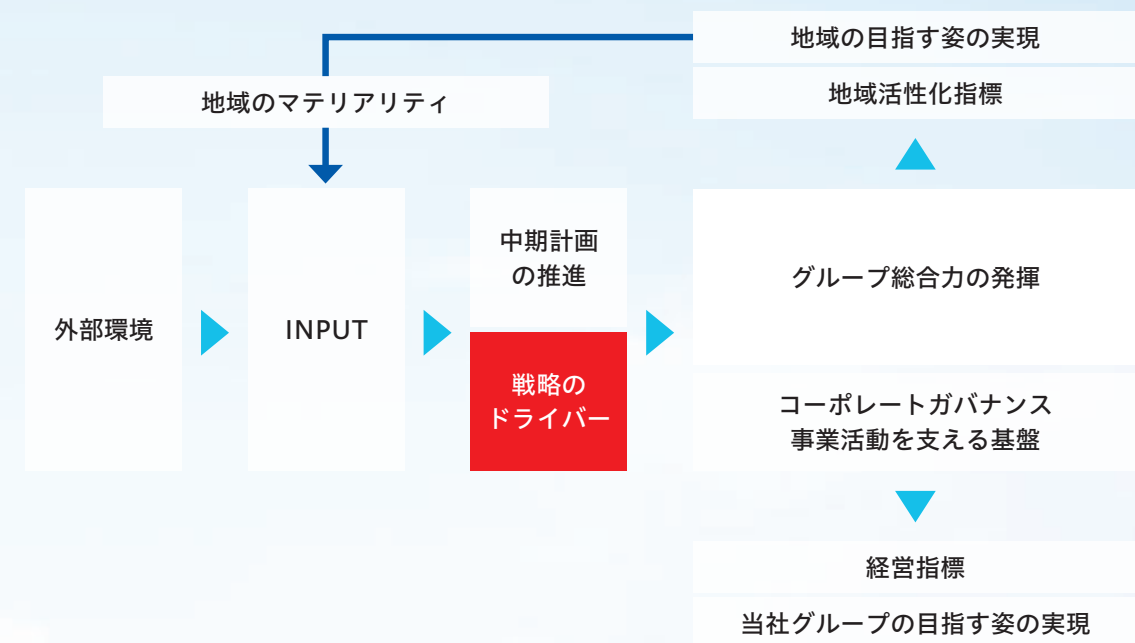


私たちは持続的成長に向けて 何を変革するのか？

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

人的資本経営(マテリアリティ⑥)	75-88
特集02 広島銀行の「働く場所としての魅力」の現在地 ― 社員クチコミサイト「OpenWork」でのリアルな声から探る人的資本経営の現在地 ―	89
特集03 地域の「働く場所としての魅力」向上に向けて ― 地域のダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進 ―	90
SX・DX・AX(3つのトランスフォーメーション)	91-92
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)	93-94
カーボンニュートラル(マテリアリティ⑧)	95-104



「活力ある地域」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、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、人的資本投資の拡充を進めるとともに、「人的資本を最大化する5つの柱」の各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、求める人財の育成を図っていきます。

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、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（エクイティビジネス・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を行っています。

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、積極的な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。

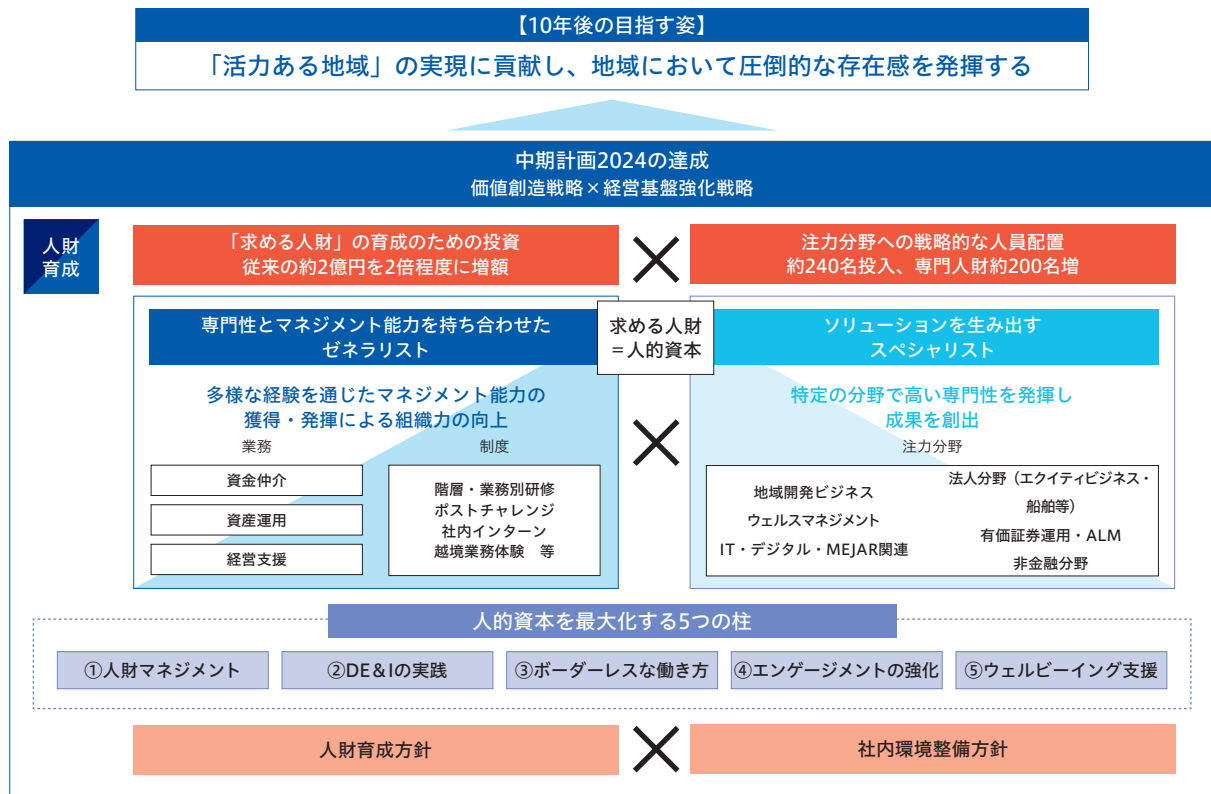
社内環境整備方針

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。本計画では、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ています。

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んでいます。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)	(実績)	(計画)	(計画)
		KPI	2023年度	2024年度	2025年度
		一人当たり人的資本投資額	155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円
			155千円	208千円	220千円

人財マネジメント

当社グループは、パーパスや経営理念、経営戦略の実現に向け、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

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。本経営塾は右表のカリキュラムで構成されており、研修終了後には、経営陣への提言も行います。

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。

専門性の高度化に向けた支援

広島銀行では、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、「自己啓発奨励金制度」を

▶マイスター認定者数（2024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	4名
法人	67名	8名
個人	85名	5名

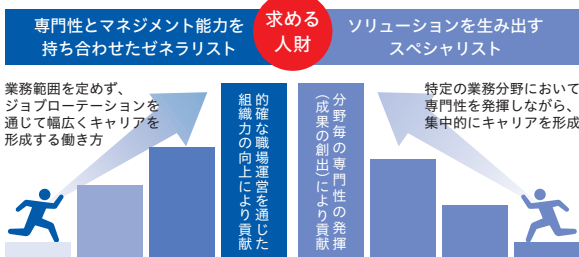
※ 「法人」または「個人」のマイスターのうち、高次元のコンサルティング営業を実践し、他方の業務でも一定のスキルを有する者が認定される上位マイスター。

▶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 新入職員スキルアップ研修 随伴訪問前研修 ひとり立ち前研修	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	キャリア開発研修（40歳達令） 新任管理職研修 新任支店長研修 管理職マネジメント研修 管理職向け1on1実践研修 ひろぎん経営塾	シニアスキリングプログラム
		ベーシックマネジメント研修		
テーマ別研修	ティーチングとコーチング研修 ロジカルコミュニケーション研修 パワーポイント実務活用研修 エクセル活用強化研修 タイムマネジメント研修	ネゴシエーション研修 チームビルディング研修 プレゼンテーション研修 クリティカルシンキング研修	部下のキャリア形成支援研修 アンコンシャスバイアス研修	ファシリテーション研修
				Udemy研修 ^{※1} HHR研修 ^{※2}

※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 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



階層別研修・テーマ別研修を実施しております。

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。

▶「ひろぎん経営塾」の受講者数（2024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	12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	19名
ひろぎん経営塾(中級)	・クリティカルシンキング ・経営戦略、ファシリテーション	37名

▶MBA派遣者数（2025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	24名

金融関連の資格に限定せず、幅広く柔軟に支給できるよう整備しており、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（2025年3月31日現在）

内容	保有者数
FP1級・CFP保有者数*	(グループ) 478名
M&Aシニアエキスパート	(グループ) 207名
ITパスポート	(グループ) 2,514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。

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指し

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、注力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者を配置し、各注力

▶注力分野へのリソース投入

	注力分野	人財投入 (2028年度、2023年度対比)	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)
当社グループの強みを活かしたビジネス展開	地域開発ビジネス	+15名程度 (2024年度：+2名)	+15名程度 (2024年度：+8名)	+約20億円
	法人分野 ^{※2} (エクイティビジネス・船舶関連等)	+100名程度 (2024年度：+25名)	+50名程度 (2024年度：+19名)	+約110億円
構造改革を進める業務領域	有価証券運用・ALM	+7名程度 (2024年度：+2名)	+10名程度 (2024年度：+1名)	+約160億円
	ウェルスマネジメント	育成により、現状の人財のうち25名程度を専門人財に引上げ		+約10億円
収益性の改善に資する成長投資	IT・デジタル・MEJAR関連	+100名程度 (2024年度：+23名)	+100名程度 (2024年度：+20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」「エクイティビジネス」「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。

▶注力分野における専門人財ポートフォリオマネジメント強化の例

注力分野においては、求める人財の確保に向け、それぞれの分野で下図のようにいくつかの領域を設定する中、人財ポートフォリオの管理を行っています。そ

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。

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、広島銀行では、2025年2月よりタレントマネジメントシステムの運用を開始しました。今後グループへの展開を予定しており、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。

専門人財ポートフォリオマネジメントの一例



キャリアパスモデルの一例



※1 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。

※2 キャリアパスモデルについては、簡略化して掲載しています。

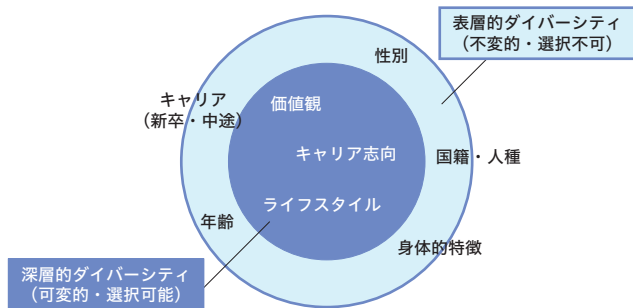
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの実践

当社グループのダイバーシティ推進の全体像

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（DE&I）の目的であると考えています。

全員活躍組織を目指し、多様な人財の採用（男女半々の新卒採用、中途人財の採用強化、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）を行っています。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

▶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

DE&I Weekの実施

当社グループでは、従業員からの発案をもとに、2022年度から、人権週間（12月4日～10日）にグループ全体のDE&Iに対する理解と認識を深め、多様な人財が活躍することのできる組織づくりを目的とした「DE&I Week」という企画を実施しています。

2024年度は、グループの全職員を対象として、各支店・部署ごとに勉強会を実施しました。社長によるメッセージビデオのほか、事前に従業員から集めた「職場で、表層的ダイバーシティ（年齢や性別など、変えられない属性）にとらわれない言動（「役割を与えてもらった、任せてもらえた」など）で嬉しかったこと」「介護・育児・治療・障がいなど制約があるメンバーであっても、やりがいのある仕事から疎外されず活躍・成長している組織の取組み」といった声をもとに作成したケーススタディ、LGBTQ当事者と当社役員による対談動画などを盛り込んだオリジナル教材を利用し、各職場での対話を重視したコンテンツとしました。

その結果、当社グループ約3,000名から集まったアンケート回答のうち96%がDE&Iを進めることで組織

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います。

一方、多様な人財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割程度に留まっている状況です。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。

▶目標と現状

指標	2025年3月期実績	2026年3月期目標	2031年3月期目標
女性管理職比率	11.8%	15%	25%程度
女性マネジメント職比率	19.3%	22%	30%程度
女性マネジメント職候補比率	36.1%	37%	45%程度
新入社員に占める女性比率	49.7%	50%程度	
全社員に占める女性比率	41.5%	42%	45%程度
キャリア採用者数	62名	66名	100名程度
障がい者雇用率	2.8%	3.0%	3%以上

にもたらされるメリットへの理解が「とても深まった」または「深まった」と回答しました。このような取組みを継続的に実施することで、真のDE&Iを進めてまいります。



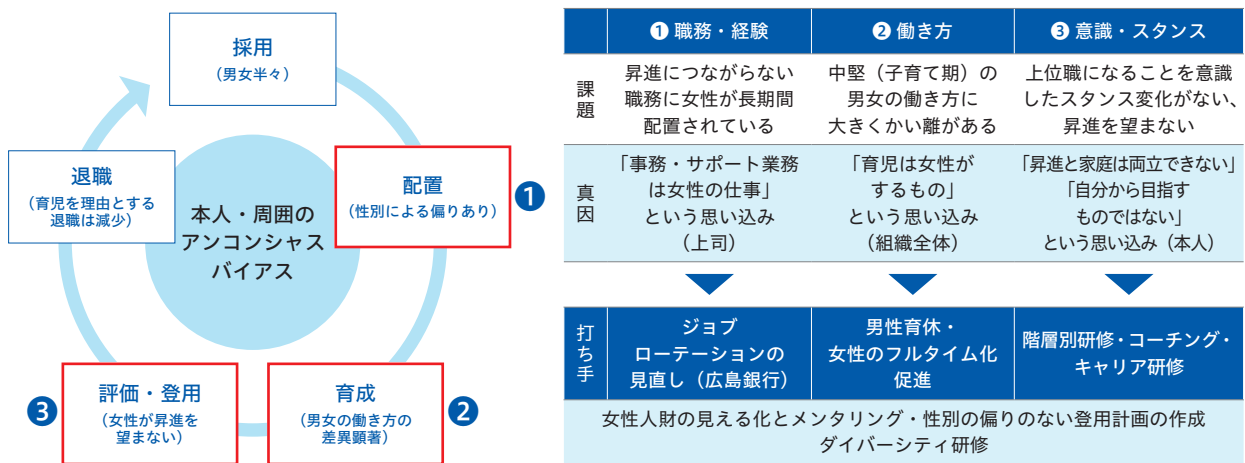
<DE&I Weekのプログラム>

Day1	DE&Iが組織にとってなぜ必要か
Day2	ジェンダーギャップについて考える
Day3	障がいのある方と共に働くことについて考える
Day4	LGBTQについて理解を深める
Day5	多様な働き方（全員活躍組織の実現に向けて）

ジェンダーギャップが生じる理由の特定

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

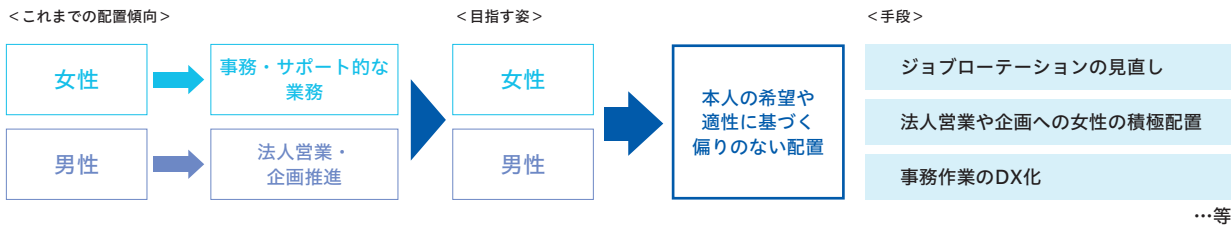
する女性の意識の3点と特定しており、各課題を解決するための施策を企画・実行しております。



①配置の性別による偏り

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や法人営業・企画への女性の積極配置を行い、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。



配置転換による女性の活躍事例

広島銀行五日市支店では、長年融資業務を担ってきた女性職員が法人渉外の担当となったことをきっかけに、地域の女性経営者の横のつながりが不足しているという課題を発見。着任直後に、女性経営者コミュニティ創設に向けて、女性経営者が集うセミナー・交流会を自ら提案・企画し、支店や他部署の職員の協力をとりつけ、短期間で開催にこぎつけました。



セミナーの様子	
<当日のプログラム>	
第一部	講演 「女性のチカラで発展・成長するひろしまに向けて」
第二部	ネットワーキング（交流会）

本セミナーには、地域のお取引先企業約20社の女性経営者・女性幹部の皆さまにお集まりいただき、当社執行役員サステナビリティ統括部長による講演のほか、参加者と広島銀行職員が女性ならではの悩みや経営者・リーダーとして担う役割などについて意見交換しました。

参加者からは「女性は、後継者と想定されている男性とは異なり、思いがけず事業承継している方が多い。女性も後継者たりうる前提で、男女問わず育成していくことの大切さを感じた」「現状維持から脱することで成長と自信につながるのは男女とも共通だ。後進育成に役立てたい。」との感想をいただきました。地域のダイバーシティ推進に向けて、これまで女性が関わるのが少なかった法人渉外という立場で企画業務を成し遂げた好事例です。

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必要があります。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

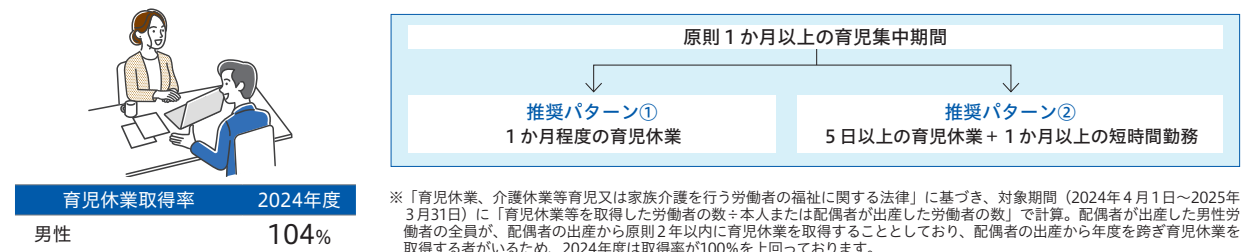
現状から、男性の育児参画を推進することや、独自の短時間勤務制度を導入することにより、男女差のない働き方を実現しようとしています。



■ 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。



■ 女性のマミートラック防止（独自の短時間勤務制度の導入）

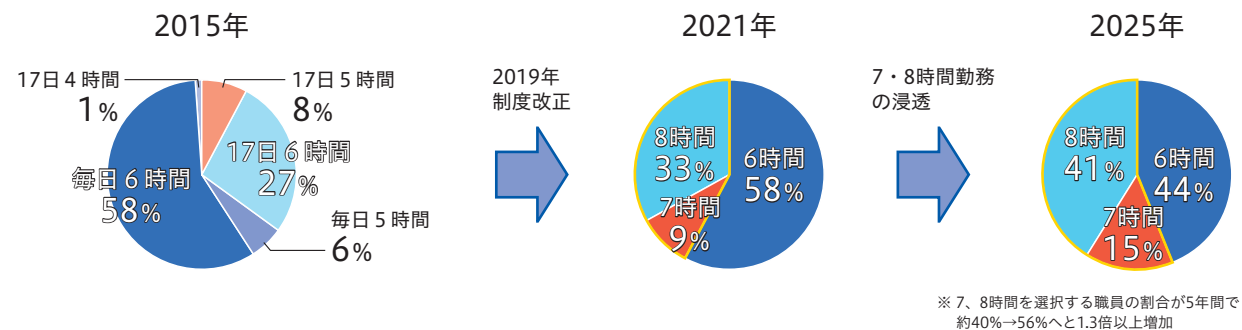
女性の長期にわたる短時間勤務の取得がマミートラックの要因になっているという課題感のもと、2019年以降グループ各社にて短時間勤務制度を一新しました。それまで小学校低学年までしか使用できなかった期間を小学校6年生まで延長すると同時に、取得可能期間を「通算」5年半とすることで、本当に必要な時に細切れで取得することを推奨しました。本制度改正により、広島銀行では短時間勤務者の就労時間が大き

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低減しており、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）



▶ 短時間勤務者の内訳の推移（いずれも4月1日時点）



③昇進に対する女性の意識

配置の性別による偏り、男女の働き方の差異の課題に加えて、「女性に無理をさせるのはかわいそう」という周囲の過度なケア意識および「わたしには到底無理」という女性自身の意識が相まって、これまで、女性職員は、男性職員と比較して、挑戦の機会や一皮むける経験に恵まれることが多くありませんでした。

一方で、女性がキャリアアップしていくためには、まず自らが上位職にステップアップすることで、後進に自らの席を空ける必要があります。

誰でも未経験の職務や難易度の高い業務には尻込みしてしまうものです。

しかしながら、行動し、経験する先にしか「自信」は生まれません。そのことを女性自身が理解し、次なるステップに自ら行動していく後押しとなる研修を、役職階層別に実施しております。

なお、本人の気づきとともに、応援者やキャリア相談の壁打ち相手が必要との観点から、女性管理職には、役員登用を見据えた現役役員によるクロスメンタリング面談、女性監督職にはプロによるコーチング、女性職員一般には、プロのキャリアコンサルタントによるキャリア面談をセットとして、各人のキャリア形成がより実効性のあるものとなるようサポートしています。

対象	施策	
女性管理職	課題解決力アップ研修＋役員とのメンタリング面談	女性管理職の次なるキャリアとしての配置・登用を見据え、管理職として必要な課題解決力を養う研修とともに、当社役員によるメンタリング面談を実施
女性監督職	課題解決力アップ研修＋プロによるコーチング	上位職を目指すために必要な課題解決力を養う研修とともに、プロによるコーチングセッションを実施
若手女性職員	キャリアサポート研修	ライフイベントとキャリア形成の両立について外部講師から学ぶとともに、キャリアコンサルタントによるキャリア面談を併せて実施することでキャリアへの意識を高める
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。女性社外取締役を講師とした講演を併せて実施

①～③の課題に共通する施策

すべ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。

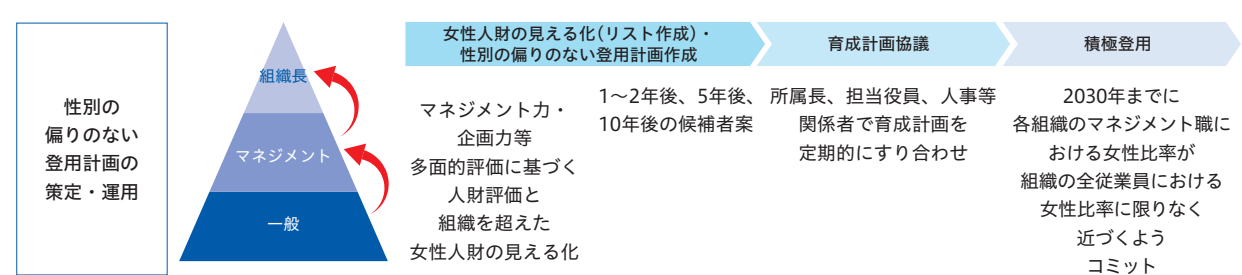
具体的には、男性と比較して、役割固定により同一

の部署で長年勤務する女性職員が多いことにより、人事権を持つ部門長が、登用にふさわしい能力やポテンシャルを持つ他部署の女性を知る機会がないという現状を踏まえ、女性職員を多面的に評価したリストを役員・部門長・人事で共有し、実際の配置・登用に活かしていく体制を整えています。

▶ 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	2024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年度は、管理職手前の役職である広島銀行の監督職に向けて、ダイバーシティマネジメント研修を実施しました。

▶ 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



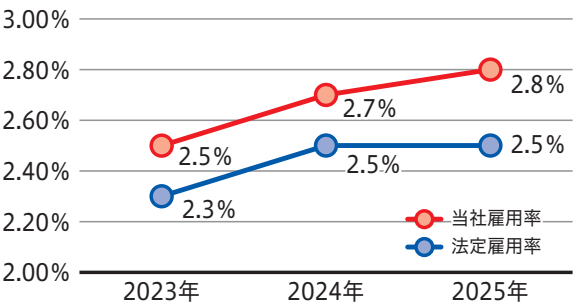
多様性の尊重と障がい者活躍促進

当社グループでは、多様な人財が持てる力を発揮し「人生の充実感・働きがい」を実感できる職場づくりを大切にしています。その一環として、障がいのある方々の積極的な雇用に取り組んでいます。

障がいの有無にかかわらず、すべての人が尊重され、役割を持ち、やりがいを感じながら働く組織は、「持続可能な組織の基盤」であり、経営の重要な課題であると考えています。

そのため、特例子会社に特定せず、グループ全体で、適財適所の雇用を促進し、真の「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」の実現を目指しています。

障がい者雇用率の推移（各年6月1日実績）



■ 特例子会社における「もにす認定」取得について

当社グループの特例子会社であるひろぎんビジネスサービスは、障がいのある方の安定的な雇用や職場定着への取組みが評価され、2024年9月20日付で厚生労働省より「もにす認定（障害者雇用優良中小事業主認定）」を取得しました。

この認定は、障がい者雇用に関する法令遵守はもとより長期的な雇用の継続や職場環境の配慮、支援体制の整備など、総合的な取組みが一定水準以上であると認められた事業所に対して付与されるものです。

多様性の尊重とLGBTQ+の取組み

当社は、多様な性のあり方を尊重し、誰もが自分らしく安心して働ける職場づくりを目指して、LGBTQ+に関する理解促進に積極的に取り組んでいます。

2024年度のひろぎんグループDE&I Week^{※1}では、LGBTQ+当事者のインタビュー動画を配信し、従業員に視聴してもらいました。この取組みにより、多くの従業員から「LGBTQ+の方が身近に感じられた」「多様性を意識した言動をしたい」という声が上がりました。

2025年度は、社内制度の見直し・整備を通してLGBTQ+を含むすべての従業員が働きやすい環境づくりを推進します。多様性を尊重し、魅力ある企業を目指すとともに、「PRIDE指標」の取得にも取り組んでまいります。

また、地域企業ネットワーク「HATAful(はたフル)」^{※2}のプロジェクトの一環として「はたフルPride」を立ち上げ、地域におけるLGBTQ+に関する啓発活動を展開しています。

障がいのある方や他の従事者に対するサポート体制として、精神保健福祉士を含む支援体制をグループ全体で整え、一人ひとりの活躍をきめ細やかにサポートしています。

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、誰もが活躍できる社会の実現に貢献するとともに、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、障がいのある方の職場見学や職場実習の受け入れや、地域に向けたセミナー等を通じて、当社の取組みを積極的に地域に還元してまいります。

雇用する障がい者の人数（各年8月1日実績）

グループ会社名	2024年	2025年	増減
広島銀行	71名	78名	+7名
ひろぎんビジネスサービス（特例子会社）	35名	43名	+8名
その他グループ会社	12名	15名	+3名

今後も、ひろぎんビジネスサービスを中心に、グループ全体で障がいのある方の働きやすさと働きがいの向上に努め、誰もが活躍できる職場づくりを推進してまいります。



〈HATAfulにおける実施予定の取組〉



HATAfulは、2025年には広島県内で初めて開催される「ひろしまプライドパレード」のメインスポンサーを務める予定です。すべての人が自分らしく生きられる社会の実現を目指し、今後も地域と連携しながら活動の輪を広げてまいります。

※1 DE&I Week:P.79をご参照ください。
※2 HATAful(はたフル):P.90をご参照ください。

■ 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

当社グループは、2023年4月より「越境業務体験制度（ひらめき☆1 Days）」を開始しています。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を行っています。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も開始しました（2025年6月末現在36名利用）。地元への貢献意欲を高め、地域活性化につなげることで、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

多様な価値観・スキルの獲得

当社グループでは2024年度に62名のキャリア採用者を迎え入れ、2025年度では66名の採用を目標に掲げております。今後も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。

また、広島銀行は転職や結婚、介護等のあらゆる理由で退職した方を対象としたウェルカムバック制度に

カムバック採用者の声

営業店
土橋 美奈

新卒で広島銀行に入行後、一度退職しましたが「ウェルカムバック制度」を利用して再就職しました。前職在職中に子どもが生まれ、ライフステージの変化を機に働き方を見直したことがきっかけです。短時間勤務制度や各種休暇制度など、子育てとの両立ができる働きやすい環境が整っています。急な子どもの発熱にも柔軟に対応してもらえ、改めて広島銀行で働く安心感を実感しています。

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。また、2024年度の従事者1人当たりの平均有給休暇取得日数は15.3日（前年度比▲0.4日）となっています。

1人当たり平均有給休暇取得日数	15.3日（前年度比▲0.4日）
1人当たり月平均時間外労働時間	8.2時間（前年度比+0.12時間）

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。

▶ 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	2024年度実績
社内インターンシップ利用者数	306名
ポストチャレンジ制の利用による異動者数	40名 (前年度比+12名)
ひらめき☆1 Days申込者数	22名 (うち外部企業希望19名)

※ポストチャレンジ：2024年度は109名の応募

加えて、2024年11月より、当社をよく知り、社外で新しい経験・知見を培ったアルムナイ（退職者）と中長期的な関係を構築すべく、新たにアルムナインネットワークの運用を開始しました。社内の最新情報の提供やキャリア採用等を通じ、多様な人財の活躍による企業価値の向上を図ります。

キャリア採用者の声

ソリューション営業部
平繁 秀治

2024年に広島銀行に入行し、医療関連担当として地域の医療機関や介護事業者ソリューションを提案しています。前職での新規事業展開や経営改善の経験を活かし、「現場感」を持ったアドバイスで地域課題の解決に取り組んでいます。広島銀行は他者を尊重し、成長を喜び合う文化があり、自由な発想で提案できるため、異業種からの転職でも安心して働けています。今後は医療・介護業界を支え、広島をさらに盛り上げたいと考えています。

■ 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

■ 褒める文化・チャレンジする風土の醸成

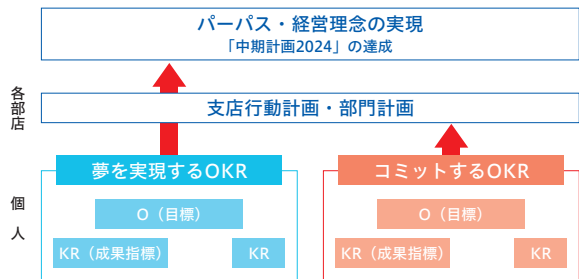
当社グループでは、変化を恐れずチャレンジが当たり前にできる組織とするため、環境整備を進めています。具体的には、グループ全従事者を対象とした「ビジネスコンテスト」の開催や、地域・当社グループの未来創造を目的とした「未来創造推進ワーキンググループ」の活動など、果敢にチャレンジする風土や周囲のチャレンジを応援する風土の醸成に力を入れるとともに、褒める文化の定着を目指しています。

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。

OKRと呼ばれる目標設定の仕組みを取り入れ、従事

者のすべ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



■ 職員の定着・早期活躍支援

当社グループは、従事者の離職を抑え、定着・早期活躍を支援することで、育成等の投資効果も最大化されるとの考えのもと、オンボーディングプログラムの拡充を図っています。

新入職員向けの研修は、適時適切に実施できるように時間を掛けヒアリングや分析を行い見直しており、結果として、入社3年以内離職率は低位で推移しています。

また、広島銀行では、2025年3月、キャリア採用者の定着支援、即戦力化を企図して、新たに独自のオンボーディングハンドブックを作成しました。作成にあたっては、実際にキャリア入行者・受入部門の双方に対して、調査・分析を行うことで、早期活躍を実現する実用性の高い内容となっています。

■ 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、2024年度はエンゲージメント指数：3.81、eNPS：37.3%となりました。

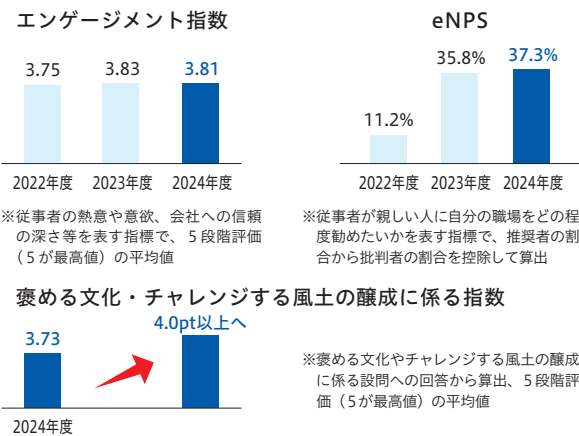
加えて、2024年度より同調査内で、当社グループが大事にする褒める文化・チャレンジする風土の醸成状況の定量的な把握を開始しました。パーパス・経営理念の実現に向けては、失敗を恐れずチャレンジする風土の定着・進化が必要不可欠という考えのもと、今後も従事者と信頼関係の構築および職場環境・風土の改善を図り、従事者が誇りを持って働ける魅力的な企業風土・職場環境の構築に努めていきます。

▶入社3年以内離職率（2025年3月31日時点）

グループ会社名	＜参考＞			
	2021年度入社	2022年度入社	2023年度入社 (2年経過)	2024年度入社 (1年経過)
広島銀行	21.2%	13.5%	4.1%	0.0%
ひろぎん証券	25.0%	11.0%	0.0%	0.0%
ひろぎんリース	0.0%	16.7%	12.5%	0.0%
ひろぎんITソリューションズ	18.2%	12.5%	0.0%	4.5%

※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%

▶2024年度HD職員意識調査結果



■ ウェルビーイング支援

当社グループでは、パーパスの実践者である従事者が最高のパフォーマンスを発揮できる状態を実現するため、職場におけるウェルビーイングの実現に取り組んでいます。具体的には、心身共に健康であること（フィジカル・ウェルビーイング）、経済的に豊かであるこ

■ フィジカル・ウェルビーイングの取組み

当社グループは、従事者の心身の健康を第一に考え、「ひろぎんグループ健康経営宣言」に則り、全社で健康経営を推進しています。

当社および広島銀行は、「健康経営優良法人2025（大規模法人部門）」の上位法人としてホワイト500の認定を取得し、また、ひろぎんリースとひろぎんヒューマンリソースも「健康経営優良法人認定制度（中小規模法人部門）」の認定を取得しております。

加えて、当社および広島銀行は、従事者の健康増進に向けたスポーツ活動の支援や促進に対する取組実績が認められ、「スポーツエールカンパニー2025」に認定されました。

■ ファイナンシャル・ウェルビーイングの取組み

当社グループは、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、ファイナンシャル・ウェルビーイングの実現に取り組んでいます。そのためには、従事者の生活の基盤となる報酬面の充実は欠かせない要素となります。

会社名	2023年度 ベースアップ	2024年度 ベースアップ	2025年度 人事制度改定
広島銀行	2%	3%	約10% (賞与を含めた年間賃上げ率)
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			

※大卒・勤務地域を限定しないコースの水準
※人事制度改定については、P.88参照

また、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年度には奨励金額の拡充やESOP信託を導入し、持株会への加入率は約80%と高い水準となっています。

と（ファイナンシャル・ウェルビーイング）、主体的にキャリアを構築できていること（キャリア・ウェルビーイング）、所属する地域や組織に愛着を持ってコミットできていること（ソーシャル・ウェルビーイング）を支援しています。

▶健康経営優良法人2025
ホワイト500 ▶スポーツエール
カンパニー2025 ▶健康経営優良法人2025
（中小規模法人部門）



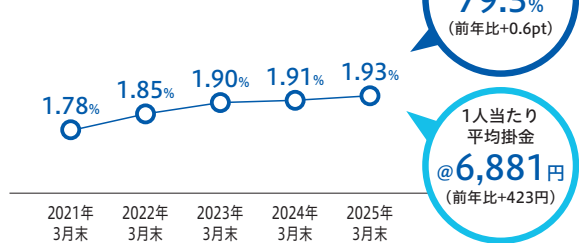
健康経営優良法人2025
(大規模法人部門)
「ホワイト500」認定ロゴマーク
スポーツエールカンパニー
2025
認定ロゴマーク
健康経営優良法人2025
(中小規模法人部門)
認定ロゴマーク

昨今の物価高騰に伴う負担増加等も踏まえる中、従事者の処遇水準の改善に継続的に取り組んでおり、「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。

▶従業員持株会の状況

従業員持株会への加入推奨

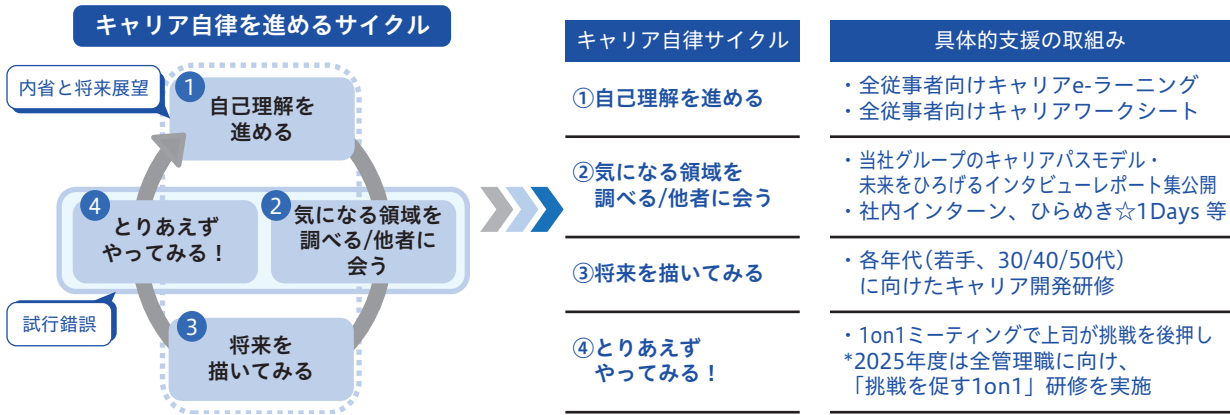
○発行済株式数に占める従業員持株会の割合
(自己株式除く)



キャリア・ウェルビーイングの取組み

当社グループでは、仕事やキャリアに関する満足度・充実感は、従事者の職場におけるパフォーマンスに影響するだけでなく、個人の人生の質も左右する重要な要素と考えています。そこで、全従事者のキャリア・ウェルビーイングを実現するため、会社主導の受動的なキャリア形成から抜け出し、自ら主体的にキャリアを切り拓くことを組織的に支援しています。

具体的には、キャリア自律を進めるサイクルとして4つのステップを示し、各ステップにおいて、従事者が主体的に自身のキャリアについて考え、悩み、選択することができるようグループ全社が一体となり、支援の充実を図っています。



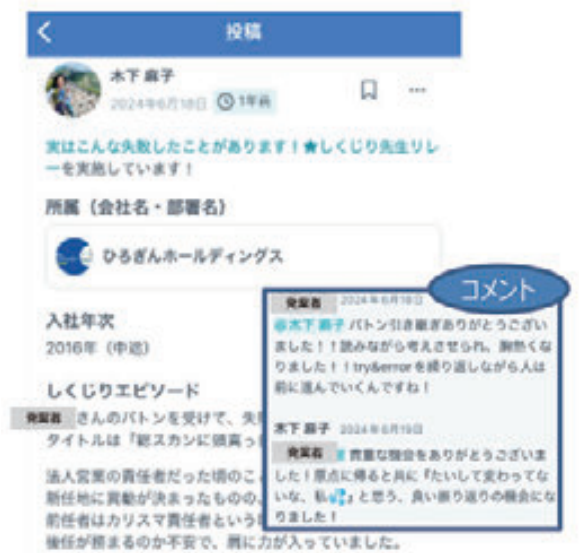
ソーシャル・ウェルビーイングの取組み

当社グループは、従事者が所属する地域や組織に愛着を持ち、地域・組織のために、主体的に行動することが、ソーシャル・ウェルビーイングの目指す状態であると考えています。

社内SNS「TUNAG」を通じて、世代や役職、グループ会社間のコミュニケーションの活性化を促進し、従事者一人ひとりが実践者としてチャレンジする風土を醸成しています。また、広島県の転出超過対策として、誰もが自分らしく働くことのできる魅力的な職場を広島で増やしていく当事者ネットワーク「HATAful (はたフル)」を県内企業と共に立ち上げ、従事者が主体となって、組織の枠を超えて県内企業一体となって変化を生み出すプラットフォームとなるべく活動しています。これらの取組みを通じて、従事者自身が地域・組織に愛着を持つことで、地域社会全体の幸福度を高め、持続可能な発展に貢献します。

▶社内SNS「TUNAG」投稿例
実はこんな失敗したことがあります！★しくじり先生リレー

「失敗＝マイナス減点」から「失敗を恐れず、チャレンジ！」への意識改革を進めるため、「みんな失敗があるから今がある」ということをオープンに共有し合う《失敗談紹介》のリレー投稿が始まりました。
このリレー投稿は、営業店職員の発案により始まり、バトンを受け取った役員がこれまで11名、自らの《しくじり体験》を語っています。
若手社員から「ブックマークをして見返すほど楽しみ！」との声が寄せられるなど、「前向きな失敗は、学びや成長のヒントが詰まったポジティブなもの」という雰囲気づくりにつながっています。



人事制度の抜本的な見直し

当社グループでは、「中期計画2024」で掲げた高い理想や目標の実現に向けて、「人的資本を最大化する

5つの柱」の強化を企図し、人事制度の抜本的な見直しを行いました。

人事制度改定の考え方

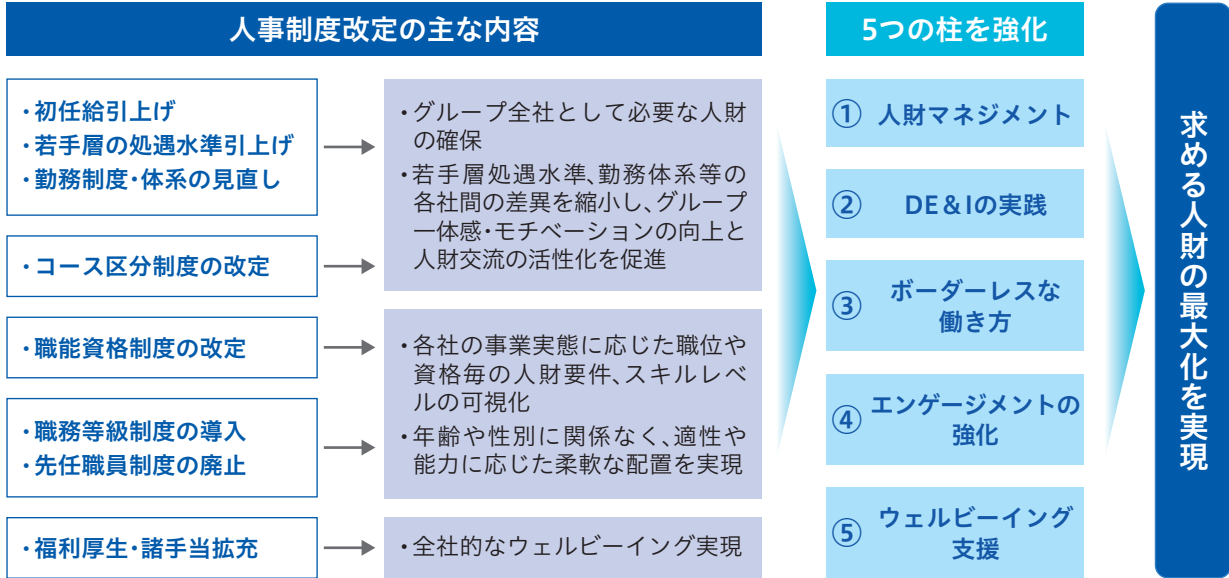
昨年度にスタートした「中期計画2024」で掲げた高い理想や目標の実現を目指す上で、価値創造戦略の担い手となる当社グループの人財が、その保有する能力を最大限発揮できる仕組み（＝人財戦略）の実効性を高める必要があるとの認識のもと、人財戦略と整合する形で従来の人事制度を根本から見直す必要があるとの結論に至りました。

2024年度においては、理想を実現するための制度のあるべき姿について議論を重ね、検討を尽くし、結果としてグループ傘下の4社（株式会社広島銀行、ひろぎん証券株式会社、ひろぎんリース株式会社、ひろぎんITソリューションズ株式会社）を対象に、人事制度を大幅に改定することとしました。

今回の改定を通じて、人的資本の最大化（人財の確保、育成・活躍促進、定着）と組織力の強化を図りつつ、就労に関連する社員の多様なニーズにも配慮することで、「持続可能な体系としての人財戦略の確立」と「社員のウェルビーイング向上」の高次元での両立を目指します。

また、今回改定対象とした4社においては若手社員の処遇を同水準とし、人財交流を活性化することでグループのさらなる一体感の醸成を図り、多様な人財が適性に応じて活躍できる組織の構築につなげてまいります。

本改定に伴うグループ全体の人的資本投資額は25億円程度を見込んでおり、賞与を含めた年間の賃上げ率は約10%となる想定です。



特集
02

広島銀行の「働く場所としての魅力」の現在地

— 社員クチコミサイト「OpenWork」でのリアルな声から探る人的資本経営の現在地 —

働きやすさ
スコア

働き方改革やDE&I推進により、「働きやすさ」スコアは上位地銀10行中トップに！

広島銀行では、従前からの働き方改革により、柔軟で効率的な働き方を推進してきたことに加え、DE&I推進の一環として、「男女差のない働き方」の推進に力を入れており、OpenWorkの「働きやすさ」スコアも過去10年間で大きく向上しました。

クチコミでの頻出キーワードを見ると、「女性が働きやすい」、「上司や周囲の理解も得られている」といったポジティブなキーワードが目立ってきたのは良い兆候である一方で、“女性へのケアの精神”が配置（タフアサインメント）における男女差を生んできた過去の反省を踏まえると、「女性に対して気遣いがある」というキーワードは課題としての側面も有していると捉えています。現在では、男女差のない配置転換を推進（⇒P.80ご参照）しており、「男女区別なく仕事を与えられる」という実感がより多くの従事者に浸透するよう図っていく方針です。

《2014年12月》		《2025年3月》		
働きやすさスコア ^{※2}		働きやすさスコア ^{※2}	地方銀行順位 ^{※3}	内、株式時価総額上位行順位 ^{※4}
98.93		109.96	11位/48行	1位/10行

▶「働きやすさ」関連のワードクラウド（2007年7月～2025年3月）

▶「働きやすさ」関連のワードクラウド（うち、直近1年間）

「女性が働きやすい」「女性が働きやすい」「女性が働きやすい」

「女性が働きやすい」「女性が働きやすい」「女性が働きやすい」

働きがい
スコア

管理職・監督職のマネジメントスキル強化により、より一層「働きがい」を高めていく！

広島銀行では、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」の整備を図るなか、長年に亘って、人材育成投資を強化してまいりました。

クチコミでの頻出キーワードを見ると、「成長できる」、「目の前のお客さんの要望を叶えられる」といった“成長・活躍”にまつわるキーワードに加え、「若手が手を挙げやすい」、「自身のやりたい業務ができる」といった“挑戦（キャリア自律性）”にまつわるキーワードが増えています。

他方で、「支店による」といった声もあることから、全ての職場が部下一人ひとりの持続的な挑戦と成長が促進される場となるよう、全ての管理職・監督職を受講対象としたマネジメント研修を実施（⇒P.77ご参照）するなど、全員活躍組織の実現に向けた取組みを加速しています。

《2014年12月》		《2025年3月》		
働きがいスコア ^{※2}		働きがいスコア ^{※2}	地方銀行順位 ^{※3}	内、株式時価総額上位行順位 ^{※4}
101.04		110.62	8位/47行	3位/10行

▶「働きがい」関連のワードクラウド（2007年7月～2025年3月）

▶「働きがい」関連のワードクラウド（うち、直近1年間）

「成長できる」「成長できる」「成長できる」

「成長できる」「成長できる」「成長できる」

※1：クチコミデータ抽出期間を「2007年7月14日から2025年3月末まで」とした広島銀行のクチコミデータ（累積クチコミ数：546件）を分析対象としています。
※2：「働きやすさスコア」、「働きがいスコア」は、東証プライム・スタンダード市場上場企業の平均値を100とした場合の相対値で表示したものです。
※3：当ランキング（「地方銀行順位」）の業種分類は、開示情報等をもとに、クレジット・プライシング・コーポレーションが独自に分類を行ったものです。但し、各項目で累積投稿数が50人以上いる企業に限定するなど、一部企業は比較分析対象から除外しております。
※4：当ランキング（「内、株式時価総額上位行順位」）の比較対象企業は、上記※3の業種分類（「地方銀行」）における比較対象企業のうち、2025年8月4日時点の株式時価総額の上位企業10社（当該上場企業が銀行持株会社の場合は、最も従業員数が多い傘下の子銀行）としております。

特集
03

地域の「働く場所としての魅力」向上に向けて

— 地域のダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進 —

若者や女性を中心に深刻な転出超過が続く広島県。若い世代や子育て世代が、年齢や性別にかかわらず働くことのできる地域をつくるのが、転出超過を抑制し、「広島県で働きたい！」と思う人を増やすことにつながると我々は考えています。そこに住もう一人ひとりが「全員」活躍できる、多様性のある地域を実現するために、様々な施策を実行しています。

HATAful
(はたフル)

HATAful(はたフル)～転出超過を背景とした当事者ネットワーク～

まずは我々地元企業が魅力的な働く場所を創出するべく、2024年5月、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。転出超過を「行政が何とかすべきこと」と他人事にせず、中国電力株式会社、マツダ株式会社、広島県庁と共に「我が事」として取組む企業ネットワークです。2024年9月には各社・各組織のトップを招いて今後のHATAfulの活動について発表し、各代表が積極コミットを表明しました。HATAfulでは組織の枠を超えたプロジェクトを複数企画・実施しています。越境交流を通じて従業員自身が、地元企業で働くことの意義や良さを実感し、その輪が広がっていくことを企図しています。



2024年9月 HATAful参加組織のトップがコミットを表明

せとうち
のDE&I

ちゅうぎんフィナンシャルグループと連携し推進する「せとうちのDE&I」

2025年3月、当社は、株式会社ちゅうぎんフィナンシャルグループと、両社の主要な営業エリアである山陽地域の地域活性化および持続可能な社会の実現に向けた連携協定「山陽地域のサステナビリティ推進に向けたパートナーシップ協定」を締結しました。本協定に基づき、両社グループにて、地域のDE&Iを推進する取組みを積極的に進めています。

共催セミナー「女性リーダーが担う次世代経営セミナー」（2025年7月3日・7月29日開催）

参加者の声

会長による強いリーダーシップで成り立っていた組織から、社長によるチームワーク組織に変化していったこと。これこそが女性が得意とするチカラということに深く納得できました。

事業承継や女性活躍推進に課題を感じている経営者等を対象に、「せとうちDE&Iムーブメントをつくろう！女性リーダーが担う次世代経営セミナー」を開催しました。男性が後継者となるケースが多い中、娘が事業承継した実際の事例の紹介や、両社グループのDE&I担当役員と女性職員によるパネルトークを実施しました。

<当日のプログラム>

第一部	講演・パネルトーク ①多様性のチカラで人口減少時代を乗り越える ～求職者に選ばれる企業・地域であるために～ ②父から娘につなぐバトン ～事業承継のリアル～ ③私の本気スイッチが入った瞬間 ～「管理職になりたくない」女性社員の本音と成長体験談～
	交流・情報交換会 ～女性リーダー・候補者を囲む交流会～

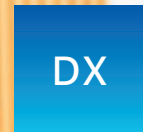
大阪・関西万博での登壇（2025年7月10日開催）

大阪・関西万博会場にて、全国女性ネットワーク一般社団法人Toget-HER主催・当社およびちゅうぎんフィナンシャルグループの共催にて、女性のエンパワメントと社会課題の解決に関する特別イベントを開催しました。広島・岡山の転出超過を共通の課題とし、両社グループのDE&I推進連携について発表しました。全体を通じて、「ジェンダーバイアスの解消」が地方活性化のカギであること、解決の手段として「連帯」が力になることが示されました。

<当日のプログラム>（一部抜粋）

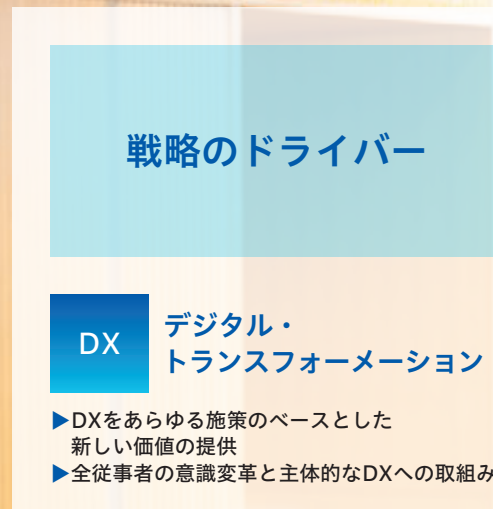
テーマ1	「世界とともに考える」
テーマ2	「せとうちモデルとともに考える」 ●パネルディスカッション① 地方の人口流出は食い止められるのか？ ～連帯が地域を変える～
	●パネルディスカッション② 誰が地域を変えるのか？(1) ～「越境人材」がひらく地方の未来～
テーマ3	●パネルディスカッション③ 誰が地域を変えるのか？(2) ～女性がつなぐ地方の未来～
	「官・民・メディアとともに考える」

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



執行役員
サステナビリティ統括部長

木下 麻子

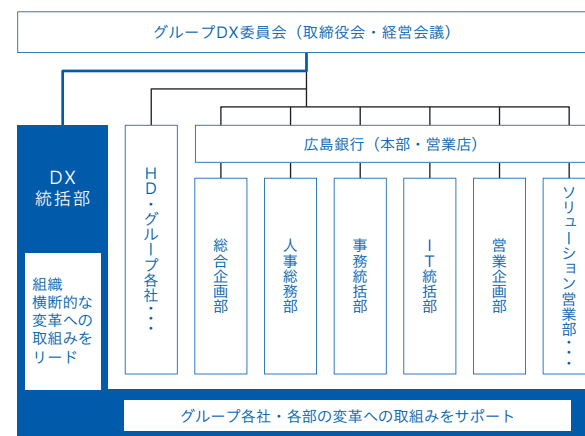
当社グループでは、活力ある地域の実現、お客さまの成長・発展に向け、グループ全社・全従事者でDXを推進しています。昨年度からスタートした「中期計画2024」では、DXを戦略のドライバーの一つとして位置付け、全社的な変革の取組みを強化するとともに、お客さまや地域に対しても取組みの領域を拡げ、これまで当社で培ったDX推進のノウハウやリソースを提供させていただく中で、お客さまの成長をご支援し、地域の発展に貢献することを目指しています。

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ないこと、 「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、全従事者のマインドを合わせて取組みを前進させていきます。



現在、世界では、地球温暖化など、国・組織の枠組みを超えて乗り越えなくてはならない社会課題が山積する中、分断を加速するような問題が続いて起きています。国内でも少子化と大都市一極集中のダブルパンチによる人口減少で、地方企業にとっては試練の連続です。あまりの問題の大きさと複雑さに、とすると無力感を感じてしまっていますが、逆にこうしたボーダレスな問題を前にこそ、私たちは連帯できるのではないのでしょうか。その連帯のハブになりうるのが私たちのような「地域総合サービスグループ」であり、今こそ、我々の真価が問われるときだと感じています。

『連帯を、社会を変える力に』という信念のもと、我々は地域の中の組織の壁を、日本における地域の壁を、新たな枠組みの創設によって乗り越えるチャレンジを進めています。

県内では、魅力的な「はたらく」を共創する地元企業ネットワーク「HATAful（はたフル）」を発起し、マツダ株式会社・中国電力株式会社・広島県庁・地元企業等との越境プロジェクトに加えて、組織を超えた出会いのための交流イベントや、誰もが自分らしく生きられる企業風土醸成に向けたLGBTQ支援プロジェクトなど、この数か月で300名を超える仲間と地域活性化活動を企画・実施しました。

また、2025年3月、株式会社ちゅうぎんフィナンシャルグループとパートナーシップを締結、広く「せとうち」のサステナビリティ・トランスフォーメーションを共に推進することを決定し、共通の自然資本である瀬戸内海の生態系の保全や、地域のダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）推進など、様々な側面から持続可能な社会の実現に向けたリーダーシップを発揮するこ

とを約束しました。

自然資本保護については、地域のカーボンニュートラル支援の高度化に向けて、行政や企業と連携した地域ネットワークの形成や顧客向けセミナーなど地域・企業への啓発活動を進めています。

DE&I推進については、今年の7月に人材不足時代に多様性をチカラに変えることの可能性を考える経営層向けセミナーを広島、岡山、大阪・関西万博で共同開催しました。「社長業は息子・娘婿に継ぐもの」というアンコンシャスパイアスが「後継者不足」などの問題を助長している可能性に触れ、娘への事業承継中のお客さまと共に、これまで十分期待をかけ鍛えていなかった層がいるのではないかと、全ての人財の可能性をフルに活かすために今何が必要なのかについてディスカッションしました。参加いただいた企業さまからは「大きな可能性を感じた」とポジティブな感想をいただき、確かな手ごたえを感じています。

こうした数々の連帯を推進する真の目的は、仲間づくりです。「組織・社会に不満はあるが、自分には変えられない」と諦めるのではなく、「自分の周辺、半径5メートルはパラダイスにするんだ」と思える人を増やすこと。過去の世代のせいにならず、自分の世代に責任を持ち、「後世に誇れる組織・地域を自分が創るんだ」という志に火をつけること。そのためには小さくても確かな手ごたえが必要で、地方都市は社会の「手触り感」を感じられる絶好のチャレンジフィールドだと思っています。これからも、1社ではできないような社会変革を連帯の力で推進し、「せとうち」から日本の問題解決に向けた明るい兆しを発信し続けてまいります。



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、グループ全従事者一丸となって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「㈱ひろぎんホールディングス」にて認定取得

10年後の目指す姿

当社グループでは、昨年度からスタートした「中期計画2024」において、DXの促進を地域のマテリアリティの一つとして明確化するとともに、「活力ある地域の実現」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、DXを位置づける中、グループ全社・全従事者でDXを推進しています。また、お

客さまの成長・発展に向け、当社グループ内で培った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・地域のDXへの取組みを推進していきます。「グループ全従事者が無意識にDXへ取組み、お客さま・地域の変革に貢献」している状態を目指し、引き続き取組みを強化してまいります。

ひろぎんグループにおけるDX

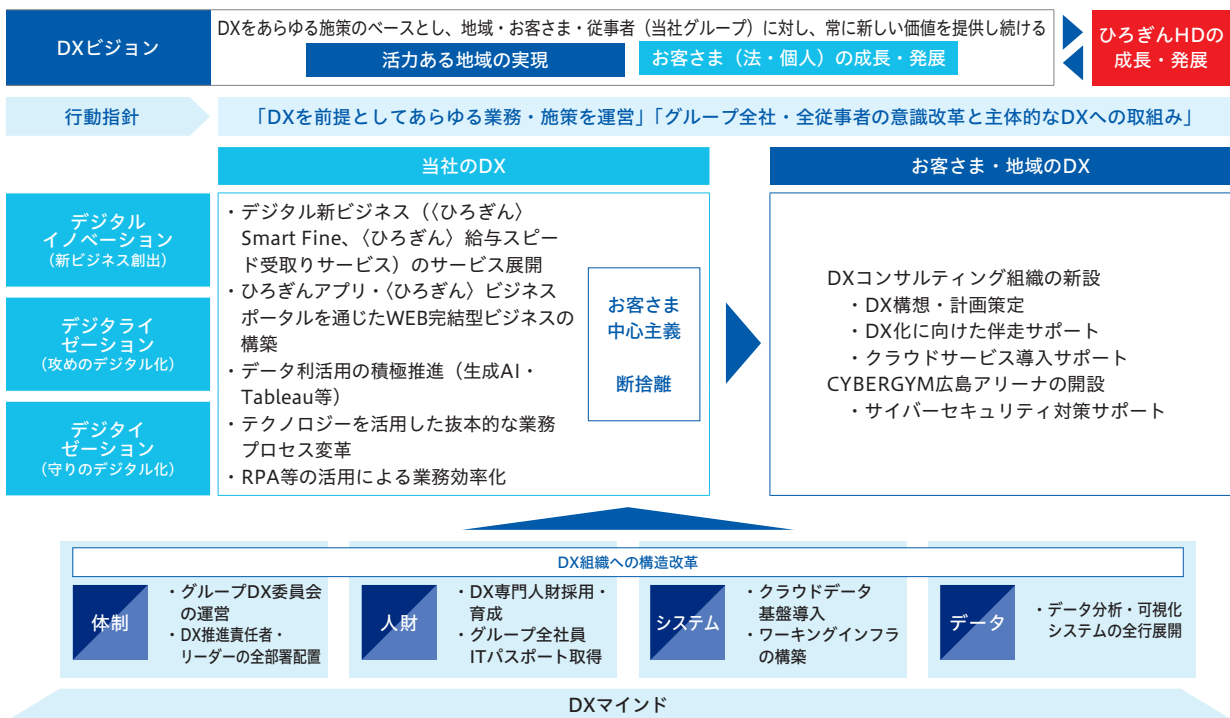
当社グループでは、「中期計画2024」に合わせて「DX戦略」をスタートしております。これまでは当社グループのDXに注力してきましたが、そこで得た知見を活用し、お客さまや地域の成長・発展に貢献してまいります。

お客さまに対しては、ツール導入支援やシステム開発への対応に加え、DXコンサルティングへの取組みを強化し、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、地方自治体等と連携した取組みや、教育機関等との連携を通じた次世代のDX人材育成を推進していきます。

引き続き、当社グループにおいては、グループ全社・全従事者の意識改革と主体的DXへの取組みを推進し、データやデジタル技術の活用を進め、常に新しい価値の提供を目指してまいります。

DX戦略全体像



KPI（中期計画期間中）

	目標数値	2025年3月末
DX人材の育成	DX専門人材60人以上	27名
全社的ITリテラシーの底上げ	グループ社員ITパスポート取得率80%	66%
DX関連投資	100億円（うちDXを中心としたシステム投資75億円）	21億円

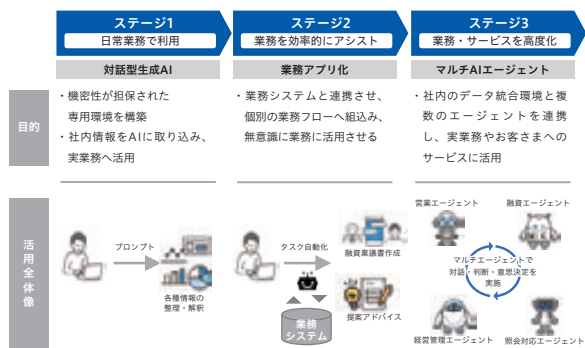
DXへの主な取組みと今後の方向性

生成AIの活用

当社グループでは、生成AIの活用を「汎用的活用（民主化）」と「個別業務組込」の2軸で整理し、推進しております。「汎用的活用（民主化）」においては、社内外のユースケースを収集し、全社に発信する取組みのほか、プロンプト（生成AIに与える指示文）サイトを構築し、利便性の向上を図っています。

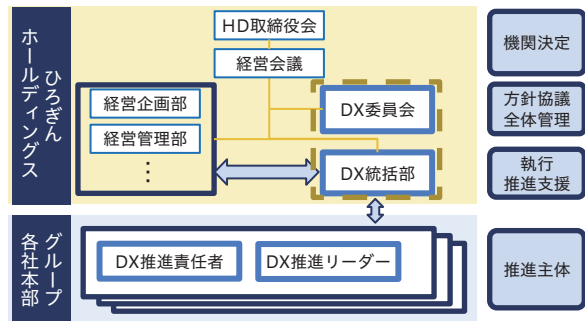
加えて、「個別業務組込」においては、利用者のリテラシーに左右されず、「無意識に生成AIを利用する業務フローの構築」を目指しております。2025年度下期に利用開始を予定している融資稟議書作成への活用を皮切りに、複数業務への組込みを検討しています。他の施策と合わせた業務プロセスの変革・個別業務へ組込む案件の増加を通じて、グループにおける業務効率化・価値創

造効果の最大化を目指すとともに、AIエージェントの活用による抜本的な業務の見直しへの検討を進めてまいります。



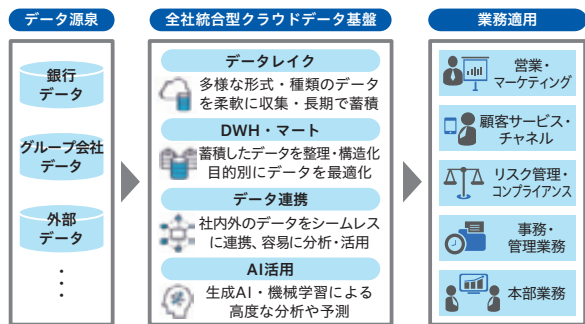
DX推進ガバナンス管理体制

当社グループでは、グループ各社の事業部門ごとに「DX推進責任者・リーダー」を配置し、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、「グループDX委員会」を設置し、DX案件の取組方針や戦略の方向性等について審議を行い、ガバナンス管理を強化するとともに、従来のIT投資プロセスとは分けて意思決定を実施することで、積極的なDX投資を可能としております。



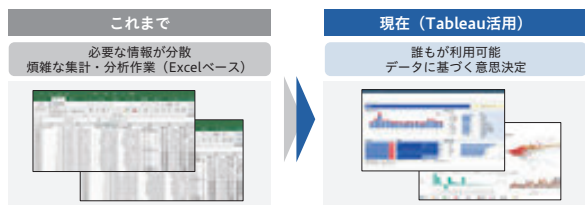
DXシステム基盤

現在、当社グループでは特定業務領域においてクラウドデータ基盤を活用しておりますが、今後はAI活用のさらなる推進とデータ利活用の民主化の実現を目指し、柔軟な接続性と高い拡張性を備えた全社統合型クラウドデータ基盤の導入を検討しています。これにより、全社的なデータ利活用の高度化を加速し、ビジネス変革を支える環境の整備を通じて、企業競争力の強化と新たな価値創出の実現を目指してまいります。



データ利活用

データ利活用の高度化の実現に向けたひと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、取組んでいます。



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や欠いており、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

▶都道府県別の人口当たりのCO₂排出量（2022年度）

順位	都道府県	排出量/人口(t-CO ₂ /人)
1	大分県	24.0
2	岡山県	21.0
3	山口県	20.4
4	広島県	13.8
5	和歌山県	13.3
6	茨城県	12.8
7	三重県	11.7
8	愛媛県	10.8
9	千葉県	9.8
10	福井県	9.4
全国平均		7.6

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

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。

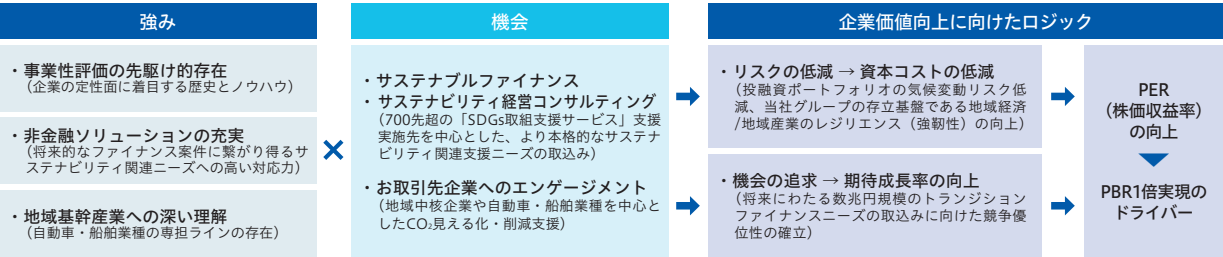
企業価値を向上するためのカーボンニュートラル戦略

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、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（投融資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。



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、2024年度では2013年度対比で約71%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。

農業由来J-クレジットの購入

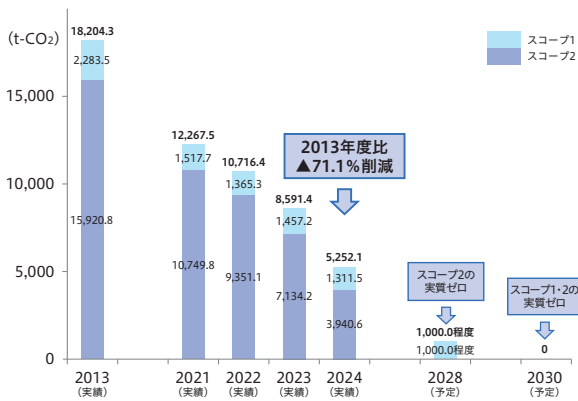
広島銀行では、2025年2月に、株式会社Rev0が認証取得した農業由来J-クレジット（100t-CO₂分）を購入しました。本件は、水稻栽培の「中干し」期間の延長によるメタンガス排出の抑制・削減を通じたJ-クレジット創出で、広島県内初であり、当行は第1号の購入企業となります。

中山間地域をはじめとする郷土の豊かな自然環境の保全を図るとともに、農業経営体の収益向上と地域の農業の持続可能性を支え、将来の世代により良く引き継いでいくための取組みを進めていきます。

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）の実績



ZEBの4種類	ZEB認証建物
ZEB _{※1}	3建物 十日市支店、安支店、福山南支店
Nearly ZEB _{※2}	4建物 広支店、福山北支店、向洋支店、祇園支店
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10,000m²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



認証記念式の様子



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宗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や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（FE（ファインアンスト・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）削減の中長期目標

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

温室効果ガス排出量（スコープ3/カテゴリ15）の実績

単位：百万t-CO₂

	エネルギー		運輸						素材・建築物					農業、食料、林産物				その他	合計
	電力	石油・ガス	航空貨物輸送	航空旅客輸送	海運	鉄道輸送	トラックサービス	自動車・部品	金属・鉱業	化学品	建材	資本財（建物等）	不動産管理、開発	飲料	農業	包装食品・肉	紙、林産物		
FEの合計（前期比）	2.51 (0.08)	1.73 (▲0.02)	0.00 (0.00)	0.33 (0.04)	4.84 (▲0.09)	0.08 (0.02)	0.44 (0.03)	1.94 (0.71)	1.01 (0.18)	0.78 (0.02)	0.04 (0.00)	6.37 (▲1.90)	0.26 (0.09)	0.05 (0.02)	0.12 (▲0.01)	2.49 (▲0.09)	0.39 (0.02)	3.96 (0.17)	27.35 (▲0.74)
スコープ1・2	1.63	0.98	0.00	0.25	2.22	0.05	0.28	0.08	0.61	0.30	0.00	0.44	0.01	0.00	0.08	1.80	0.16	0.65	9.56
スコープ3	0.88	0.74	0.00	0.08	2.61	0.03	0.16	1.86	0.40	0.48	0.04	5.93	0.25	0.05	0.04	0.68	0.24	3.31	17.78
うち「地元エリア先」かつ「メイン・準メイン先」の合計	0.27	0.95	0.00	0.04	2.27	0.04	0.29	0.31	0.35	0.34	0.03	1.89	0.04	0.01	0.09	1.61	0.16	2.81	11.49
スコープ1・2	0.24	0.68	0.00	0.03	1.04	0.03	0.19	0.03	0.21	0.13	0.00	0.27	0.00	0.00	0.07	1.19	0.04	0.46	4.60
スコープ3	0.03	0.27	0.00	0.01	1.24	0.01	0.10	0.28	0.13	0.21	0.03	1.62	0.04	0.01	0.03	0.43	0.12	2.35	6.88

- ※スコープ3/カテゴリ15排出量について
- ・算定範囲：2024年度末における法人貸出およびプロジェクトファイナンスが対象であり、TCFD提言における開示推奨セクター等を参考に分類しています。なお、算定に必要なデータが不足している先は対象外としています。
- ・算定方法：PCAF Standardに基づく算定を実施し、企業開示データ等を活用。データが得られない場合は、PCAFデータベースから引用した排出係数等を用いて推計。なお、PCAFデータベースにはスコープ3下流の排出係数が含まれていません。
- ・Financed Emissions=投融資先のGHG排出量×帰属係数（帰属係数=投融資額÷（各取引先・プロジェクトの負債+資本））
- ・お客さまのGHG排出量の開示拡大やPCAF算定基準の変更、業種分類の変更等により、今後算定結果は大きく変更する可能性があります。
- ・データオリエティスコア：スコープ1 3.42、スコープ2 3.43、スコープ3 3.45

TOPICS

ESGファイナンス・アワード・ジャパン「特別賞（選定委員長賞）」を受賞

2025年2月に、環境省がESG金融の普及・拡大とその質の向上を目的として開催するESGファイナンス・アワード・ジャパンにおいて「特別賞」を受賞しました。

受賞理由

- ・地域産業の事業性をしっかりと評価するなか、各産業の特徴やノウハウなどの非金融の知見を、銀行に積極的に取り込む体制を整備し、特に船舶や自動車などのトランジションが不可欠な産業に対し、課題解決に向けて相当に踏み込んだ対応をしている
- ・自動車製造工程の鋳造にバイオマス燃料（廃棄牡蠣殻の燃料利用等）を活用したCO₂排出量削減の取組みは、カーボンニュートラル課題をサーキュラーエコノミーの事業化や、バリューチェーン形成に結び付けており、今後の発展が期待できる



カーボンニュートラル マテリアリティ ⑧

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年度から、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・支援をはじめました。

2024年度には、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を創設しました。今後も、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CO ₂ 排出構成の分析※3 ・自動車関連ものづくり企業4社のCO ₂ 排出量見える化・削減計画策定支援※4	・自動車部品製造の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
※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年度に署名した「ポセイドン原則」※4に基づき、2024年度は、広島銀行の船舶融資ポートフォリオにおける気 候 変 動 目 標 と の 整 合 度 合（Portfolio Climate

Alignment）を算出し、公表しました。

今後も、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継続していきます。

当行のPortfolio Climate Alignment
（2023年12月末基準）：+7.7%※5

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CO ₂ 排出構成の分析※2 ・造船関連ものづくり企業4社のCO ₂ 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※4	・船舶融資ポートフォリオにおける気候変動目標との整合度合（Portfolio Climate Alignment※5）を公表
※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 ※4：国際海事機関（IMO）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 ※5：融資船舶のGHG排出実績値とポセイドン原則が規定する基準値の乖離率を融資残高に基づく加重平均により算出。IMO目標との整合度合いを示す指標であり、0%が目標と一致している状態を指す（スコアがマイナスの場合、目標を上回るペースでの削減、プラスの場合、目標を下回るペースでの削減状態であることを指す）			

地域のカーボンニュートラル

当社グループでは、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が必要と認識しています。

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。

2024年9月には、環境省が募集する「第5回脱炭素先行地域」において、東広島市と共同提案を行い、広島県内では初めて「脱炭素先行地域」に選定されました。

今後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。

▶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
2025年3月	株式会社ちゅうぎんフィナンシャルグループ	山陽地域のサステナビリティ推進に向けたパートナーシップ協定

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および収益機会が、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（2024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「中期計画2024」におけるカーボンニュートラル戦略実現に向けた今後の対応方針 ・企業価値向上に向けた開示と対話の充実 ・お取引先企業へのエンゲージメント強化 ・地域の脱炭素化に向けた行政・地域中核企業との連携強化
③トップリスクとしての気候変動リスクの管理 ・グループリスクアペタイト・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及び開示の充実に関する対応状況
⑤役員報酬制度 ・金銭による業績連動報酬への気候変動対応を含むサステナビリティ・ESG指標の反映
⑥内部監査の結果 ・グループ全体のSX（サステナビリティ・トランスフォーメーション（カーボンニュートラル））への取組状況

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

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

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。

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 ・お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（2025年3月末基準）について、計測しています。

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。

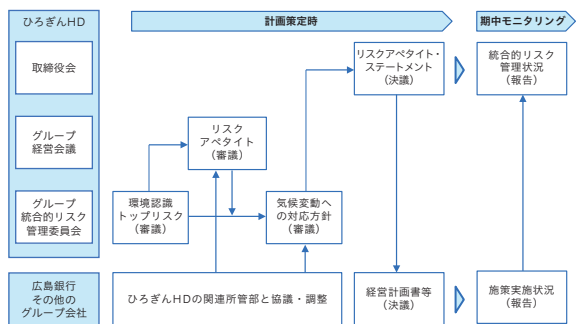
	物理的リスク	移行リスク
分析対象としたリスク事象	・水害、土砂災害による与信先の事業停止や事業拠点の直接被害に伴う財務悪化、および担保物件の毀損	・脱炭素社会への移行に伴う炭素税導入、エネルギーコスト増加、需要の変動、追加設備投資、研究開発費等の発生による与信先の財務悪化
対象ポートフォリオ	・国内の事業性貸出先および住宅ローン貸出先	・TCFD提言にて「炭素関連資産」と定義されるセクターのうち、「エネルギー」、「自動車・部品」、「海運」および「陸運」の4セクターを分析対象として選定
シナリオ	・IPCC（気候変動に関する政府間パネル）のRCP8.5（4℃シナリオ）及びRCP2.6（2℃シナリオ）	・NGFS（気候変動リスク等に係る金融当局ネットワーク）シナリオ（Phase V）のうち、Net ZERO 2050シナリオ、およびCurrent Policiesシナリオ
分析手法	・与信先の事業所や担保物件等の所在地・構造等に応じた影響度を推計	・移行シナリオに基づき、個社別に2050年までの財務内容を推計する手法と、セクターレベルに拡大した手法を組み合わせる影響度を推計
分析結果	・2050年までに発生し得る与信関係費用：58～67億円	・2050年までに発生し得る与信関係費用：258億円

リスク管理（TCFD提言の4つの柱③）

当社グループでは、リスクアベタイト・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構築しております。

具体的には、リスクアベタイト・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



投融资ポリシー

当社グループでは、環境・社会に対するリスクまたは影響の重大性を踏まえ、環境負荷が高いとされ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、2035年を目処に残高ゼロにする等、

取組みに際し留意する事業を盛り込んだ「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）を定めております。

投融资を禁止する事業
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います。

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

単位 (t-CO₂)

算定項目	算定範囲	2013年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2013年度比
スコープ1（燃料の燃焼）	連結	2,283.5	1,517.7	1,365.3	1,457.2	★ 1,311.5	42.6%削減
スコープ2（電力の使用）		15,920.8	10,749.8	9,351.1	7,134.2	★ 3,940.6	75.2%削減
スコープ1・2の合計		18,204.3	12,267.5	10,716.4	8,591.4	★ 5,252.1	71.1%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	11,777.5	11.2%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	1,426.7	1,433.0	15.9%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	1,654.6	1.2%削減
スコープ3/カテゴリ6（出張）		392.2	398.2	433.0	580.6	579.6	47.8%増加
スコープ3/カテゴリ7（通勤）		725.8	760.9	801.2	1,074.3	1,072.6	47.8%増加
スコープ3/カテゴリ15（投融資）		ファイナンスド・エミッションの算定結果は、P.98をご参照ください					
スコープ3/カテゴリ15（投融資）		ファイナンスド・エミッションの算定結果は、P.98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7年提出用）」の基礎排出係数を使用しています。基礎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および非化石証書による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7月11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。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不確実性にさらされています。
・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

当社グループでは、サステナブルファイナンスに関して、「広島県内の環境ファイナンスの実行額」を目標として設定しています。広島県内のお取引先企業の脱炭素化支援を加速化するため、「広島県内の環境ファイナンスの実行額」について、目標を上方修正しています。（2021年度～2028年度の実行額+1,300億円、2024年度～2028年度の実行額+1,200億円）

目標設定項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	4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 (2兆円/2021年度～2030年度)	1,220億円	2,119億円	2,200億円	2,341億円	7,880億円	39.4% (4年/10年)
うち、環境ファイナンスの実行額 (1兆円/2021年度～2030年度)	850億円	1,503億円	1,587億円	1,650億円	5,590億円	55.9% (4年/10年)
うち、広島県内の環境ファイナンスの実行額 (4,300億円/2021年度～2028年度)	268億円	510億円	522億円	561億円	1,861億円	43.3% (4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

TNFD提言への対応

生物多様性の損失は、気候変動と同様に、生存基盤に対する深刻な脅威と見なされています。生物多様性は、健全な生態系を維持し、私たちの生活に必要な食料、水、空気などの自然資源を支える重要な要素です。事業者が行う活動は、時に生物多様性に悪影響を及ぼすことがあります。たとえば、森林伐採や土地開発、生物資源の過剰利用などが挙げられます。このため、事業者には生物多様性の損失を回避し、持続可能な方法で自然資本を活用し、業務を展開することが強く求められています。

各セクターと自然資本との関係の分析

広島銀行では、自然関連リスクと機会の特定に向け、TNFDフレームワークで使用が推奨されている自然関連依存・影響・リスク分析ツールである「ENCORE」を使用し、事業性融資ポートフォリオに対してセクター別の自然資本への依然と影響を分析しました。

重要セクターの特定

ENCOREを用いた分析を踏まえ、ポートフォリオのエクスポージャー上位10セクターを対象に「依存」と「影響」のスコアを掛け合わせることで重要セクターを特定しました。

分析の結果、依存と影響の大きいセクターとして「運輸・保管業（船舶セクター等）」と「製造業（自動車セクター等）」を特定しています。

今後はENCOREの分析結果に加え、優先的に対応が必要なセクターや自然資本の特定等、分析の高度化を検討していきます。

特定した「運輸・保管業」と「製造業」のENCORE分析結果

	依存(生態系サービス)																								
	供給サービス			調整・維持サービス																文化的サービス					
	バイオマス供給	遺伝子試料	水の供給	動物由来エネルギー	地球規模の気候調整	水質の調整	感覚的影響の調整(騒音以外)	空気の過	土壌の質の調整	土壌と土砂の保持	固形廃棄物の浄化	水の浄化	暴風雨の軽減	洪水の軽減	受粉	苗床の個体数および生息地の維持	地域気候調整	生物学的コントロール	降雨パターンの調整	大気および生態系による希釈	騒音の抑制	レクリエーション関連サービス	娯楽的・美的サービス	教育・科学・研究的サービス	精神的、芸術的、象徴的サービス
運輸・保管業																									
製造業																									

	影響(圧力)												
	攪乱(騒音、光など)	淡水利用域	GHGの排出	海底利用域	GHG以外の大気汚染物質の排出	生物資源の採取	非生物資源の採取	水・土壌への有毒汚染物質の排出	水・土壌への富栄養化物質の排出	固形廃棄物の発生と放出	土地利用域	水使用量	外来種の侵入
運輸・保管業													
製造業													

※色の濃い項目は依存・影響が大きいことを表しています。

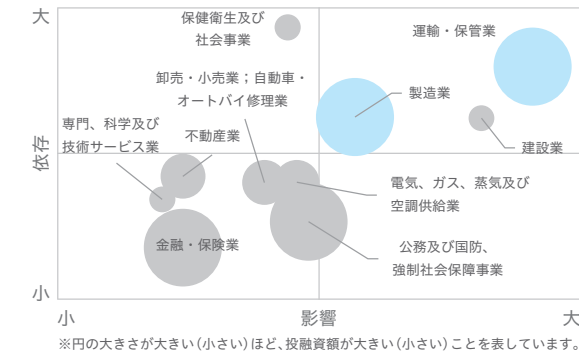
自然資本・生物多様性（ネイチャーポジティブ）の保全に向けた取組事例

瀬戸内渚フォーラムへの参画

当社では、地域の生物多様性・自然資本の保全に向けた取組み強化の一環として、瀬戸内海地域をはじめとした各参画企業・団体等との共同により発足した「瀬戸内渚フォーラム」へ2024年9月に参画しました。

藻場の減少が瀬戸内海で起きている現状に鑑み、「瀬戸内渚フォーラム」では、企業、アカデミア、自治体など多様なステークホルダーが連携し、瀬戸内海の藻場および干潟の保全・再生に向けた以下の取組みを協働

当社グループでは、「環境方針」のもと、瀬戸内海をはじめとする郷土の豊かな自然環境を守り、将来の世代に、より良く引き継いでいく責務があると考えており、環境保全活動への自然関連課題への対応に向けた取組みを積極的かつ継続的に推進していくため、自然資本に関するリスク・機会の考察に向け各種分析を進めています。これらの取組みを通じて、当社はネイチャーポジティブへの取組みを推進し、未来に向けた持続可能な社会の実現に寄与していきます。



※円の大きさが大きい(小さい)ほど、投資総額が大きい(小さい)ことを表しています。

して実践することを目指しています。

- ① 現地の藻場調査（藻場と土壌）
- ② 海藻（草）の飼育条件の特定
- ③ 教育・地域貢献プロジェクト
- ④ 企業アセットを活用した藻場保全研究
- ⑤ 海藻（草）の育種
- ⑥ 海藻（草）を活用した開発