立業務実施者の限定的保証報告書

2025年8月25日

株式会社ひろぎんホールディングス

代表取締役社長 部谷 俊雄 殿

KPMGあずさサステナビリティ株式会社

大阪事務所

業務責任者 井上 敬介

結論

当社は、株式会社ひろぎんホールディングス（以下「会社」という。）の統合報告書2025（以下「統合報告書」という。）に含まれる2024年4月1日から2025年3月31日までの期間の★マークの付されている環境パフォーマンス指標（以下「主題情報」という。）が、統合報告書に記載されている会社が定めた主題情報の作成規準（以下「会社の定める規準」という。）に準拠して作成されているかどうかについて限定的保証業務を実施した。

実施した手続及び入手した証拠に基づいて、主題情報が会社の定める規準に準拠して作成されていなかったと信じさせる事項が全ての重要な点において認められなかった。

結論の根拠

当社は、国際監査・保証基準審議会（IAASB）が公表した国際保証業務基準（ISAE）3410「温室効果ガス報告に対する保証業務」に準拠して業務を実施した。同基準における当社の責任は、本報告書の「業務実施者の責任」に記載されている。

当社は、国際会計士倫理基準審議会（IESBA）が公表した「職業会計士のための国際倫理規程（国際独立性基準を含む。）」に定められる独立性及びその他職業倫理に関する規定に準拠している。

当社は、IAASBが公表した国際品質マネジメント基準（ISQM）第1号「財務諸表の監査若しくはレビュー又はその他の保証若しくは関連サービス業務を行う事務所の品質マネジメント」を適用している。同基準は、職業倫理に関する規定、職業的専門家としての基準及び適用される法令等の遵守に関する方針又は手続を含む品質管理システムを整備及び運用することを事務所に対して要求している。

当社は、結論の基礎となる十分かつ適切な証拠を入手したと判断している。

その他の記載内容

当社の主題情報に対する結論の対象には、主題情報及びその保証報告書以外の情報（以下「その他の記載内容」という。）は含まれない。当社はその他の記載内容を通読したが、追加的な手続は実施していない。また、当社はその他の記載内容に対して結論を表明するものではない。

主題情報に責任を負う者の責任

会社の経営者は、以下に対する責任を有する。

- 不正又は誤謬による重要な虚偽表示のない主題情報の作成に関連する内部統制を整備及び運用すること
- 主題情報の作成に適合する規準を選択又は策定し、使用した規準を適切に参照又は説明すること
- 会社の定める規準に準拠して主題情報を作成すること

主題情報の測定又は評価における固有の限界

統合報告書の「温室効果ガス排出量の算定方法」に記載されているように、温室効果ガス排出量の定量化は、活動量データの測定、及び排出係数の決定に関する不確実性並びに地球温暖化係数の決定に関する科学的な不確実性にさらされている。

したがって、経営者が、許容可能な範囲で異なる測定方法、活動量、排出係数、仮定を選択した場合、報告される値が重要な程度に異なる可能性がある。

業務実施者の責任

業務実施者は、以下に対する責任を有する。

- 主題情報に不正又は誤謬による重要な虚偽表示がないかどうかについて限定的保証を得るために業務を計画し実施すること
- 実施した手続及び入手した証拠に基づき、独立の立場から結論を形成すること
- 経営者に対して結論を報告すること

当社は、業務の過程を通じて、職業的専門家としての判断を行使し、職業的専門家としての懐疑心を保持した。当社は、主題情報に関して結論の基礎となる十分かつ適切な証拠を入手するための手続を立案し、実施した。選択した手続は、主題情報及びその他業務環境に関する当社の理解と、重要な虚偽表示が生じやすい領域の検討に基づいている。業務を実施するに当たり、当社は主に以下の手続を行った。

- 主題情報の作成に適用される規準の妥当性の評価
- 会社の担当者に対する、主題情報の作成に関連する主要なプロセス、システム、及び内部統制についての質問
- 分析的手続（傾向分析を含む）の実施
- 重要な虚偽表示リスクの識別・評価
- リスク評価の結果に基づき選定した本社における現地往査
- 主題情報に含まれる数値情報についてサンプルベースによる再計算の実施
- 抽出したサンプルに関する入手した証憑との突合
- 主題情報が会社の定める規準に従って表示されているかどうかの評価

限定的保証業務で実施される手続の種類と時期には幅があり、合理的保証業務に比べて手続の範囲が限定されている。したがって、限定的保証業務で得られる保証の水準は、合理的保証業務が実施されていれば得られたであろう保証水準よりも低い。

以上

上記は保証報告書の原本に記載された事項を電子化したものであり、その原本は当社及びKPMGあずさサステナビリティ株式会社がそれぞれ別途保管しています。