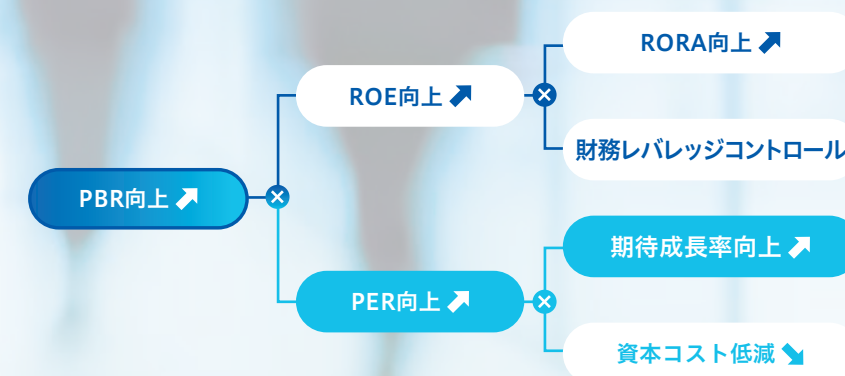


私たちは
どのように
成長し
続けるのか？
——期待成長率向上に向けた取り組み——

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



Contents

県内総生産の維持・拡大	73	ウェルビーイング支援	90
人口減少の抑制	73	特集03 OpenWork特集	91
街づくり、観光立県としての成長	74	特集04 HATAful特集	92
基幹産業である製造業の成長・再生	75	SX(サステナビリティ・トランスフォーメーション)	93
産業イノベーション	76	TCFD提言への対応	99
人的資本への投資	77	TNFD提言への対応	103
人財マネジメント	79	DX(デジタル・トランスフォーメーション)	105
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの実践	81	AX(アライアンス・トランスフォーメーション)	109
ボーダーレスな働き方	87	特集05 グループ連携特集	111
エンゲージメントの強化	89		

県内総生産の維持・拡大

人口減少の抑制 マテリアリティ ①

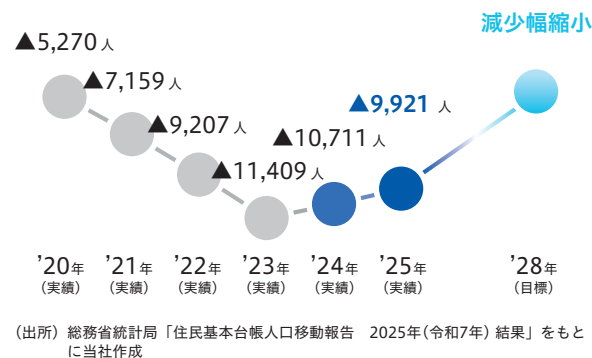
目指す姿と現状の課題は？

広島県は、2025年まで人口転出超過数が5年連続全国最多です。中でも、20代の転出超過数が全体の6割超を占めており、若者にとって魅力的な「エンタメ」や「働き口」の不足が転出超過の主な要因と言われています。

加えて、様々な業界において人手不足も深刻化を増しており、地域企業にとっても転出問題対策は喫緊の課題です。

そこで、当社グループでは、活力ある地域の実現（県内総生産の維持・拡大）に向けて、広島県の人口社会増減数を「中期計画2024」の経営目標に設定し、若者にとって魅力的な「エンタメ」や「働き口」の創出・発信の取組みを行っていきます。

■広島県の人口社会増減数



主要なアクションプランは？

1【若者向けのエンタメの創出】「TOKYO GIRLS COLLECTION」への参画

2【若者と地元企業の接点づくり】地元高校生を対象とした「ひろしまAI部」の取組み

当社グループでは、若者にとって魅力的なエンタメ創出の取組みの一つとして、2023年9月には、株式会社 W TOKYOと「地方創生の推進に関する連携協定書」を締結しました。2025年12月には「ヒロマツホールディングス presents TGC HIROSHIMA 2025 by TOKYO GIRLS COLLECTION」に特別協力として参画し、延べ約9,500名の方々にご来場いただくなど、エンタメの強化による地域の新たな価値創造の実現を目指しています。

【©ヒロマツホールディングス presents TGC HIROSHIMA 2025 by TOKYO GIRLS COLLECTION】



また、当社グループでは地元企業を若者に知ってもらうための取組みの一つとして、2024年度より「ひろしまAI部」（運営コンソーシアム事務局：ひろぎんエリアデザイン）の取組みを支援しています。「ひろしまAI部」では、将来の産業人材の育成・確保を目的として、AI等に関心を持つ高校生を対象にAI教育を行っており、昨年度は33校200名超の生徒が参加しました。本取組みでは、地元企業の若手社員等がAIの基礎を教えるコーチとして関わっており、地元の高校生が地元企業を訪問して実社会でテクノロジーやデータをどう活用しているかを体験する機会を設けています。このように、地元の高校生と企業の接点を作り出すことで、若者が就職時に地元企業を選択するきっかけづくりに取組んでいます。

さらに、当社グループでは、「ひろぎんヒューマンリソース」（詳細はP.66）や「ひろぎんワールドビジネス」（詳細P.110）を中心に、広島県内企業への人材紹介の取組みを進めています。

主要KPIとその進捗状況は？

主なKPI	進捗（2025年度）
広島県の人口社会増減 減少幅縮小 （2024年～2028年）	広島県の人口社会増減 ▲10,711人（2024年）→▲9,921人（2025年）
広島県内の人材紹介の件数 500件 （2024年度～2028年度）	広島県内の人材紹介の件数 162件 （2024年度～2025年度）

街づくり、観光立県としての成長 マテリアリティ ②・③

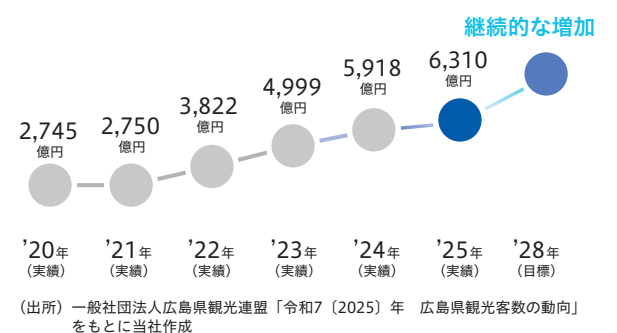
目指す姿と現状の課題は？

広島県の観光産業の目指す姿は、「通過型」観光から「周遊型・滞在型」観光への転換により、観光客一人当たりの単価を引き上げ、観光消費額を増加させることです。

2025年の外国人宿泊者数は、212.1万人泊と過去最多となった一方で、外国人一人当たり平均宿泊数は1.40泊と全国平均（1.81泊）を下回っており、「通過型」から「周遊型・滞在型」への転換は依然過渡期にあります。

当社グループでは、データに基づく調査や地域資源を活かしたコンテンツ開発を通じて、観光消費の拡大や地域への投資促進に寄与し、広島・瀬戸内エリアの観光産業のさらなる発展に貢献していきます。

■広島県の観光消費額



主要なアクションプランは？

1【観光地の体制構築支援】せとうちエリアにおける観光客誘致の体制づくり

2【観光コンテンツの開発・発信】「おいしい！広島」プロジェクトへの参画

観光産業の持続的な成長に向けて、「ひろぎんエリアデザイン」では、せとうちDMOを構成する一般社団法人せとうち観光推進機構から「せとうちエリアにおける高付加価値なインバウンド観光地づくり推進事業」を受託しています。

本事業は、人口減少が進む中でも地域経済を持続的に成長させることを目的とした5か年事業であり、高付加価値インバウンド観光客の誘致や観光消費の拡大を目指して、欧米豪を中心とした高付加価値旅行者をせとうちエリアに呼び込む体制づくりを支援しています。

2025年度には事務局業務に加え、「せとうちにおけるラグジュアリー宿泊施設の需給調査」を実施しました。これまで十分に把握されていなかったラグジュアリー宿泊施設の現状や需給バランスを調査・分析することで、地域の現状を可視化することができました。この調査結果は、今後のラグジュアリー宿泊施設の誘致や観光投資の方向性を検討するための基礎資料として活用されており、観光庁やDMO（観光地域づくり法人）からも高い評価をいただいています。

また、滞在型観光の推進に向けた具体的な打ち手として、観光客を惹きつける「食」コンテンツの開発・発信にも注力しています。「ひろぎんエリアデザイン」では、2024年度より、広島県の「おいしい！広島」プロジェクトに参画し、広島の実産の魅力を県内外に発信するとともに、食に関わるステーキホルダーの支援に取り組んでいます。

具体的には、県内23市町を巻き込んだ機運醸成イベントの実施支援、来広観光客を県内飲食店に誘導する情報発信支援、県内酒蔵と飲食店をつなぐペアリング交流会支援などを通じて、広島県の食の魅力創出に貢献しています。

【おいしい！広島 決起会】



(出所) 広島県

主要KPIとその進捗状況は？

主なKPI	進捗（2025年度）
広島県内の街づくり・地域開発への関与件数 270件 （2024年度～2028年度）	広島県内の街づくり・地域開発への関与件数 105件 （2024年度～2025年度）
広島県内の観光業への投融資額 1,300億円 （2024年度～2028年度）	広島県内の観光業への投融資額 243億円 （2024年度～2025年度）

県内総生産の維持・拡大

■ 基幹産業である製造業の成長・再生

マテリアリティ ④

目指す姿と現状の課題は？

自動車産業はCASE等の技術革新やカーボンニュートラルの機運の高まり、米国関税影響などにより大きな構造変化に直面しています。内燃機関関連部品を中心とした仕事量の減少が懸念される一方、電動化関連部品など新たな成長分野への対応が求められています。海外・中国地方以外から調達している域外調達部品の地場化や事業領域拡大、生産性向上支援などを通じて持続可能なサプライチェーンを構築し、地場自動車産業の維持・成長と地域経済の発展に貢献していきます。

■ 自動車産業の成長・再生に向けた主要課題



主要なアクションプランは？

- 1 地域内製造品出荷額増加に向けた取組み
- 2 地場サプライチェーンの維持・強靱化に向けた取組み
- 3 カーボンニュートラル実現に向けたコンサルティングの強化

地域内製造品出荷額増加に向けた取組み

域外調達部品の生産を地場に取り込み、地域における新たなビジネスと雇用の創出、およびサプライヤーの生産量拡大を図ります。また、地銀8行連携による広域マッチングやスタートアップベンチャーとの連携を通じ、半導体など成長産業をはじめとする新たな領域への参入や事業領域拡大を支援します。これらの取組みを通じて、地域内製造品出荷額の増加や地場自動車産業の持続的な成長に貢献していきます。

地場サプライチェーンの維持・強靱化に向けた取組み

企業の成長ステージに応じた地場サプライヤーの「事業領域拡大」「事業承継」「事業再生」を的確に支援するとともに、社内外の連携を通じて多様なソリューションを提供することで、地場サプライチェーンの維持・競争力向上に貢献します。また環境変化に対応できる強固な産業基盤の構築を通じて、地域経済の持続的な発展を支えていきます。

カーボンニュートラル実現に向けたコンサルティングの強化

サプライヤーの規模・実態に応じたきめ細かいエンゲージメントとコンサルティングの実践により、地域のカーボンニュートラル実現を後押しします。CO₂排出量の可視化や削減計画の策定、設備投資支援などを通じて、脱炭素経営への転換を支援し、自動車産業全体の競争力向上と持続的な成長につなげていきます。



自動車産業支援にかかる広域連携協定の締結式

主要KPIとその進捗状況は？

主なKPI

- ① 電動化関連部品、海外生産部品等の域外調達部品の地場化の実現
- ② サプライチェーンの維持・強靱化に資する支援件数の増加
- ③ 2030年におけるサプライヤーのCO₂排出量を2013年比50%削減

進捗（2025年度）

サプライチェーンの維持・強靱化に資する支援累計件数（※）

（※）事業領域拡大、事業承継、事業再生に関する支援件数

25件（2024年度）➡ 37件（2025年度）

■ 産業イノベーション

マテリアリティ ⑤

目指す姿と現状の課題は？

地域における産業イノベーションに向けては、新しい技術・サービスを産み出すスタートアップ・ベンチャーの創出・育成と地域企業による新たな事業創出が不可欠ですが、地方では行政・金融機関などの支援プレイヤーが少ないのが実情です。

当社グループでは、「活力ある地域」の実現に向けて、イノベーションを「産み出す」、「拡げる」取組みに金融・非金融の両面から継続的に取組んできましたが、本取組みを充実・加速させることにより、地域産業の活性化に貢献していきます。

■ イノベーション創出の取組み



主要なアクションプランは？

- 1 マッチングイベント「-TSUNAGU広島-」の開催
- 2 「広島テックプランター」の開催
- 3 公益財団法人ひろしまベンチャー育成基金の運営

マッチングイベント「-TSUNAGU広島-」の開催

地域企業と全国のスタートアップをつなぎ、オープンイノベーション（事業共創）を促進させるマッチングイベント「-TSUNAGU広島-」を2024年から開催しております。2年間累計で約8,900人の方が来場され、地域企業とスタートアップとの商談が約5,500件、協業/協業検討が約90件となっています。2026年は、福山および広島での開催を予定しており、オープンイノベーションを通じた地域産業活性化と地元企業の持続的な成長・発展に貢献していきます。

「広島テックプランター」の開催

2020年より広島県内大学等の研究シーズの事業化を支援するプログラムを実施しています。有望な技術・研究成果等を有する大学研究者等を6年間累計で54先を選定し、継続支援を行う中で、現在8件の事業化・法人設立がなされています。今後も本プログラムを通じて地域の新たな産業創出に貢献していきます。

「公益財団法人ひろしまベンチャー育成基金」の運営

起業や事業化を目指す意欲のある将来有望なベンチャー企業・起業家の発掘・育成を目的とした、「ひろしまベンチャー助成金」に2002年から取組んでいます。24年間累計で441先に対して約415百万円の助成を実施しています。助成金を通じて、次世代の「中核企業」の創出を図ります。



主要KPIとその進捗状況は？

主なKPI

広島県内の
スタートアップ・ベンチャー支援件数

800件（2024年度～2028年度）

進捗（2025年度）

広島県内の
スタートアップ・ベンチャー支援件数

285件（2024年度～2025年度）

人的資本への投資 マテリアリティ⑥

経営戦略の実現は、ひとえにそれを担う「人」の力にかかっています。サービス業である私たちにとって、人財は最も重要な競争力であり、他社との差別化の源泉です。当社グループは、心理的安全性を基盤とした働きやすい職場風土のもと、従業員一人ひとりが自律的に挑戦し、成長できる環境づくりを進めています。また、その挑戦や成果を公平・公正に評価することで、働きがいやエンゲージメントの向上を図り、人財を組織の活力と企業価値の向上につなげていきます。従業員の知識や経験、多様な価値観が融合することで、地域にもイノベーションが生まれ、企業と地域がともに成長する好循環を創出します。私たちは、「人的資本経営」を通じて、この好循環を支え、地域社会の未来をひろげていきます。

常務執行役員 経営管理部長 藤広 稔



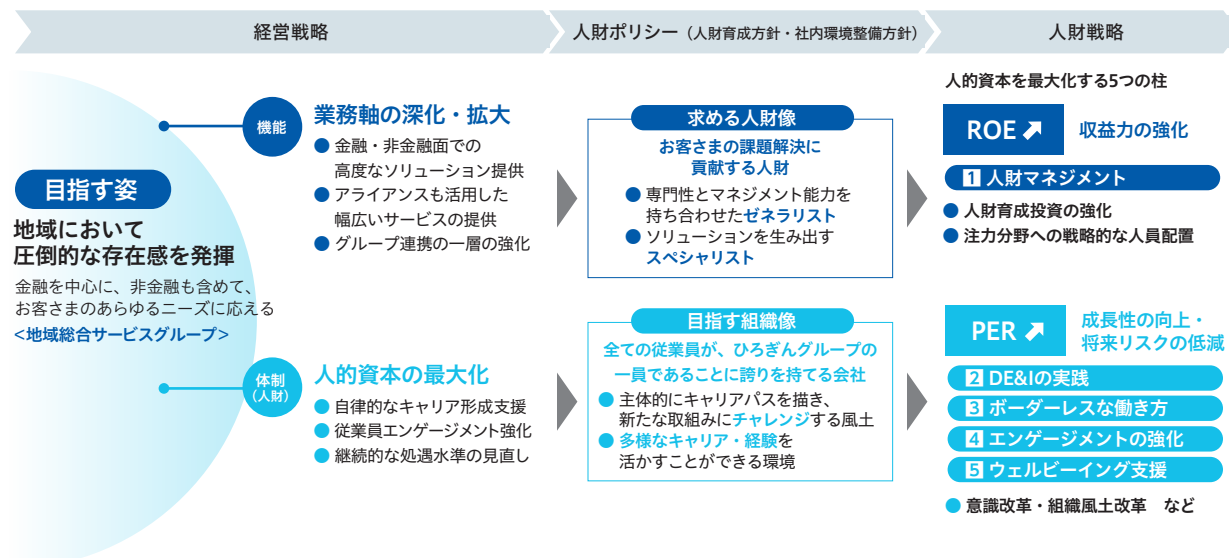
目指す姿と現状の課題は？

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います。そのためには、金融・非金融を問わず、多様かつ高度なソリューションの提供が必要不可欠であり、人財育成方針のもと「求める人財」を定義しました。

「ゼネラリスト人財」は、お客さま接点の最前線に立つ人財です。地域・お客さまの発展に資するためには、組織力を最大限に引き出すマネジメント能力をこれまで以上に高めることが必要と考えており、徹底的な強化に取り組んでいます。また、「スペシャリスト人財」は、特に「注力分野」において、質・量ともに改善の余地があり、戦略的な人員配置を実現するため、ポートフォリオマネジメント強化に取り組んでいます。

同時に、全ての従業員が当社グループで働くことに誇りを持てる「全員活躍組織」の実現に向けては、徹底的な組織風土改革が必要と考え、社内環境整備方針のもと、DE&Iの実践やエンゲージメントの強化等を進めています。

■経営戦略と人財戦略の関連性



人財ポリシー

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、すべての従業員が、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・価値観を持つ従業員が、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。従業員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、すべての従業員が、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。

主要なアクションプランは？

1【ゼネラリスト】「挑戦」と「成長」を促進するマネジメント人財の育成

2【スペシャリスト】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の強化

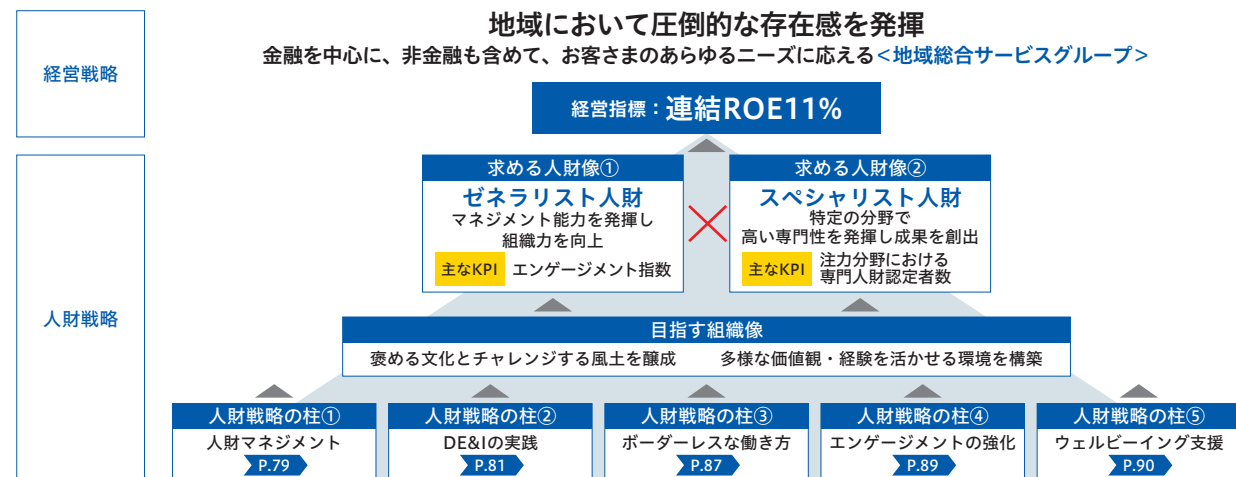
ゼネラリスト人財のマネジメント力強化に向けては、現場で中核的な役割を担う管理職・監督職向けに、「対話」を重視したマネジメント研修を全員参加必須としたほか、経営人財育成プログラムも見直し・高度化を行うなど、重点的に人的資本投資を実施しています。

また、「スペシャリスト人財」のポートフォリオマネジメント強化を企図して、人事総務グループ内に人財マネジメント担当を配置する中、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・トレーニング等の外部へ越境体験（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、ポートフォリオマネジメント強化を進めています。

同時に、「全員活躍組織」の実現に向けては、「人的資本を最大化する5つの柱」の各領域で、施策を展開していきます。

■人財戦略の全体像



主要KPIとその進捗状況は？

概ね計画通りに進捗しているものの、目指す姿の実現に向けては、一層の人的資本投資の強化に取り組んでいます。

		2023年度 (Before)	2025年度 (As-Is)	2028年度対比 (GAP)	主な取組み	2028年度 (To-Be)	
ゼネラリスト	マネジメント能力	人的資本投資額	一人当たり 155千円	一人当たり 241千円	一人当たり ▲59千円 (2030年度対比)	管理・監督職への投資強化	一人当たり 300千円程度 (2030年度)
		管理監督職向け マネジメント研修 (参加者数)	510名	1,316名	—	● 管理職・監督職向け対話 スキル高度化研修の拡充 ● 経営人財育成プログラム (ひろぎん経営塾)の高度化	—
		エンゲージメント指数	3.83pt / 5pt	3.90pt / 5pt	▲0.10pt / 5pt		4.00pt / 5pt
スペシャリスト	収益分野	地域開発ビジネス (専門人財認定者 延べ人数)	15名	24名	▲3名	専門人財の育成・増員	27名
		法人ソリューション (専門人財認定者 延べ人数)	30名	63名	▲13名	● 注力分野別の専門人財育成 施策・投資の強化	76名
		船舶ファイナンス (専門人財認定者 延べ人数)	21名	25名	▲1名	専門人財配置の最適化	26名
	構造改革分野	有価証券・ALM (専門人財認定者 延べ人数)	42名	44名	▲9名	● 営業体制見直しやDX活用等 による注力分野の増員 ● 人事主導のジョブローテーション から事業部門との連携を 通じた人財アロケーション への転換	53名
		ウェルスマネジメント (専門人財認定者 延べ人数)	—名	58名	▲17名		75名
	成長投資分野	IT・デジタル関連 (専門人財認定者 延べ人数)	62名	112名	▲58名		170名

人 人的資本への投資 マテリアリティ 6

人財マネジメント

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、

従業員の自律的なキャリア形成を組織的に支援しています。

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

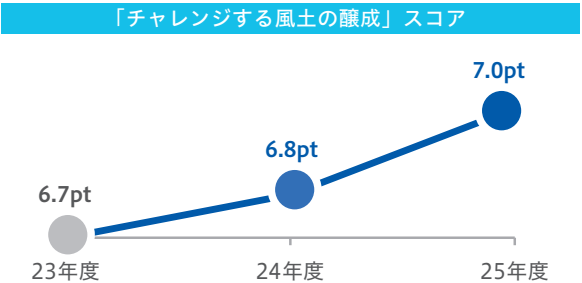
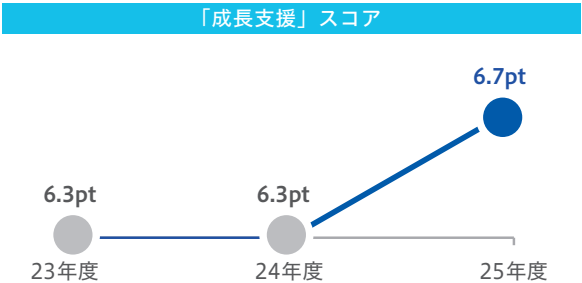
「挑戦」と「成長」を促進するマネジメント人財の育成

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との考えのもと、部下の「挑戦」と「成長」を促進するための「マネジメント研修」を、当社グループの全管理・監督職を対象に2024年度より継続的に実施しています。

2024年度は、従業員に求められる役割や行動に対す

るマインドセットの醸成を図り、2025年度以降は、「挑戦」と「成長」を引き出す対話や成長支援の実践手法の浸透に取り組んでいます。これらの取り組みにより、マネージャーの行動変容は着実に進展しており、人的資本の価値向上につながる「挑戦」と「成長」を重視する組織風土の浸透が進んでいます。

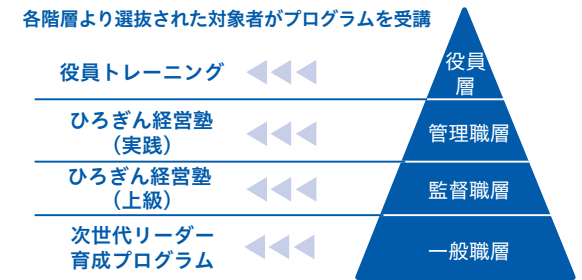
■当社グループの従業員を対象としたエンゲージメント調査のスコア



将来を担う経営人財の育成

当社グループでは、各年代・階層別に「経営人財」の育成プログラムを整備しており、早期且つ計画的な経営人財の育成に取り組んでいます。また、各プログラムについて経営陣への提言や、所属組織変革の牽引のコミットメント宣言など、すべてにおいて学習後のネクストアクションを設定しており、学びの行動転移・形式知への転換を徹底しています。

■経営人財の育成体系イメージ



専門性の高度化に向けた支援

当社グループでは、個人の資格取得に対して補助金を支給する「自己啓発奨励金制度」を導入しています。地域総合サービスグループとして、金融関連の資格に限定せず、幅広く柔軟な学習を後押しできる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業員のキャリア実現、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（2026年3月31日現在）

内容	保有者数※1
FP1級・CFP※2	513名
M&Aシニアエキスパート	266名
ITパスポート	2,768名

※1 各資格に関連する主要な会社を対象としてカウント。
FP1級・CFP：広島銀行、ひろぎん証券、ひろぎんライフパートナーズ
M&Aシニアエキスパート：広島銀行
ITパスポート：グループ全社
※2 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。

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

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。現在グループへの展開を進めており、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。

■注力分野へのリソース投入

注力分野	「中期計画2024」期間中の人財投入 ※1		「中期計画2024」最終年度の収益効果 ※3	
	2028年度までの計画	2025年度までの実績	2023年度対比	
強みを活かす収益分野	地域開発ビジネス	配置人数 +15名程度 専門人財数 ※2 +15名程度	+9名 +9名	+約30億円
	法人ソリューション ※4 (エクイティビジネス・船舶関連等)	配置人数 +130名程度 専門人財数 ※2 +50名程度	+102名 +37名	+約170億円
構造改革を進める分野	有価証券運用・ALM	配置人数 +7名程度 専門人財数 ※2 +10名程度	+4名 +2名	+約280億円
	ウェルスマネジメント	配置人数 育成により25名程度を専門人財に引上げ ※2 専門人財数 ※2	+8名	+約15億円
成長投資分野	IT・デジタル・MEJAR関連	配置人数 +100名程度 専門人財数 ※2 +100名程度	+84名 +50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 人財投入の実績は、2026年4月の配置を含みます。
※2 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。
※3 貸出金利を含みます。
※4 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です。

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、各々の分野で右図のように複数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。そのうえで専門性のレベルを3つのフェーズに分け、要件を明確化、育成体系も策定し、キャリアパスモデルとともに公開しています。

また、注力分野それぞれの課題に応じ、Udemy※等を活用した自己啓発や外部トレーニー・出向派遣の強化等、効果的な育成施策の展開を図っています。

■専門人財ポートフォリオマネジメントの一例

例	市場取引		資金繰り・事務企画		ALM		市場リスク管理	
	(実績)	(計画)	(実績)	(計画)	(実績)	(計画)	(実績)	(計画)
有価証券・ALM 市場リスク管理	'25	'28	'25	'28	'25	'28	'25	'28
人財ポートフォリオ	6	10	4	7	3	4	4	5
専門能力 発揮フェーズ	14	12	8	9	1	1	4	5
専門性 強化フェーズ	13	14	15	9	1	3	3	4
基礎習得 フェーズ	33	36	27	25	5	8	11	14
年度累計	33	36	27	25	5	8	11	14

※ 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。

人的資本への投資 マテリアリティ ⑥

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、誰もが思う存分自分の可能性を育て、力を発揮できる「全員活躍組織」を目指しています。自らを「思い込み」から解放し、多様な経験から自信をつけ、他者とWin-Winの関係を構築する力をつけることができれば、誰もが持つ無限大の可能性の種が芽吹くと信じています。しかしながら、社会に根付く「過去のアタリマエ」に囚われ、多くの従業員が自分の可能性を封印してしまっています。また、配慮から挑戦・成長機会を無意識に奪ってしまう育成課題も存在しています。これは若者・女性の転出にもつながる社会共通の課題でもあることから、地域の皆様と共に「人が輝き、惹きつけられる」組織・地域の共創に邁進しています。

執行役員 サステナビリティ統括部長 兼 DE&I統括室長 **木下 麻子**



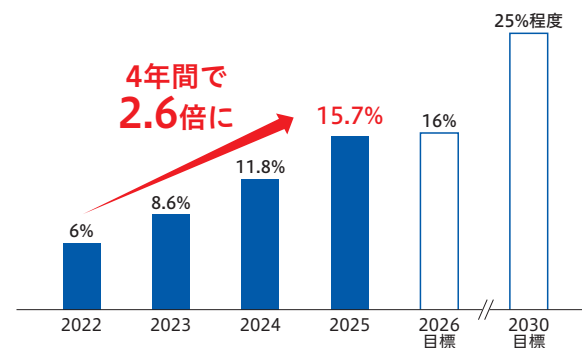
目指す姿と現状の課題は？

当社グループでは、年齢や性別、経験、価値観など、一人ひとりの多様性を尊重し、それぞれが持つ能力や個性を最大限に発揮できる「全員活躍組織」の実現を目指しています。

この数年間で女性管理職比率をはじめとした女性活躍推進指標は大きく向上し、2026年度より「MSCI日本株女性活躍指数（WIN）」の構成銘柄に選定されるなど、これまでの取組みは着実に成果をあげてきています。

一方で、男女間賃金格差の存在は課題であると認識しており、詳細な要因分析をもとにした根本的な解決策を今後も着実に実行していきます。

■女性管理職比率の推移(グループ全体)



■当社グループのDE&I関連目標と現状

指標	2024年3月期 実績	2025年3月期 実績	2026年3月期 実績	2027年3月期 目標	2031年3月期 目標
女性取締役比率	10.0%	18.1%	18.1%	—	30%
女性管理職比率	8.6%	11.8%	15.7%	16%	25%程度
女性マネジメント職比率	18.6%	19.3%	21.7%	23%	30%程度
女性マネジメント職候補比率	35.1%	36.1%	39.9%	41%	45%程度
新入社員に占める女性比率	47.1%	49.7%	49.4%	50%程度	50%程度
全社員に占める女性比率	40.4%	41.5%	42.3%	43%	45%程度
キャリア採用者数	36人	62人	49人	66人	100人程度
障がい者雇用率	2.6%	2.8%	3.2%	3.2%	3%以上

男女間の賃金格差の要因分析

広島銀行では、職位ごとに賃金水準は異なるものの、同一職位においては男女間で賃金差異が生じない人事制度となっています。一方で、女性の8割程度が一般職員にとどまるのに対し、男性の6割程度がマネジメント職に昇進していることから、男女間賃金格差が生じています。(図1、2)

こうした職位構成の差異が生じる背景として、監督職への昇進時期が30歳前半に集中し、女性の出産・育児期と重なる傾向があることが挙げられます。

さらに、一度生じた職位差はその後のキャリアにおいても解消されにくく、男女間の賃金差異につながっています(図3)。また、育児負担が女性に偏ることにより、賃金上は女性にはマイナス要因、男性にはプラス要因となっています(図4)。

こうした状況を踏まえ、当社グループでは男女間賃金格差の主な要因は「①男女の職務・配置の偏り」および「②男女の働き方の差異」であると分析しました。

■(図1) 広島銀行における男女間賃金格差(2025年度、広島銀行)

職位	比率	雇用形態	比率
管理職	86.9%	全労働者	47.7%
監督職	86.7%	正社員	64.1%
一般	82.9%	パート・契約社員	47.7%

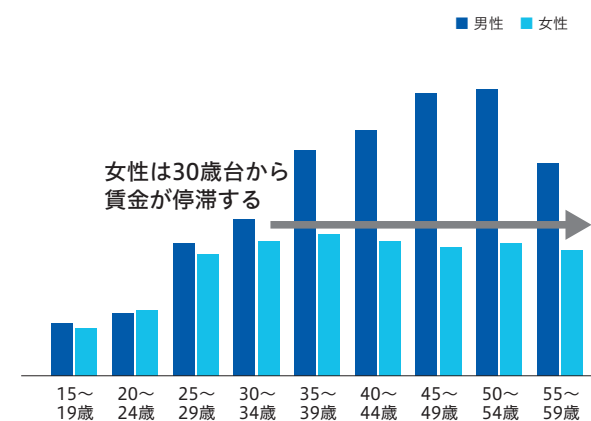
(注) 比率：男性を100%とした場合の女性の支給額比率

■(図2) 職位別の男女者数(2026年4月1日時点、広島銀行)

職位	男性数	女性数	合計
管理職	396人	85人	481人
監督職	946人	261人	1,207人
一般	730人	1,044人	1,774人

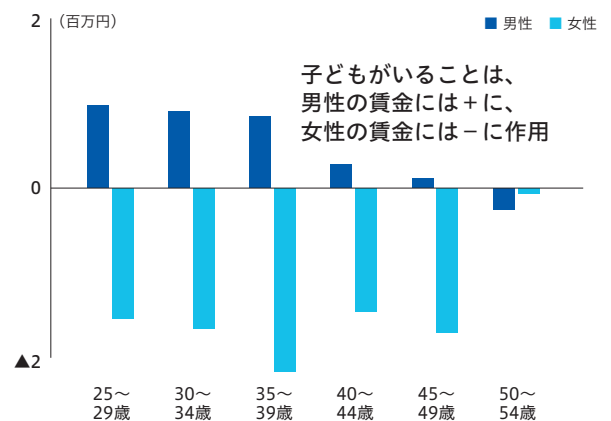
(注) 管理職と監督職の合計＝マネジメント職

■(図3) 年齢別の賃金格差(広島銀行)



(注) 2025年1月～12月の正社員の年間総収入の中央値(時短勤務、休業、休職者を除く)

■(図4) 子の有無による賃金格差(広島銀行)



(注) 2025年1月～12月の正社員の年間総収入の平均値(12歳以下の子がいる従業員の値から、12歳以下の子がいない従業員の値を差し引いて算出)

当社グループが認識する男女間賃金格差の主な要因

①男女の職務・配置の偏り

これまで、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、それが評価の偏り、昇進スピードの差異を生み出し、結果として女性のマネジメント職割合が低くなっています。

②男女の働き方の差異

育児を理由とする長期の短時間勤務者が女性に偏っていることや、長時間労働を前提とした働き方が残っていること、男性の時間外手当や遠隔地への赴任手当が多いことが賃金格差の要因となっています。

人的資本への投資 マテリアリティ ⑥

主要なアクションプランは？

男女間賃金格差の解消に向けた取組み

1 男女の職務・配置の偏りの是正

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する傾向があり、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した。しかし、性別の偏りを是正するジョブローテーションの見直しや、キャリアチャレンジを推奨する仕組みを導入した結果、法人渉外を担当する女性職員が10年間で3倍以上となりました。

今後も、本人の希望に沿った、幅広く柔軟な職務の選択ができる組織の実現に向けて取組みを進めてまいります。

■法人渉外の女性の比率の変化（広島銀行）



TOPICS

役員とのクロスメンタリングを通じた女性のキャリア形成支援

男女間賃金格差や女性管理職比率の低さの要因となる性別による職務の偏りをなくしていくために、これまで特定の職務に長年従事してきた女性職員が新たなフィールドの職務に挑戦することを後押ししています。

2025年度に実施した女性管理職（メンティ）と当社役員（メンター）とのクロスメンタリング面談もその一つです。役員が女性管理職に、本人が気づいていないキャリアの選択肢を提案する面談を実施した結果、営業事務（店舗窓口業務）に長く従事してきた女性職員が、フルバンキング支店の次長に登用されました。

メンティの
声



皆実町支店 次長
八谷 麻利子さん

私は広島銀行に入行以来、一貫して窓口営業の業務に従事してきました。2人の子どもの育児が落ち着きはじめ、新たなフィールドでの経験を通じて成長したいと感じていたときに、役員とのクロスメンタリング面談を受けました。その時に山野さんが「フルバンキングの支店長を目指してみてもいいのでは」とお言葉をかけてくださり、想定外の可能性が開けていることを感じました。未経験業務は大変なこともありますが、意欲的に取り組んでいます。

メンターの
声



広島銀行 取締役執行役員
山野 浩司さん

今回、女性管理職とのクロスメンタリング面談を通じ、これまで以上に女性職員の皆さんが自身のキャリアを見据え、組織貢献したいとの強い志を持たれていることに頼もしさや可能性を感じました。
未経験業務へのチャレンジ・機会には男女差がなく、これまで女性という理由でチャレンジ・機会がなかった方には、今からでもチャレンジして頂きたいと願っています。また、そのチャレンジを後押しし、サポートすることが我々の役割であると考えています。

2 男女の働き方の差異の是正

多様な人財がそれぞれの能力を最大限発揮できる「全員活躍組織」の実現に向けては、性別にかかわらず活躍できる職場環境、すなわち男女差のない働き方の実現が重要です。

現状では、長時間労働を前提とした働き方や、家事・育児負担が女性に偏る社会的慣行が、男女のキャリア形成の差異を生み出しています。

こうした課題に対応するため、「共育て」文化の醸成に向けた男性の育児参画の促進や独自の短時間勤務制度の導入などを通じて、男女が等しくキャリアを形成し活躍できる環境づくりを進めています。

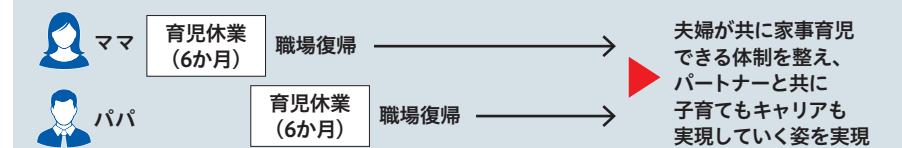
「共育て」の促進

当社グループでは、2022年より男性の育児参画の促進を目的として、育児休業や短時間勤務制度を活用しながら、最低1カ月以上の育児集中期間の取得を推奨し、「男性育児が当たり前」の職場風土の醸成に取り組んでいます。こうした取組みが浸透した結果、2025年度の男性育児休業等取得率は109.6%となりました。



トモイク推進企業として認定

■当社が推奨する「リレー育休」（取得の一例）



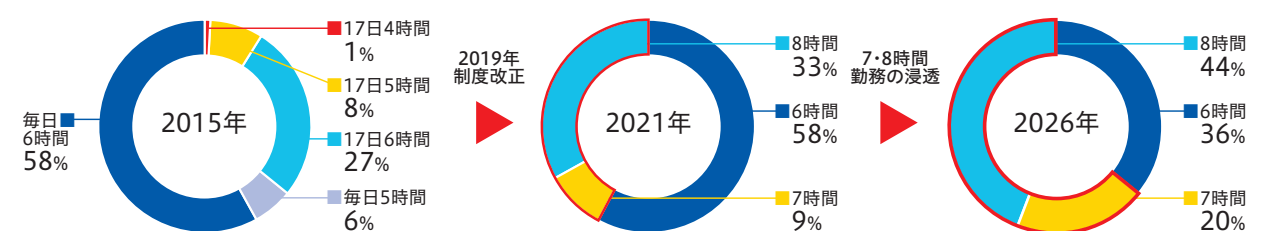
また、2026年には広島県が推進する「TEAM共家事・共育て」推進企業として認定されました。さらに、地域企業ネットワーク「はたフル」の「共育て推進」プロジェクト（P92参照）に参画した職員からの提言を受け、「リレー育休（男性の単独育休）」の取得促進を進めるなど、地域と連携しながら取組みを加速させています。

女性のマミートラック防止

女性による長期間の短時間勤務の取得が、キャリア形成に影響を及ぼす要因の一つとなっているとの課題認識のもと、2019年に短時間勤務制度を刷新しました。その結果、短時間勤務の利用期間は短縮傾向にあるほか、利用者の6割以上が7時間以上の勤務形態を選択す

るなど、制度の活用実態にも変化が見られています。加えて、全社的な時間外労働の削減が進んだことで、短時間勤務者と通常勤務者との労働時間の差は縮小しつつあります。

■短時間勤務者の内訳の推移（いずれも4月1日時点、広島銀行）



※ 7、8時間を選択する職員の割合が5年間で 42%→64%へと1.5倍以上増加

人的資本への投資 マテリアリティ ⑥

女性の意識改革と10年間の変化

この10年間で上司であるマネジメント層の意識改革は進んできた一方、「部下の女性本人が昇進や新しい挑戦を希望しない」という声も上がっている状況でした。

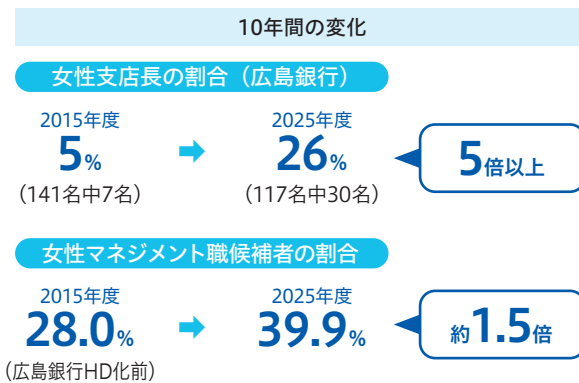
そこで、当社では、「女性本人の意識」の変容も重要だと考え、女性の意識変容を企図した女性職員向けキャリア研修やメンタリング面談などを強化してまいりました（下図）。研修等を通じて、特に右記の4点において、女性の意識が変容しており、制度面と女性本人の意識の両輪で、女性活躍推進を加速させています。

■2025年～2026年に実施した研修（累計）

施策	参加人数
キャリア研修・メンタリング（女性管理職）	79名
キャリア研修・メンタリング（女性監督職）	57名
キャリア研修（一般女性職員）	206名
公募制のマイนด์アップ研修	124名
ロールモデルカフェ	115名
女性マネジメント職交流会	28名
両立支援（子育て推進）セミナー	94名
合計	703名

■研修等を通じた女性の意識の変容

変容前	変容後
家のことは自分一人で担う	▶ パートナーと共に担う
自信がないからできない	▶ 経験が先、自信は後
周囲に迷惑をかけたくない	▶ 頑張りたい気持ちを伝える
現状維持でいたい	▶ 後輩のために席を空ける



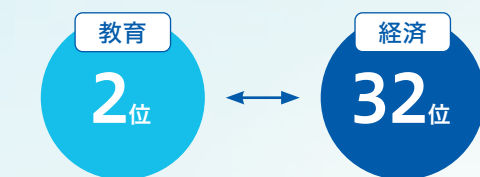
TOPICS 地域企業と共に進めるDE&I “キャリアオーナーシッププログラム”

広島県では教育分野におけるジェンダーギャップ解消が進む一方、経済分野においては、依然として固定的な性別役割意識が残っています。若者や女性の転出が続く中、性別にかかわらず挑戦・活躍できる魅力的な労働環境の整備は、地域にとって重要な課題です。

こうした課題認識のもと、当社グループは学校法人安田学園と連携し、主体的にキャリアを切り拓く力を養う「キャリアオーナーシッププログラム」を開始しました。受講者がキャリア形成に必要な考え方を学ぶとともに、上司や同僚も参加できるセミナーを組み合わせることで、職場全体で学びを実践できる仕組みとしています。さらに、参加者が学んだ内容を安田女子大学の学生に発信することで、次世代への還元にも取り組んでいます。

初年度は18社20名の参加によりプログラムを構築しました。今後は参画企業の拡大を通じて、地域におけるDE&Iの推進につなげていきます。

広島県のジェンダーギャップ指数 ※ 共同通信社「都道府県別ジェンダーギャップ調査 2026」より



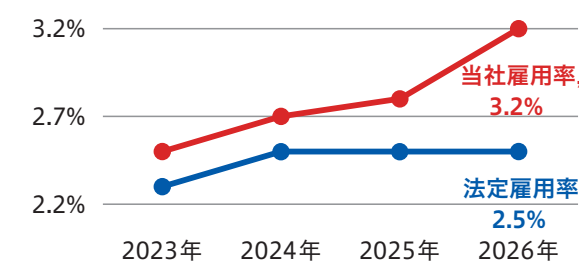
全7日間のプログラムには、上司も積極的に参加

多様性の尊重と障がい者活躍促進

当社グループでは、多様な人財がそれぞれの能力を最大限発揮し、「人生の充実感」や「働きがい」を実感できる職場づくりを目指しています。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。すべての人が尊重され、それぞれの役割とやりがいを持って活躍できる組織の構築は、経営上の重要課題の一つであると認識しています。そのため、特例子会社に雇用を集約するのではなく、グループ全体で適材適所の雇用を促進しています。

今後も地域の模範となる取組みを推進し、誰もが活躍できる社会の実現に貢献するとともに、障がい者雇用率3%以上を維持していきます。

■障がい者雇用率の推移（各年6月1日実績）



対話を通じたインクルーシブな職場づくり

昨年度より、障がいのある従業員の活躍を支えるため、上長向け研修を実施し、障がい特性への理解促進とマネジメント力の向上を図っています。また、障がいのある従業員向け研修や職場満足度調査を通じて当事者の声を把握し、職場環境の改善につなげています。

特例子会社ひろぎんビジネスサービスの挑戦

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、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。2025年度は、社内外からの見学やインターンシップを積極的に受け入れ、障がい者雇用や職場づくりに関する知見を地域へ発信しました。



多様性の尊重とLGBTQ+理解増進

HATAful で創る「誰もが自分らしく働ける広島」

2025年度には、地域企業ネットワーク「HATAful（はたフル）※1」のプロジェクトとして、当社グループが中心となり「はたフルPride」を立ち上げ、地域におけるLGBTQ+の理解促進に向けた活動を展開しました。

活動内容	人事・マネジメント層を対象とした研修会 HATAful企業対象 動画コンテンツ提供 HATAfulアライ（応援者）ステッカー作成
------	--

広島県初 ひろしまプライドパレードの参加

昨年、広島県で初めて開催された「ひろしまプライドパレード」では、HATAfulがメインスポンサーを務め、参画企業とともに参加しました。地域の皆さまから多くの共感と声援をいただき、多様性を尊重する社会の実現に向けた地域の期待と、本活動の意義を改めて実感する機会となりました。



自分らしく活躍できるひろぎんグループを目指して

当社グループはSOGI（性的指向・性自認：Sexual Orientation and Gender Identity）に関する理解促進と職場環境の整備に取り組んでいます。性的指向や性自認は特定の人だけの課題ではなく、すべての人に関わる人権課題であるとの認識のもと、「誰もが自分らしく生き、活躍することができる組織」の実現を目指しています。

2025年度 アライ表明者200名達成

HATAful Prideによる研修や全従業員を対象とした「DE&I WEEK※2」の開催を通じて、SOGIやLGBTQ+への理解促進に取り組んでいます。その結果、アライを表明する従業員は200名に達しました。今後も対話と学びの機会を創出し、多様な人財が活躍できる組織風土の醸成を進めていきます。



アライステッカー



※1 HATAful（はたフル）：P.92をご参照

※2 DE&I WEEK：2023年度にスタートした職員向け啓発プログラム

人的資本への投資 マテリアリティ ⑥

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

持ち、褒め合う組織風土を醸成することで従業員一人ひとりのエンゲージメント向上へとつなげています。

褒める文化・チャレンジする風土の醸成

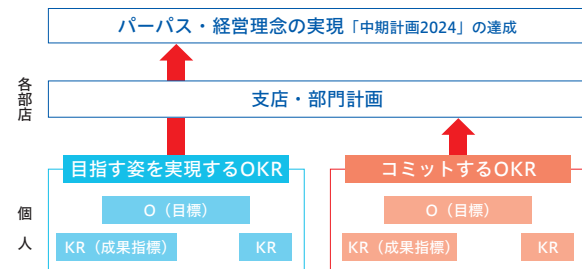
当社グループでは、変化を恐れずチャレンジが当たり前にできる組織とするため、果敢なチャレンジや周囲の挑戦を応援する風土の醸成に力を入れるとともに、褒める文化の定着を目指しています。

広島銀行では2023年度より、内向きな競争や短期的な成果のみに囚われることなく、従業員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います。OKRと呼ばれる目標設定の仕組みを取り入れ、従業員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業員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。

加えて、2025年度には評価制度の見直しを行いました。従業員一人ひとりのパフォーマンスに応じたきめ

細かい評価を企図した評価マークの細分化や評価の客観性や納得性を高めるため、評価目線の設定を実施しました。モチベーションを起点とし、個人が挑戦と成長を繰り返すことで、持続的に成果を生み出す組織を目指していきます。

■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、従業員の離職を抑え、定着・早期活躍を支援することで、人的資本投資の効果も最大化されとの考えのもと、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。

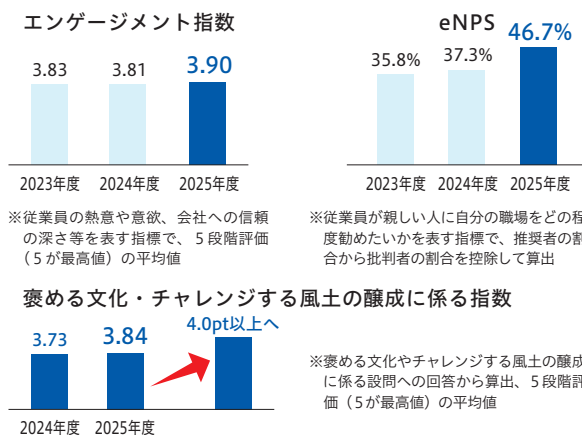
また、広島銀行では、2025年3月、キャリア採用者の定着支援、即戦力化を企図して、新たに独自のオンボーディングハンドブックを作成、早期活躍を実現する実用性の高い内容となっています。

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、全従業員を対象としたエンゲージメント調査を実施しており、2025年度はエンゲージメント指数：3.90、eNPS：46.7%といずれも2023年度以降で、最高となりました。

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独自KPIとして褒める文化・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。従業員が誇りを持って働ける企業風土・職場環境の構築に努めていきます。

■2025年度エンゲージメント調査結果



ウェルビーイング支援

当社グループでは、従業員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。

※：P92の特集04に地域のDE&I、ソーシャル・ウェルビーイングの推進として主な取組みを記載。

フィジカル・ウェルビーイングの取組み

当社グループは、従業員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、グループ全社で健康経営を推進しており、以下の通り、健康経営優良法人認定を取得しています。加えて、当社は、従業員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2026」に5年連続認定されました。

■健康経営優良法人2026



■スポーツエールカンパニー2026



認定種類	法人名	認定回数
健康経営優良法人2026 (大規模法人部門)	株式会社ひろぎんホールディングス	2年連続
	株式会社広島銀行	8年連続
	ひろぎんITソリューションズ株式会社	初の認定取得
健康経営優良法人2026 (中小規模法人部門)	ひろぎん証券株式会社	初の認定取得
	ひろぎんリース株式会社	2年連続
	ひろぎんヒューマンリソース株式会社	2年連続

ファイナンシャル・ウェルビーイングの取組み

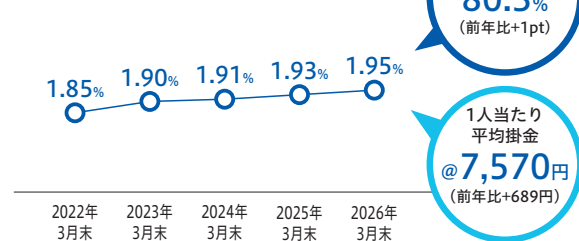
当社グループは、仕事における働きがいのみならず、従業員の人生の充実が重要であるとの認識のもと、ファイナンシャル・ウェルビーイングの実現に取り組んでいます。そのためには、従業員の生活の基盤となる報酬面の充実には欠かせない要素であり、公正・公平な処遇を徹底する中、従業員の処遇水準の改善に継続的に取り組んでいます。なお、すべての従業員の賃金について、最低賃金や同一労働同一賃金に関する法令を遵守しています。

また、従業員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、ESOP信託も導入する等し、持株会への加入率は約80%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)



キャリア・ウェルビーイングの取組み

当社グループでは、従業員が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、従業員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一体で支援の充実を図っています。

キャリア自律サイクル	具体的支援の取組み
①自己理解を進める	・全従業員向けキャリアe-ラーニング ・全従業員向けキャリアワークシート
②気になる領域を調べる/他者に会う	・当社グループのキャリアパスモデル・未来をひろげるインタビューレポート集 ・社内インターン、ひらめき☆1Days等
③将来を描いてみる	・各年代(若手、30/40/50代)に向けたキャリア開発研修
④とりあえずやってみる!	・1on1ミーティングで上司が挑戦を後押し *2025年度は全管理職に向け、「挑戦を促す1on1」研修を実施



当社の「働く場所としての魅力」向上に向けて

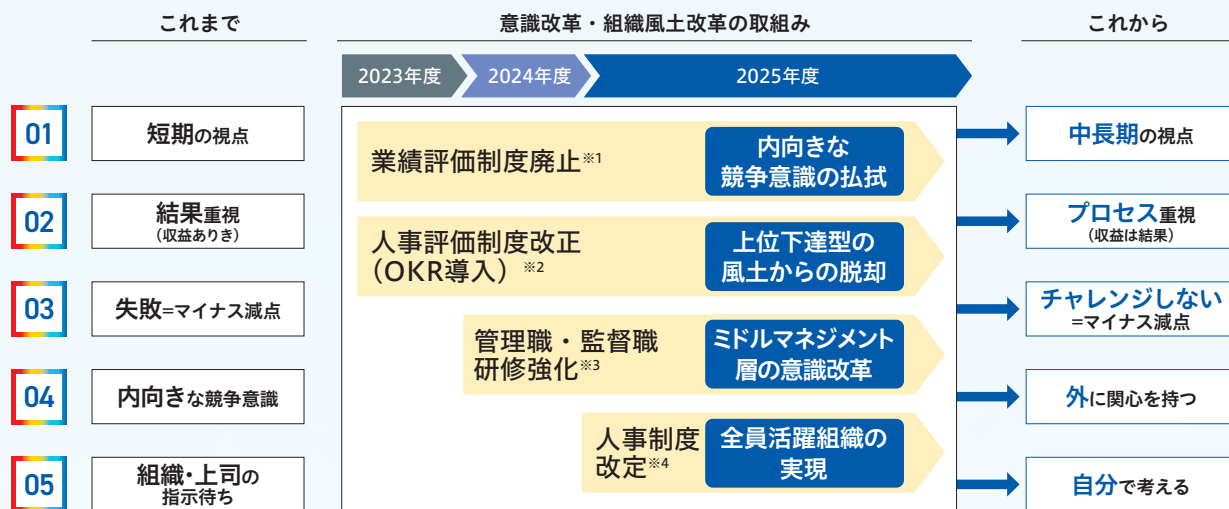
— 社員クチコミサイト「OpenWork」で見る企業カルチャー改革の成果 —

当社グループでは、「変化を恐れず、全員が主役となって価値を創造する集団」となることを目指して、自ら手を挙げてチャレンジする組織風土の醸成を図っています。本特集では、オープンワーク株式会社が運営する社員クチコミサイト「OpenWork」(openwork.jp)のデータを活用し、これまでの企業カルチャー改革の取組みにより、従業員の会社評価(クチコミ)に実際にどのような変化があったのかを可視化しました。

取組み

「変化を恐れず、全員が主役となって価値を創造する集団」を目指す！

業績評価制度廃止・人事制度改定など大胆な制度改革を通じて、銀行業界特有の「減点主義文化」や「上下下達文化」からのマインドチェンジを図っています。



※1 本部が営業店ごとに業績目標を定め、営業店を順位付けする業績評価制度を廃止

※2 OKR (Objectives and Key Results) という目標設定の仕組みを導入し、組織・上司ではなく、従業員自らが個人目標を設定する制度へ改正

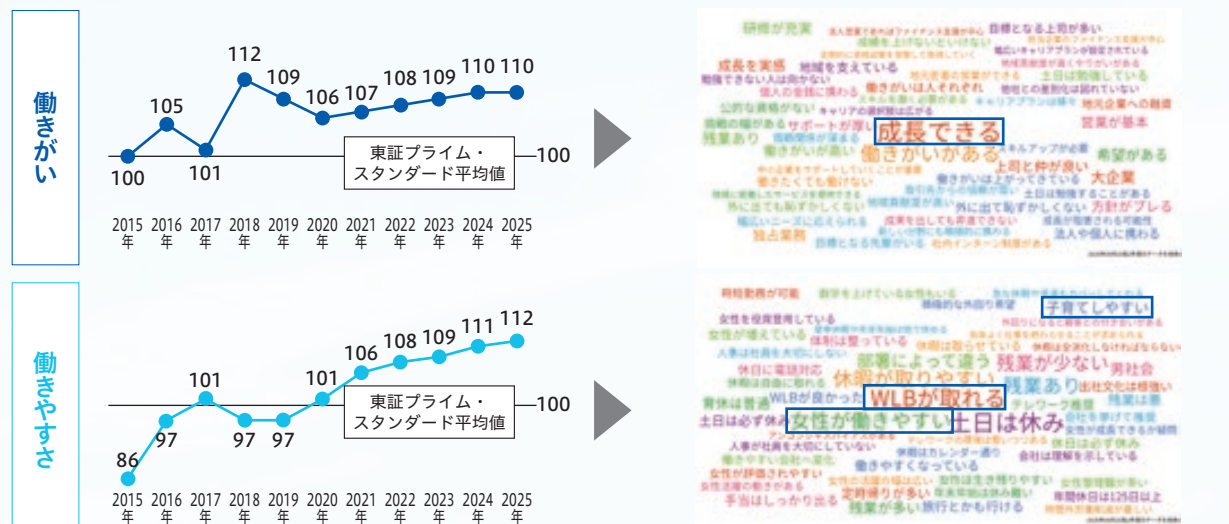
※3 管理職・監督職を対象としたマネジメント能力・対話スキル向上を企図した研修(全員参加必須)を、年度毎に開催

※4 4年次に抛らない適財適所を可能とする人事制度へ抜本改定

成果変化

従業員クチコミサイト「OpenWork」で 上位地銀No.1 の評価を獲得

こうした意識改革の取組みを通じて、社員クチコミサイト「OpenWork」に寄せられたクチコミスコア※5は年々上昇し、「総合評価」(社員による会社評価ランキング)では上位地銀15行の中でNo.1の評価※6を得るなど、離職率低下(詳細P.89)や従業員エンゲージメント向上(詳細P.89)にもつながっています。



※5 クチコミデータ抽出期間は「2007年7月14日から2026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: 609件)。クチコミスコアは、オープンワーク株式会社が運営する社員クチコミサイト「OpenWork」(openwork.jp)に寄せられたクチコミ文章(テキスト情報)を用いて、株式会社クレジット・プライシング・コーポレーションの独自の調査・分析に基づき、広島銀行の組織風土を「働きやすさ」と「働きがい」の2つの観点からAIで数値化したもの(「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)

※6 広島銀行の総合評価は、5点満点中3.74点(全掲載企業8万社中上位2%)。比較対象は、地方銀行セクターの株式時価総額上位15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)。いずれも2026年8月26日時点。



地域の「働く場所としての魅力」向上に向けて

— 地域のDE&I、ソーシャル・ウェルビーイングの推進 —

広島県の転出超過を背景に、2024年5月、当社グループを含む地域企業で活動をスタートした「HATAful(はたフル)」(カラフルで魅力的な“働く”を創出する企業ネットワーク)。当社グループは年齢や性別にかかわらず挑戦し、成長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考え、「はたフル」というプラットフォームを通じて、様々な施策を実行しています。

共育での促進

共働き世代のスマートワークチャレンジプロジェクト

夫婦がいる世帯の7割以上が共働きとなっている現在、従来の「共働き片育て」から「共働き共育て」への変革を進めるべく、地域企業が共働しています。



2025年10月 広島県に対する「共育て」を促進する施策案の提言会の様子

広島県庁へ「共育て」推進施策を提言

はたフル参画企業6社20名のプロジェクトメンバーが集まり、「企業」「夫婦当事者」「行政」の3チームに分かれて、広島県において「共育て」を促進する施策を提言しました。その提言を受けて、2026年度は共育て実践者等のロールモデル座談会や、共育てしながらキャリア形成できる企業の表彰式などを実装していきます。



プロジェクトメンバーのディスカッション

地域女性のキャリア支援

はたフル「クロスメンタリング」キャリアカフェ

県内企業で働く女性(メンティ)が、他社の女性役員や管理職(メンター)と出会い、視野を広げ、キャリアビジョンを明確に描く支援として、2025年からはたフル「クロスメンタリング」を実施しています。メンターとメンティのマッチングに先立って、メンターとメンティの交流会「キャリアカフェ」を2026年7月17日に開催しました。



地域企業13社87名の女性職員がキャリア交流

当社グループをはじめとする地域企業13社からメンター29名、メンティ58名が一堂に会し、全メンターから自身のキャリアヒストリーや人生の山谷グラフを紹介。その後、メンター・メンティをマッチングしクロスメンタリング面談を実施します。

<当日のプログラム>

- ①メンター29名によるリレー自己紹介
- ②グループに分かれラウンドテーブル交流会

広島就職のリアル

HATAful×OpenWork ～クチコミ5万件超から見た「広島で働く」の現在地～

はたフルと“オープンワーク”が協働し、2026年春より、県内外で働くビジネスパーソンのかクチコミデータを分析し、広島県内企業の労働環境の魅力や課題を明らかにする共同プロジェクトを開始。

その研究成果の第一弾として、広島県を一つの企業に見立ててクチコミデータを分析し、県内企業に共通する傾向や得られた示唆を共有する研究成果共有会を開催しました。

年収の絶対額が低いのではなく上がるペースが遅いことや、働く場所がないのではなく、転職ボリュームゾーンである第二新卒向けの求人を転職市場に十分出せていないことなど、転出を抑制し転入を促すためのヒントを、地域企業の皆さまに展開することができました。今後も第二弾、第三弾と、地域の魅力UPに向けたヒントを発信していく予定です。



<当日のプログラム>

- | | |
|-----|---|
| | はたフルラボの研究成果共有会
講演・パネルトーク |
| 第一部 | ①やりがい求めて県外に転出していく人材はどこに(地域、会社)、なぜ転職しているのか
②「広島ではやりたい仕事がない」から、大都市圏へ転出する・Uターンをためらう
⇒求人内容にそんなに差があるのか?
③生涯年収で見たときに、広島企業は本当に見劣りするのか |
| | ディスカッション・県内企業が努力すべきポイントとは? |
| 第二部 | 交流・情報交換会〜広島を働く場として魅力的にするためには〜 |

SX（サステナビリティ・トランスフォーメーション） マテリアリティ⑧



「75年は草木も生えない」…原子爆弾の投下直後はそう言われた広島ですが、81年が経った今、豊かな緑に鳥がさえずり、日本の成長を支える産業で栄えた街には笑顔が溢れています。今では当たり前を感じるこうした風景は、「夢見る20年後の広島」をキャッチフレーズに展開された植樹活動や、戦後復興に尽力された経営者・労働者の皆さまの「未来を創る意志」で創り上げられたものです。「75年後も広島は緑と笑顔で溢れているだろうか」…この問いへの答えは、今を生きる私たちの意志にかかっています。地域総合サービスグループとして、地域の皆さまとビジョンを語り、組織の枠組みを超えた連携を促進し、希望に溢れた未来を共創していきます。

執行役員 サステナビリティ統括部長 **木下 麻子**

目指す姿と現状の課題は？

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）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ると想定される状況です。こうした中で、地元地域と共存共栄の関係にある当社グループは、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加速させていくことが喫緊の課題であると認識しています。

主要なアクションプランは？

- 【当社グループのSX】再エネ導入・ZEB化等を通じた脱炭素経営の推進
- 【お取引先企業のSX】重点セクター（自動車セクター・船舶セクター）を軸としたエンゲージメント強化
- 【地域のSX】広島県や地域中核企業等と連携した地域全体のカーボンニュートラル促進

当社グループでは、前述の課題認識を踏まえて、＜地域総合サービスグループ＞として本業を通じた取組みをより一層進めていくことを目的として、「温室効果ガス

排出量削減」と「サステナブルファイナンス推進」の中長期目標を設定のうえ、地域のカーボンニュートラル実現に向けた取組みを推進しています。

主要KPIとその進捗状況は？

主なKPI	進捗
温室効果ガス排出量(スコープ1・2) カーボンニュートラル (2030年度)	温室効果ガス排出量(スコープ1・2) 2013年度比 ▲80.3% (2025年度)
サステナブルファイナンス実行額 2兆円 (2021年度～2030年度)	サステナブルファイナンス実行額 1兆690億円 (2021年度～2025年度)
広島県内の環境ファイナンス実行額 3,000億円 (2024年度～2028年度)	広島県内の環境ファイナンス実行額 1,241億円 (2024年度～2025年度)

当社グループのSX

当社グループの事業活動における温室効果ガス排出量削減

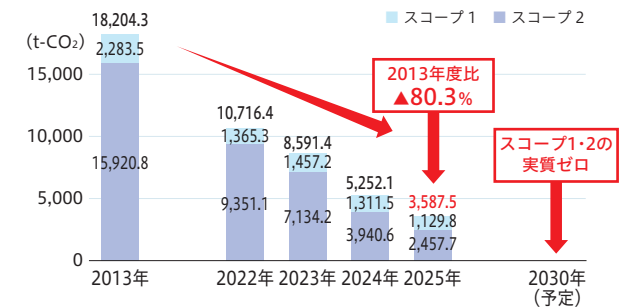
当社グループは、当社グループ自身による温室効果ガス排出量削減に向けて、「2030年度までに当社グループによる温室効果ガス排出量（スコープ1・2）のカーボンニュートラルの達成を目指す」という中長期目標を設定しています。

当社グループの事業活動における排出量（スコープ1・2）の2025年度実績は、3,587.5t-CO₂であり、2013年度対比で80.3%削減しました。

当社グループでは、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））の使用電力の再エネ切替（2023年度までに実施）のほか、自社所有物件への太陽

光発電設備の設置等、社内炭素価格1トンあたり14,000円を設定し、目標達成に向けて着実に取組みを進めていく考えです。

■温室効果ガス排出量



当社グループの建物等の省エネ投資への取組み

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、自社建物への省エネ投資にも積極的に取り組んでいます。

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。

また、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、店舗等建物のZEB（ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）化の取組みや社用車の低排出ガス認定車への入替え等、積極的に取組みを進めています。

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}	6建物 広支店、福山北支店、向洋支店、祇園支店、三原支店、今治支店
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



当社グループのサステナビリティ関連の方針

グループサステナビリティ基本方針

当社グループは、サステナビリティを巡る課題への対応を重要な経営課題として認識し、地域社会、お客さま、株主・投資家の皆さま、当社グループをはじめとする様々なステークホルダーの権利や立場を尊重しつつ適切に協働するとともに、当社グループ自身の持続的成長と企業価値向上の好循環を図ることを目的に、「グループサステナビリティ基本方針」を定めています。

その他、サステナビリティに関連する方針として、「環境方針」のほか、環境・社会に対するリスクまたは影響の重大性を踏まえた「環境・社会課題の解決に向けた投融资方針」、あらゆるステークホルダーの人権を尊重するための「人権方針」、当社グループがあらゆる法令やルールを守ることを定めた「腐敗（贈収賄・汚職）防止方針」等を定めています。

コーポレートガバナンス基本方針

グループサステナビリティ基本方針

環境方針
環境・社会課題の解決に向けた投融资方針
人権方針
腐敗（贈収賄・汚職）防止方針

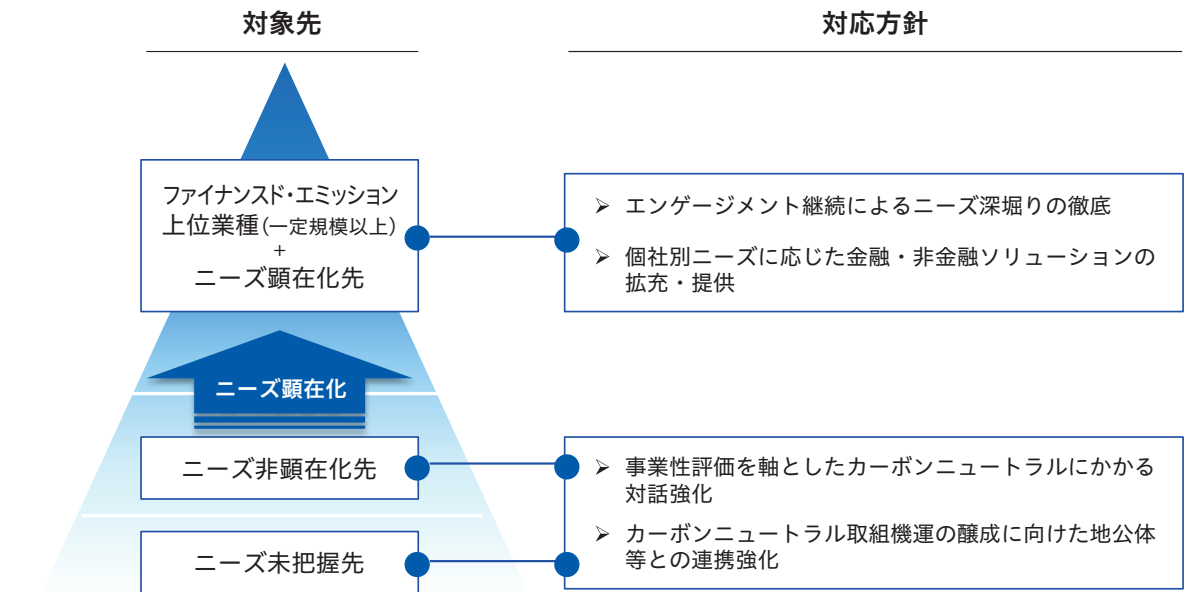
SX（サステナビリティ・トランスフォーメーション）マテリアリティ ⑧

お取引先企業のSX

お取引先企業のカーボンニュートラルに向けた活動

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います。

当社グループでは、地域金融機関としての地元中小企業のエンゲージメントにこそ注力していくという観点から、事業性融資における温室効果ガス排出量（FE（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

当社グループでは、投融資ポートフォリオの排出量の計測・開示に係る取組みを進める国際イニシアティブ PCAF（Partnership for Carbon Accounting Financials）に加盟するとともに、PCAFの定める基準

（PCAF Standard）に基づき、投融資ポートフォリオにおける排出量（FE（ファイナンスド・エミッション））を算定しています。

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	空運	海運	鉄道	陸運	自動車・部品	金属・鉱業	化学品	建材	資本財	不動産	飲料	農業	食品・肉	紙、林産物		
FEの合計（前期比）	2.51 (0.00)	2.23 (0.51)	0.39 (0.05)	5.52 (0.68)	0.15 (0.06)	0.47 (0.03)	2.40 (0.46)	1.15 (0.14)	0.86 (0.08)	0.04 (0.00)	5.23 (1.14)	0.32 (0.06)	0.07 (0.01)	0.14 (0.02)	2.50 (0.01)	0.40 (0.00)	4.00 (0.03)	28.36 (1.01)
スコープ1・2	1.55	1.14	0.30	2.51	0.08	0.30	0.08	0.73	0.35	0.00	0.42	0.01	0.00	0.09	1.79	0.16	0.70	10.22
スコープ3	0.95	1.10	0.09	3.01	0.06	0.17	2.32	0.42	0.51	0.04	4.81	0.31	0.06	0.04	0.71	0.24	3.30	18.14
うち「地元エリア先」かつ「メイン・準メイン先」の合計	0.25	0.97	0.04	2.76	0.05	0.30	0.32	0.35	0.30	0.03	1.72	0.04	0.01	0.11	1.71	0.14	2.66	11.73
スコープ1・2	0.22	0.70	0.03	1.25	0.04	0.19	0.03	0.22	0.11	0.00	0.26	0.00	0.00	0.07	1.25	0.04	0.49	4.89
スコープ3	0.03	0.27	0.01	1.50	0.01	0.10	0.29	0.13	0.19	0.02	1.47	0.03	0.01	0.03	0.47	0.10	2.17	6.85

※スコープ3/カテゴリ15排出量について

・算定範囲：2025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。

・FE（ファイナンスド・エミッション）＝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））

・お客さまの温室効果ガス排出量の開示拡大やPCAFの定める基準の変更、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。

・データクオリティスコア：スコープ1 3.36、スコープ2 3.37、スコープ3 3.38



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鍛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、取引先企業への提案・活用を促進しています。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。

2023年度	2024年度	2025年度
- 自動車部品製造の鍛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※1 - 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	- 自動車部品製造の鍛造工程のカーボンニュートラル支援に向けた活動 - カーボンニュートラルコンサルティングサービスの提案・活用

※1：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」※2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※3）を算出し、公表しました。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、2025年度以降は、お取引先企業の持続的成長に向けた対話を実施しています。

2023年度	2024年度	2025年度
ポセイドン原則への署名※2	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※3）を公表	ポセイドン原則の実績を踏まえた、取引先への情報提供の強化

※2：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

※3：融資船舶の温室効果ガス排出量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、目標を上回るベースでの削減、プラスの場合、目標を下回るベースでの削減状態であることを指す）

TOPICS

ポセイドン原則への署名とお取引先企業との対話

子会社である広島銀行では、2023年10月にポセイドン原則への署名を行っています。2024年度以降、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、公表しています（国内銀行では2位、地方銀行では1位の水準）。

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。

広島銀行のPortfolio Climate Alignment（2025年12月末基準）：**+3.3%**

国内銀行**2位**
地方銀行**1位**

SX（サステナビリティ・トランスフォーメーション）マテリアリティ ⑧

お取引先企業のサステナビリティに係るコンサルティングの概要



サステナブルファイナンス・環境ファイナンス

サステナブルファイナンス実行額（累計）の2025年度までの実績は、10,690億円、環境ファイナンスは7,607億円となっています。引き続き、お客さまのニーズに合

わせた最適なソリューションの提供により、目標達成に向けた取組を進めていきます。

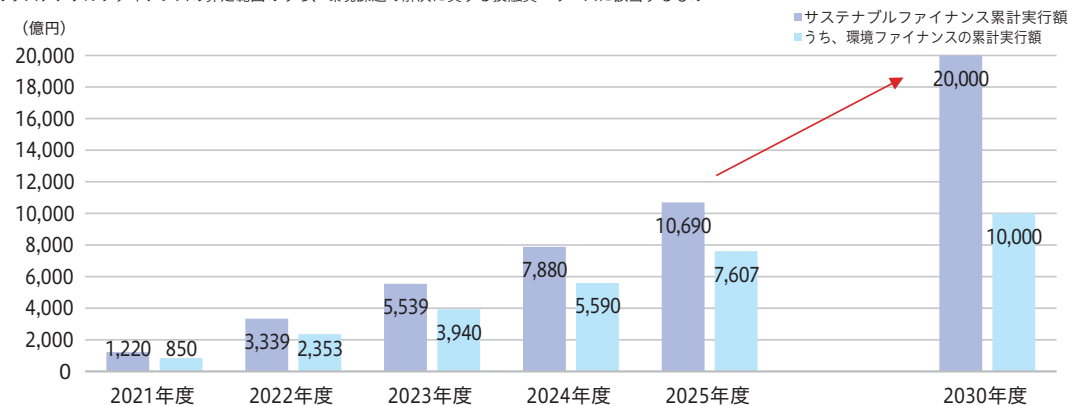
目標設定項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	5年間累計	累計進捗率
サステナブルファイナンスの実行額 (2兆円/2021年度～2030年度)	1,220億円	2,119億円	2,200億円	2,341億円	2,810億円	10,690億円	53.5% (5年/10年)
うち、環境ファイナンスの実行額 (1兆円/2021年度～2030年度)	850億円	1,503億円	1,587億円	1,650億円	2,017億円	7,607億円	76.1% (5年/10年)
うち、広島県内の環境ファイナンスの実行額 (4,300億円/2021年度～2028年度)	268億円	510億円	522億円	561億円	680億円	2,543億円	59.1% (5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



地域のSX

自治体等と連携した取組み

当社グループでは、2024年度より「中期計画2024」の地域活性化指標に「広島県内の温室効果ガス排出量の削減」を掲げており、広島県等の自治体と連携した取組を進めております。

2025年度は、広島県と連携して環境省の「地域ぐるみでの脱炭素経営支援体制構築モデル事業」に取組みました。2026年3月に、広島県と『地域ぐるみの脱炭素×資源循環セミナー』を共催し、2026年7月には、広島県と県内の金融機関等が共同で『ひろしま脱炭素経営支援コンソーシアム (HIROSHIMA Net Zero Partners (HiNZ (ヒンツ)))』を設立しました。

コンソーシアムでは、①機運醸成（セミナー・マッチングイベント）、②支援促進（優良事例の認定制度や表彰制度）、③資金循環（J-クレジットの活用・促進）等連携して実施する予定です。

地域中核企業等と連携した取組み

当社グループでは、地域中核企業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。

2025年3月には、株式会社ちゅうぎんフィナンシャルグループとの間で「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。2025年度は連携した取組みとして、お取引先企業のCFP（カーボンフットプリント）算定に関する取組みや、小中学生向けの環境教育イベントの共催の取組みを実施いたしました。

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、地域中核企業等と一体となった取組を進めていきます。

『ひろしま脱炭素経営支援コンソーシアム』設立総会の様子



■ 地域中核企業等と締結した主な連携協定

締結時期	締結先	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

TOPICS

ちゅうぎんフィナンシャルグループと連携したCFPの取組み

2025年3月に株式会社ちゅうぎんフィナンシャルグループとの間で締結した「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」に基づき、「脱炭素コンサルティング人財育成に向けた取組み」として、CFP（カーボンフットプリント）に関するプログラムを、2025年11月から2026年3月に実施しました。

当社グループでは、賀茂鶴酒造株式会社にご協力いただき、日本酒のCFP算定およびブランディングへの活用提案を実施しました。



TCFD提言への対応

ガバナンス

TCFD提言等への対応

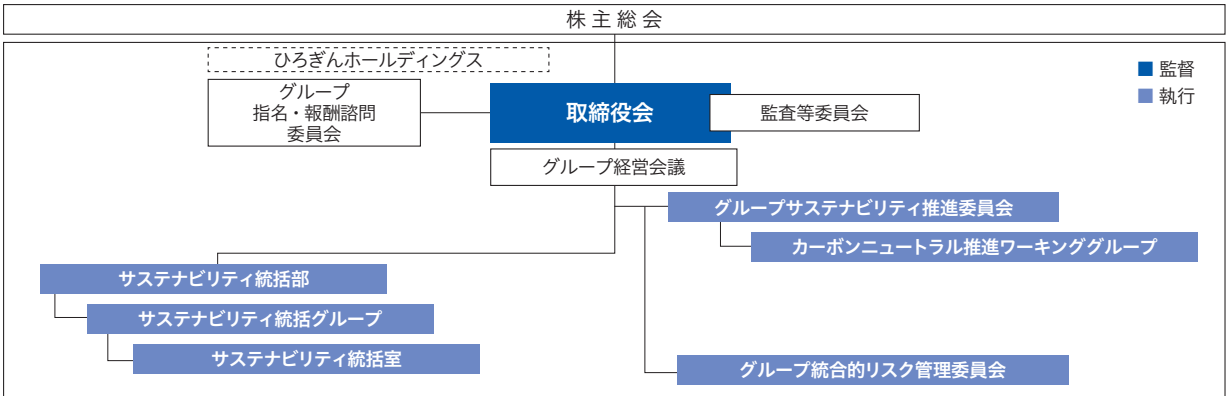
当社および子会社である広島銀行は、「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」提言への賛同を表明しているほか、TCFDコンソーシアムへ入会（2026年4月1日にGXフューチャーコンソーシアムに改組され、継続し

て加入）しています。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。

気候変動等に係るガバナンス体制

当社では、代表取締役社長を委員長とする「グループサステナビリティ推進委員会」にて、気候変動や自然資本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、定期的または必要に応じて随時、その状況を取締役会に報告しています。また、2024年度より、外部視点や専門の見地からの議論の高度化と充実を図ることを目的として、グループサステナビリティ推進委員会に外部有識者の招聘（オブザーバー参加）を行っています。

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、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、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。



気候変動等に関する取締役会における具体的な審議内容
（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および3） ・サステナブルファイナンスの中長期目標の進捗 ・SX人材育成の進捗 （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

ESG要素を反映した役員報酬制度

当社では、サステナビリティ・ESG経営の一層の推進を企図し、当社および広島銀行の取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く）および執行役員を対象とする金銭による業績連動報酬制度について、2025年度から当社グループのサステナビリティ（ESG）への取組みに関わる外部機関評価（FTSEおよびMSCIの2社）を業績指標として追加するように、役

員報酬制度を見直しています。

今後とも、外部機関の評価項目および評価状況への対応も含めて、サステナビリティ・ESG全般への取組みと開示について、強化・充実化を的確に進め、外部機関からの評価向上および当社グループの企業価値向上に努めていきます。

戦略

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 ・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、<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

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（2026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（※）	3.2%
運輸	16.0%
素材・建築物	10.7%
農業・食料・林産物	2.2%
合計	32.2%

（※）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）の向上を進めていきます。

	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」、「陸運」および「金属・鉱業」の5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）および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、個別別に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：61～77億円	・2050年までに発生し得る与信関係費用：487億円

リスク管理

気候変動リスクに係るマネジメントサイクル

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

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います。

投融資ポリシー

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資方針」（投融資ポリシー）を定めています。

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

温室効果ガス排出量

当社グループでは、温室効果ガス排出量削減に関する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。目標を設定し、当社グループ自身およびお取引先企業の

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	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度		2013年度比
	スコープ1（燃料の燃焼）	連結	2,283.5	1,365.3	1,457.2	1,311.5	★	1,129.8	50.5%削減
	スコープ2（電力の使用）		15,920.8	9,351.1	7,134.2	3,940.6	★	2,457.7	84.6%削減
スコープ1・2の合計			18,204.3	10,716.4	8,591.4	5,252.1	★	3,587.5	80.3%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	12,112.3	9,050.9	11,777.5		16,751.2	26.3%増加
スコープ3/カテゴリ3（エネルギー関連活動）			1,236.6	1,508.4	1,426.7	1,433.0		1,198.3	3.1%減少
スコープ3/カテゴリ4（上流の輸送・配送）			1,674.7	1,712.0	1,626.7	1,654.6		1,784.3	6.5%増加
スコープ3/カテゴリ6（出張）			392.2	433.0	580.6	579.6	★	542.2	38.2%増加
スコープ3/カテゴリ7（通勤）			725.8	801.2	1,074.3	1,072.6	★	1,243.7	71.4%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.95をご参照ください						

★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。
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。
※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。
・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。
・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8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」（環境省・経済産業省）を参照しています。
※スコープ3排出量について（カテゴリ6・7）
・算定範囲：広島銀行を対象としています。
・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。
カテゴリ6：広島銀行単体の従業員数に広島銀行の営業日数と排出原単位を乗じて算出しています。
カテゴリ7：広島銀行単体の従業員数に広島銀行の営業日数と排出原単位を乗じて算出しています。
・排出原単位：「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（Ver 3.6）」（令和8年4月更新）（環境省・経済産業省）を参照しています。

インターナル・カーボンプライシング

当社グループでは、脱炭素化への取組みをさらに強化するため、2022年度からインターナル・カーボンプライシングを導入しています。

これまで、再エネ電力や設備の導入を検討する際、CO₂削減量を金額換算し、投資判断に組み込むことで、CO₂排出量の削減に活用しているほか、社内の意識啓発

等に活用しています。

価格は、長期的な炭素価格見通しを公表している公的機関のIEAにおけるNZE（2050年にCO₂排出量ネット・ゼロ達成を想定したシナリオ）などを参考として1トンあたり14,000円に設定しました。今後も、カーボンプライシングに関わる動向を注視し、適宜見直しを行います。

SX（サステナビリティ・トランスフォーメーション）マテリアリティ ⑧

TNFD提言への対応

ガバナンス

TNFD提言等への対応

当社グループでは、気候変動と同様に、自然資本への対応も重要と認識しており、「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います。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、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。

P.99 ガバナンス体制

戦略・リスク管理

広島県内の自社拠点における重要自然資本の分析

広島県内における広島銀行の支店から半径「1.5km」の範囲（一般的に、生息している生物が動く範囲）において、重要な自然資本の有無（自然公園法（又は条例）に基づいて、国又は都道府県によって指定される地域や、生物多様性の観点から重要度の高い海域の観点等）を調査した結果、15支店について、広島県内の重要な自然資本の付近に所在していることを特定しました。

従来実施している自然資本関連の取組みに加え、今回特定した地域において重要な自然資本の保全・回復に向けた具体的な取組みを、今後進めていく予定です。



広島県内における各セクターと自然資本との関係の分析

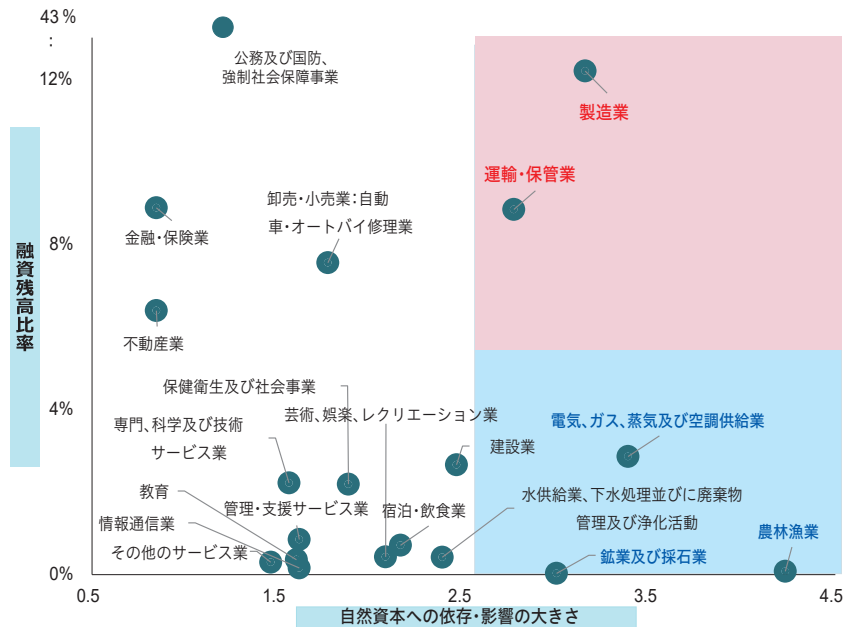
子会社である広島銀行では、広島県内における、自然関連リスクと機会の特定に向け、TNFDフレームワークで使用が推奨されている自然関連依存・影響・リスク分析ツールである「ENCORE」を使用し、投融資ポートフォリオに対してセクター別の自然資本への依存と影響を分析しました。

分析の結果、広島県内において広島銀行の融資残高が

大きく、かつ自然資本への依存・影響も大きい業種として、『製造業（自動車セクター等）』と『運輸・保管業（船舶セクター等）』を特定しています。

今後、両セクターを中心に、分析の更なる深掘り・高度化により、当社グループにとってのリスクおよび機会の特定を進め、その活用を検討していきます。

■散布図「融資残高比率 × 自然資本への依存・影響の大きさ」



広島県内の市町村毎の投融資ポートフォリオにおける依存と影響の分析

子会社である広島銀行では、「ENCORE」を活用し、広島県内の各市町における、広島銀行の融資の自然資本に関する総合的なリスクのスコアを算出しています。分

析結果を踏まえ、広島県内の自治体等と連携し、地域のネイチャーポジティブに向けて貢献していきます。

■市町村・セクター別統合スコア

農林漁業	8.4	8.8	8.6	8.3	8.8	9.0	8.2	8.1	8.7	8.9	8.4	8.7	8.1	9.1			8.6	8.7	8.7	8.9	8.0	8.0	
鉱業及び採石業	7.4													7.0									
製造業	7.7	8.0	7.9	7.5	8.0	8.3	7.4	7.4	8.0	8.1	7.6	8.0	7.4	8.3	8.0	7.4	6.9	7.9	8.0	8.0	8.2	7.2	7.3
電気、ガス、蒸気及び空調供給業	7.9	8.2	8.1	7.8	8.2	8.5		7.6	8.2		8.1	8.2	7.6	8.5	8.2	7.9					8.4	7.6	
水供給業、下水処理並びに廃棄物管理及び浄化活動	7.3	7.6	7.4	7.1	7.6	7.8	6.9	6.9	7.5	7.7	7.3	7.5	6.9		7.5		6.5			7.5	7.7	6.8	
建設業	7.3	7.4	7.2	7.2	7.6	7.6	7.3	6.8	7.3	7.4	7.5	7.3	6.9	7.6	7.4	7.3	7.6	7.2	7.3	7.3	7.5	7.2	7.0
卸売・小売業；自動車・オートバイ修理業	6.9	7.0	7.0	7.1	7.2	7.2	7.3	7.1	7.0	7.1	7.2	7.0	7.1	7.3	7.0	7.1	7.3	6.9	6.9	7.0	7.2	7.3	7.3
運輸・保管業	7.2	7.5	7.4	7.3	7.5	7.8	7.4	7.1	7.5		7.5	7.5	7.1	7.8	7.5	7.2	7.5	7.4	7.5	7.5	7.7	7.3	7.3
宿泊・飲食業	6.9	6.6	6.7	6.8	6.9	6.8	7.0	6.8	6.8	6.4	7.0	6.4		6.6	6.5	6.7	7.0	6.6		6.7	6.9	7.0	
情報通信業	6.1	6.4	6.2	6.1	6.2	6.5				6.5	6.1	6.3	6.2		6.4					6.3			
金融・保険業	5.5	5.7			5.6	5.9					5.3	5.7				5.3	5.2		5.6	5.7		5.1	
不動産業	5.8	5.8	6.0	6.1	6.2	6.0	6.3	5.9	5.7	5.8	6.1	5.7	6.0	6.0	5.7	6.2	6.3		5.7		6.2		
専門、科学及び技術サービス業	6.4	6.1	6.2	6.3	6.4	6.4	6.6	6.4	6.3	6.2	6.5	6.1	6.4	6.4	6.1	6.4		6.2	6.1	6.2		6.5	6.5
管理・支援サービス業	6.5	6.4		6.7	6.8	6.6	6.8	6.6	6.4	6.1	6.8	6.0	6.6		6.3	6.6	6.8			6.3	6.2		
公務及び国防、強制社会保障事業	6.4	6.6	6.4	6.0	6.4	6.7	5.8	5.9	6.5	6.7	6.1	6.5	5.9	6.9	6.6	5.9	5.2		6.5	6.5	6.7	5.6	5.8
教育	6.2	6.3	6.1	6.2	6.3	6.5	6.5		6.3		6.4	6.2		6.5	6.2	6.2				6.2		6.5	
保健衛生及び社会事業	7.1	6.7	6.8	6.9	7.0	7.0	7.1	7.0	7.0	6.3	7.1	6.6	7.0	6.4	6.8	6.9	7.1	6.7	6.6	6.9	6.3	7.1	7.1
芸術、娯楽、レクリエーション業	6.2	6.0		6.1	6.2	6.3			6.3		6.3	6.0	6.2		6.0	6.0		6.0			6.3	6.3	
その他のサービス業	6.3	6.5	6.3	6.0	6.5	6.7	5.8	5.9	6.4	6.6	6.1	6.5	5.9	6.8	6.5	5.9	5.8			6.5		5.7	5.8
	広島市	呉市	竹原市	三原市	尾道市	福山市	府中市	三次市	庄原市	大竹市	東広島市	廿日市	安芸高田市	江田町	府中町	海田町	熊野町	坂町	安芸太田町	北広島町	大崎上島町	世羅町	神石高原町

指標と目標

サステナブルファイナンス・環境ファイナンス

当社グループでは、自然資本を含む、お取引先企業の環境・社会課題解決に貢献するため、サステナブルファイナンス・環境ファイナンスの実行額（累計）目標を設

定しています。
2025年度までの実績は、p.97を参照ください。

TOPICS

ちゅうぎんフィナンシャルグループと『グローバル・ネイチャーポジティブ・サミット2026』に共同登壇しました

今年7月に世界各国から2,700人を超える人が集まったグローバル・ネイチャーポジティブ・サミットの公式サイドイベントに、株式会社ちゅうぎんフィナンシャルグループと共同登壇し、当社の自然保全の取組みや、瀬戸内海の藻場保全プロジェクト「瀬戸内渚フォーラム」の活動について、発信いたしました。

松永湾における「瀬戸内海の藻場・干潟保全を通じて地域経済と自然再生を両立させる取組み」には大きな反響をいただき、世界における日本のリーダーシップ、日本における金融機関のリーダーシップへの大きな期待を感じました。



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

当社グループでは、活力ある地域の実現とお客さまの成長・発展に向け、グループ全社・全従業員でDXを推進しています。『中期計画2024』で掲げるDXを戦略のドライバーとする考えのもと、生成AIをはじめとするテクノロジーの飛躍的な進化を新たな成長機会として捉えています。AIを単なる効率化の手段ではなく、お客さまと当社グループ双方の競争力を高める変革の原動力と位置付け、これまで培ってきたDX推進の知見やリソースと融合しながら、生産性向上や業務プロセス刷新を加速するとともに、新たなサービスやソリューションの創出を通じて、地域社会の持続的な成長に貢献していきます。

執行役員 DX統括部長 石原 和幸

目指す姿と現状の課題は？

当社グループは、「DXをあらゆる施策のベースとし、地域・お客さま・従業員に対し、常に新しい価値を提供し続ける」ことをDXビジョンに掲げ、グループ全体でDXの取組みを推進しています。この2年間、融資稟議書作成への生成AI実装や住宅ローン業務改革をはじめとする業務プロセス改革に取組み、生産性向上と業務品質の向上を両立してきました。これらの取組みにより、年間約3万時間の業務削減効果を実現するなど、DXの成果は着実に拡大しています。

一方で、これまでの取組みは既存業務を前提とした改善・効率化の領域が中心であり、業務プロセスそのものの抜本的な変革や、AI・データを起点とした新たな収益機会の創出には、なお大きな伸びしろがあると認識しています。今後は、次期営業支援システムの導入や地域・お取引先へのDX支援を一層強化し、お客さまと当社グループ双方の競争力向上につながる「攻めのDX」への転換を加速していきます。

主要なアクションプランは？

①【業務DX】AI・データ活用を前提とした主要業務プロセスのゼロベースでの見直し

②【営業DX】次期営業支援システムの導入による営業活動の高度化と均質化

③【お取引先企業・地域のDX】DX構想・計画策定から導入・定着化までの一貫サポート

当社グループは、「攻めのDX」への転換に向けて、3つのアクションプランを推進します。

第一に、業務DXです。AI・データ活用を前提に、住宅ローン業務や法人非対面営業、人事、信託などの主要業務プロセスをゼロベースで見直します。生成AIによる融資稟議書作成支援をはじめ、進化するデジタル技術に合わせて業務プロセスを再構築することで、生産性向上と意思決定の高度化を実現するとともに、創出した経営資源を成長分野へ戦略的に再配分していきます。

第二に、営業DXです。次期営業支援システムの導入により、お客さまとのさまざまな接点で得られる情報やデータを有効活用し、お客さまのニーズやライフステー

ジに応じた最適な提案機会を可視化します。これにより、担当者の経験や勘だけに依存しない、データと知見に基づく営業活動の高度化と均質化を図り、お客さま一人ひとりに寄り添った提案力の向上を実現していきます。

第三に、お取引先企業・地域のDXです。当社グループが培ってきたDX推進の知見と外部アライアンス先との連携を組み合わせ、現状把握・課題整理から構想策定、ソリューション導入、定着支援までをワンストップで提供します。これにより、地域企業の競争力向上と地域全体のDXを促進し、地域経済の持続的な成長と生産性向上に貢献していきます。

主要KPIとその進捗状況は？

主なKPI（2028年度）		進捗（2025年度）	
DX投資額	100億円	DX投資額	57億円
ITパスポート取得率	80%	ITパスポート取得率	71%

当社グループのDX ～業務DX～

当社グループ内におけるDXの取組み

当社グループは、業務の効率化・高度化を実現させるため、「AI活用を前提とした業務プロセスおよびデータを一元的に蓄積して活用する事業・業務モデルの構築」を目指しています。それに向けて、足もとでは3つの取組みを強化しています。

まず1点目が、生成AIの活用です。これまで、汎用的な活用と個別業務組込みの2軸で推進を図ってきました。特に、個別業務組込みについては、業務のBPRを通じて課題を把握し、業務プロセスの一部を生成AIで代替させる取組みを進めています。今後は、AIエージェントの活用を外部アライアンス先と連携して進め、業務の抜本的な見直しを図っていききたいと考えています。

2点目が、データ利活用の推進です。データ利活用の

高度化の取組みの一つとして、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を進めています。今後も、新たな取組みを加速させ、業務高度化の実現を図っていききたいと考えています。

3点目が、データ基盤の構築です。生成AIの活用、データ利活用の推進を更に進めていくためには、その前提として、データを一元的に管理し、かつ柔軟な接続性と高い拡張性を備えたデータ基盤が必要と考えており、2026年12月の構築に向けて準備を進めています。ビジネス変革を支える環境の整備を通じて、グループの競争力強化と新たな付加価値創出の実現を目指していきます。



当社グループでは、2022年10月に経済産業省の「DX認定」を取得しています。「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、グループ全従業員一丸となってDXに取組むきっかけの1つとして活用していきます。

※ 当社グループ全体を評価対象としたうえで「関ひろぎんホールディングス」にて認定取得

TOPICS

生成AIの活用事例

融資稟議書作成支援

広島銀行では、融資稟議書の作成を支援する生成AIを組込んだアプリを内製で企画・開発し、全営業店へ導入しました。本機能は、お客さまの企業情報や営業店行員が蓄積した折衝記録等をもとに、申込経緯や資金使途など稟議書の一部を草案として自動作成します。行員が内容を確認・修正して活用することで、年間約5,200時間の業務時間削減効果を見込んでおり、創出した時間をお客さまとの対話や事業性評価、課題解決に向けた提案活動に充てています。

業務効率化にとどまらず、人材育成とお客さまへの提供価値向上につなげる取組みとして、運用・精度の向上に努めています。

アイデアコンテスト

当社グループでは、生成AIの活用を全社的に広げるため「生成AI活用アイデアコンテスト」を開催しました。現場担当者ならではの課題認識や工夫を募り、グループ全社から応募されたアイデアの中から特に優れたものを選定・表彰しました。受賞アイデアは、面談時のメモをもとにした折衝記録の草案・提案アイデアの作成、異動時の引継ぎ資料の作成支援、経費関連決裁書の草案作成・内容確認など、日々の業務に根ざしたものです。

こうした現場起点のアイデアを全社で蓄積・展開することで、業務効率化と社員のAIリテラシー向上につなげています。



DX（デジタルトランスフォーメーション）マテリアリティ

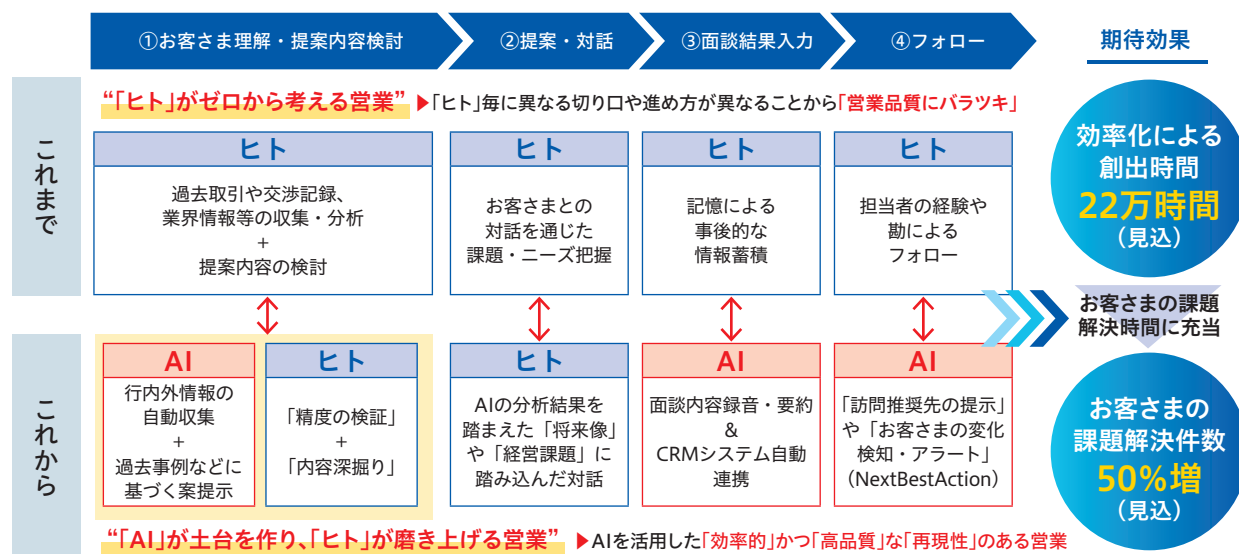
当社グループのDX ～営業DX～

「ヒト」×「デジタル」による次世代営業

近年、お客さまニーズや課題が多様化・複雑化する中、金融機関には一人ひとりの状況に応じた、よりきめ細かな提案が求められています。また、デジタルチャネルの拡大やAIをはじめとしたデジタル技術の進展など、外部環境も大きく変化しており、こうした環境変化を踏まえ、当社グループでは、お客さまとの接点で得られる情報やAI機能を活用し、データに基づく営業活動への転換を推進するとともに、営業プロセス全体を見直し、お客さま

への提供価値の向上に取り組んでいます。

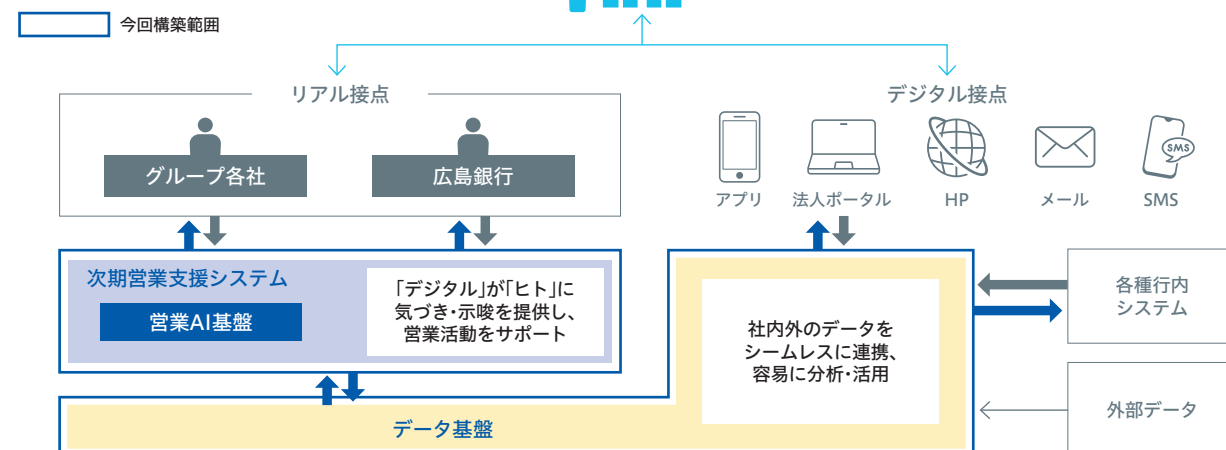
本取り組みを通じて、これまで“「ヒト」がゼロから考える営業”を“「AI」が土台を作り、「ヒト」が磨き上げる営業”に抜本的に見直し、「効率的」かつ「高品質」な「再現性」のある営業への転換を目指しています。なお、本取り組みにて見込む22万時間の創出時間をお客さまの課題解決への対応に充当し、課題解決件数を従来の1.5倍以上に増やしていく予定です。



次世代営業を支えるシステム基盤として、お客さま情報の一元管理やデータ利活用を支える「データ基盤」に加え、デジタル技術を活用し、営業活動を支援する「次期営業支援システム」を構築しております。(2027年夏リリース予定)

グループ内のあらゆるお客さま接点の情報に加え、外部企業が保有する情報を組み合わせ、お客さまの解像度を向上させるとともに、AIを活用していくことで、より潜在的なニーズ・課題に対応できるようにしていきます。

■次世代営業を支えるシステム基盤



お取引先企業・地域のDX

DX推進支援の取組み

近年、地域の中堅・中小企業は人手不足や市場縮小への対応に加え、AIやクラウドなどのデジタル技術を活用した生産性向上が重要な経営課題となっています。その一方で、DXを推進する人材やノウハウが不足しており、自社だけで変革を進めることが難しい企業も増えていきます。こうした課題に対し、広島銀行では2025年度よりDXコンサルティング機能を強化し、お客さまの経営課題解決と企業価値向上に向けたサポートに取り組んでいます。

2025年度は、お客さまの課題やニーズをより深く把握し、DX構想・計画策定から導入・定着化までを一貫してサポートする体制を整備しました。

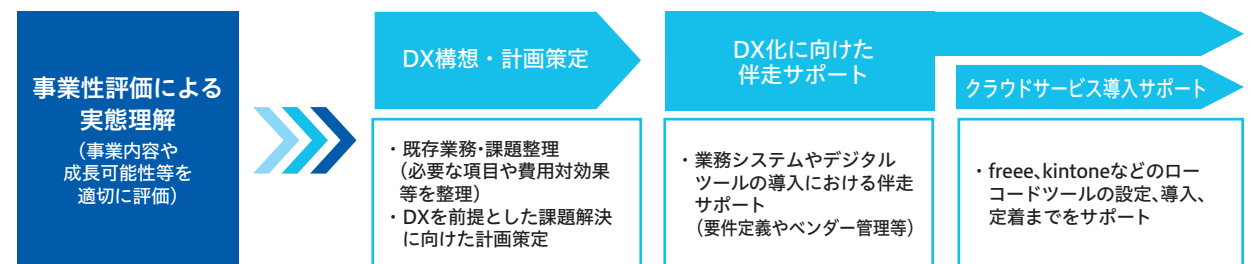
特に、「何からDXを始めればよいかわからない」といったお客さまに対しては、ロードマップ策定や業務改革を伴う伴走サポートを実施するとともに、kintoneやfreee等を活用したクラウドサービス導入サポートを通

じて、業務の可視化や効率化、データ活用の高度化をサポートしました。

また、基幹システム刷新などの案件については、外部アライアンス先と連携しながら、「何を実現したいか」の整理や計画策定の段階からサポートを行い、お客さまの成長戦略の実現を後押ししています。

さらに、「ひろぎんITソリューションズ」との連携を強化し、案件の初期段階から情報共有や共同提案を実施することで、潜在課題の深掘りや提案力の向上を図っています。これにより、基幹システム刷新や生産管理システム導入などにもつながっており、グループ体となったDXサポート体制の強化を進めています。

今後も、「ひろぎんITソリューションズ」をはじめとするグループ各社や外部パートナーと連携しながら、地域企業の持続的な成長と競争力強化に貢献していきます。



事業性評価による実態理解をもとに課題解決に向けた整理・計画策定といったコンサルティングから実装（デジタルツール開発・導入・運用定着化）までを一気通貫で伴走してサポートします。

デジタルを活用した法人ソリューションの拡充

広島銀行では、法人のお客さまの課題解決に資するソリューションを拡充しています。

「〈ひろぎん〉給与スピード受取りサービス（スピード給与）」は、人材確保や雇用維持、従業員の多様な給与受取ニーズにお応えし、給与の受取り方に自由をもたらすことで、地域課題の解決に貢献するとともに、給与日は月1回という常識を変革し、新しい価値の創出に取り組んでいます。

「〈ひろぎん〉Smart Fine」は、バックオフィス業務効率化が課題となっている中で、お客さまの生産性向上、DX化の支援を目的に、請求書の受領から支払いまでを専用のプラットフォーム上で一元管理し、効率化することでお客さまのDXへの取組みに貢献していきます。また、今後は支払データから得られる情報を基に財務状況に応じたアドバイスを行うなどの機能追加も予定しており、順次サービス内容を拡充していく予定です。



AX（アライアンス・トランスフォーメーション）

AXは社内外の知見や機能を組み合わせ、多様なパートナーとの共創を通じて新たな価値を創造する取り組みです。地域やお客さまの課題が複雑化・高度化するなか、当社グループは、AXを成長戦略の重要なドライバーと位置付けています。価値創造の高度化と経営基盤の強化に向けて、必要に応じた業務提携や資本提携を進めるとともに、外部の知見や機能を取り込みながら、課題解決力の向上と業務軸の拡大に取り組んでいます。また、新たな事業機会創出に向け、スタートアップ企業や異業種、他金融機関とのアライアンスを推進しています。今後も、それぞれの強みを掛け合わせた共創を通じて、新たな価値創出に挑戦し、地域やお客さまの未来をひろげます。

執行役員 グループ営業戦略部 営業統括グループ長 岩竹 浩生

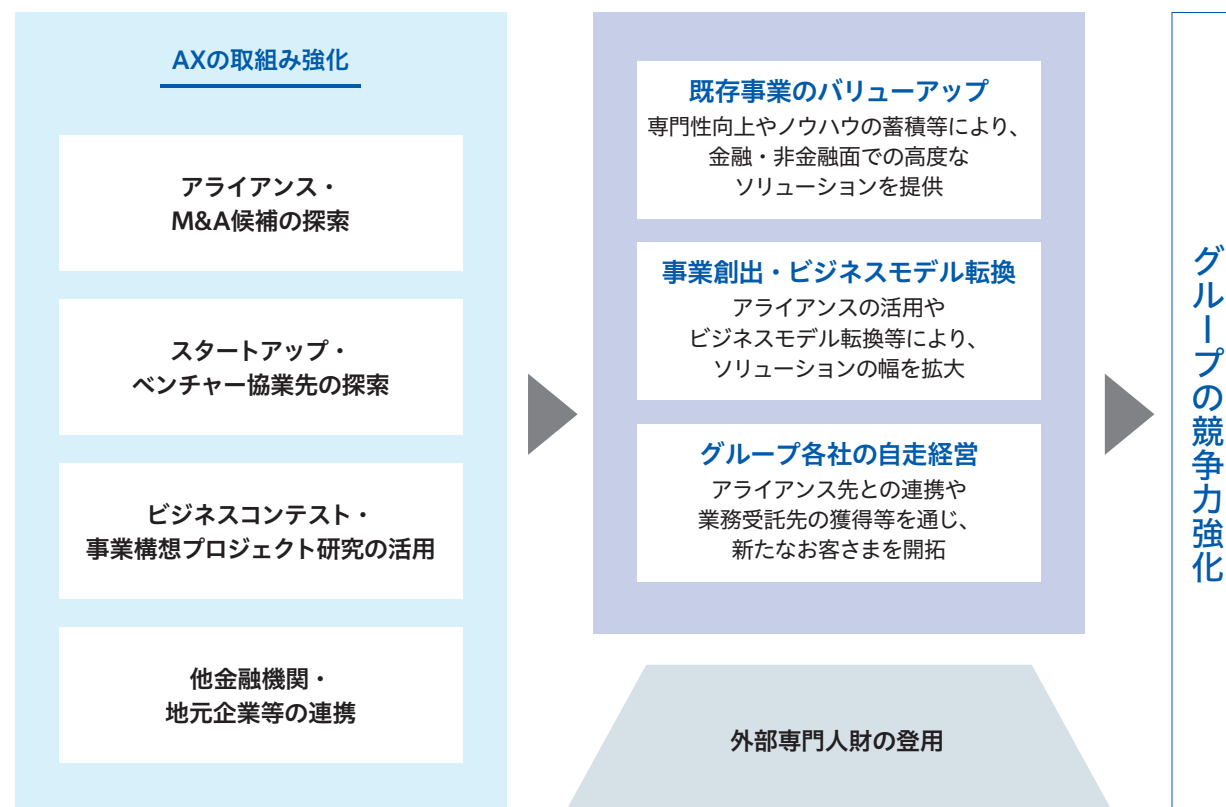


目指す姿と現状の課題は？

当社グループは、グループ各社の専門性と外部パートナーの強みを掛け合わせることで、ソリューションの質を高めるとともに業務軸を拡大し、グループ全体の競争力向上を目指しています。銀行を中心としたグループ連携に加え、アライアンスを活用することで提供価値の幅を広げ、グループ取引の拡大と各社の業容拡大につなげていくことが重要です。また、多様な知見やノウハウを取り込むことで、既存事業の高度化や新たなビジネスモデルの創出を促し、グループ全体の成長力向上を実現していきます。

一方で、グループ各社の専門性やソリューションは着実に拡充しているものの、顧客基盤や案件獲得は依然として銀行の顧客基盤への依存度が高く、各社が持つ専門性やサービスの認知拡大、顧客獲得には課題が残っています。また、業務軸の拡大に向けては、当社グループで保有していない機能やノウハウを取り込むことが重要であり、新たな価値創出には外部との連携が欠かせません。そのため、グループ内連携のさらなる強化に加え、アライアンスを通じた顧客接点の拡大や新たなサービスの創出を進めることで、グループの総合力を一層高めていく必要があります。

■ソリューションの質の向上と業務軸の拡大



主要なアクションプランは？

1 楽天グループとの連携

2 外国人労働者受入支援事業の合併会社設立

3 CVCファンドの運営

1 楽天グループとの連携

楽天グループは幅広い金融サービスやデジタルサービスを展開しており、高い利便性と豊富な商品ラインアップを有しています。当社グループは、こうした楽天グループの強みを取り入れることで、お客さまにより多様な選択肢と利便性の高いサービスを提供しています。これまで、広島銀行における楽天証券の金融商品仲介業務に加え、2024年には「ひろぎんライフパートナーズ」で楽天証券の金融商品仲介業務および楽天生命商品の取扱いを開始するなど、資産運用分野における連携を拡大してきました。

また、楽天ポイントとの連携や「ひろぎん楽天カード」の取扱開始など、決済・生活サービス分野へも連携領域を広げています。

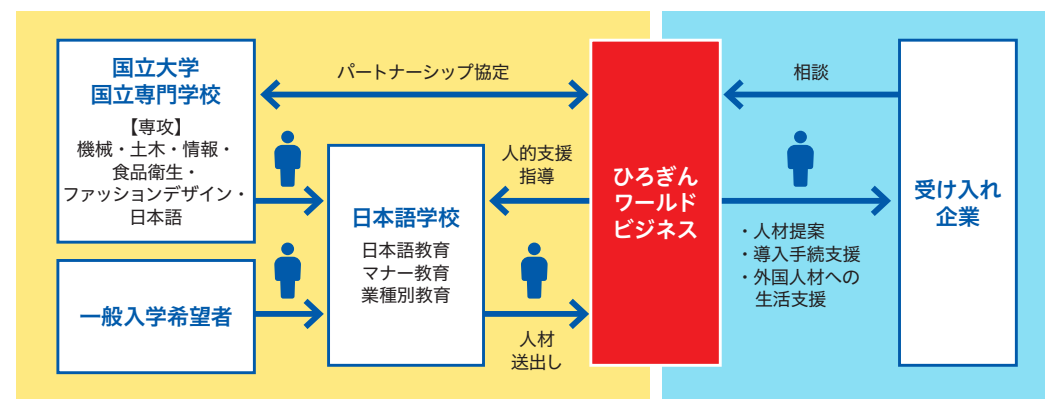


2 外国人労働者受入支援事業の合併会社設立

深刻な人手不足解消に取り組むため、2024年9月に主にインドネシアと強固な関係を構築している株式会社日本ワールドビジネスと共同出資により、「ひろぎんワールドビジネス」を設立し、現在約300名の外国人人材に対し、採用から在留資格の対応、生活・定着支援までを一貫した手厚いサポートを展開しています。

また新たに常陽銀行と基本合意書を締結し、外国人材受入支援に関する知見・ノウハウを常陽銀行の営業エリアへ展開し、人材不足の課題を抱える地域企業への支援に取り組むことで、地域経済の発展に貢献するとともに、新たな事業機会の創出および事業領域の拡大を目指していきます。

■具体的な支援スキーム



3 CVCファンドの運営

地域経済の活性化にイノベーションをもたらすテクノロジーやノウハウを有するスタートアップ等への出資を行い、出資先と当社グループの協業を通じて、将来的に金融・非金融面での高度なソリューション提供に繋がる情報・技術・ノウハウ等の更なる創出を目指し、2024年7月に総額20億円のひろぎんInnovationファンドを

組成しました。

2026年6月には、本ファンドを通じて、プログラミング教材開発に強みを有するエデュケーショナル・デザイン社株式の過半数を取得しました。今後は、「ひろぎんナレッジスクエア」との協業により、「地域のIT人材不足の解消」に向け、取組みを強化していきます。

特集
05

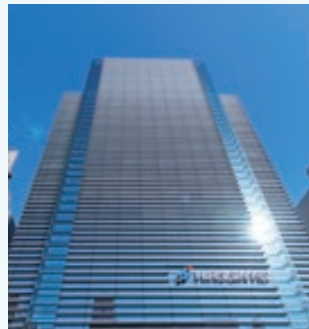
グループの「総合力」で築く、強固な顧客基盤

当社グループは、全国に先駆けて単独銀行を傘下に置く持株会社体制へ移行し、グループ一体経営を推進してきました。

持株会社体制への移行後は、グループ各社の専門性を結集し、連携を強化することで、提供するソリューションの幅を広げるとともに、お客さまの多様な経営課題に対する提案力を高めてきました。

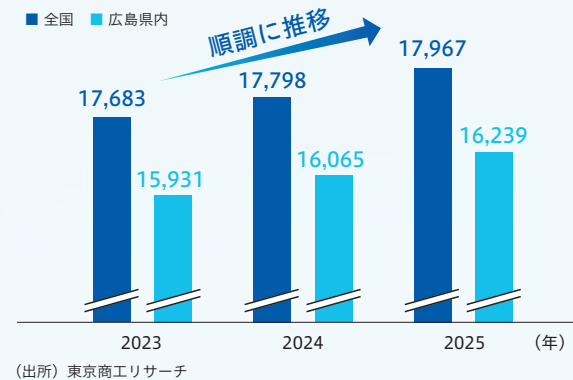
その結果、お客さまとの取引関係が一層深まり、広島銀行のメインバンク先数は着実に増加しています。今後もグループ総合力を発揮し、お客さまおよび地域社会の持続的な発展に貢献することで、企業価値の向上を目指していきます。

ひろぎんホールディングス本社ビル



本社ビルにはグループ各社が入居しており、執務空間を共有することで、互いの情報や人財を連携し合うなど、グループシナジーを極限まで高めるための拠点となっています。

広島銀行のメインバンク社数

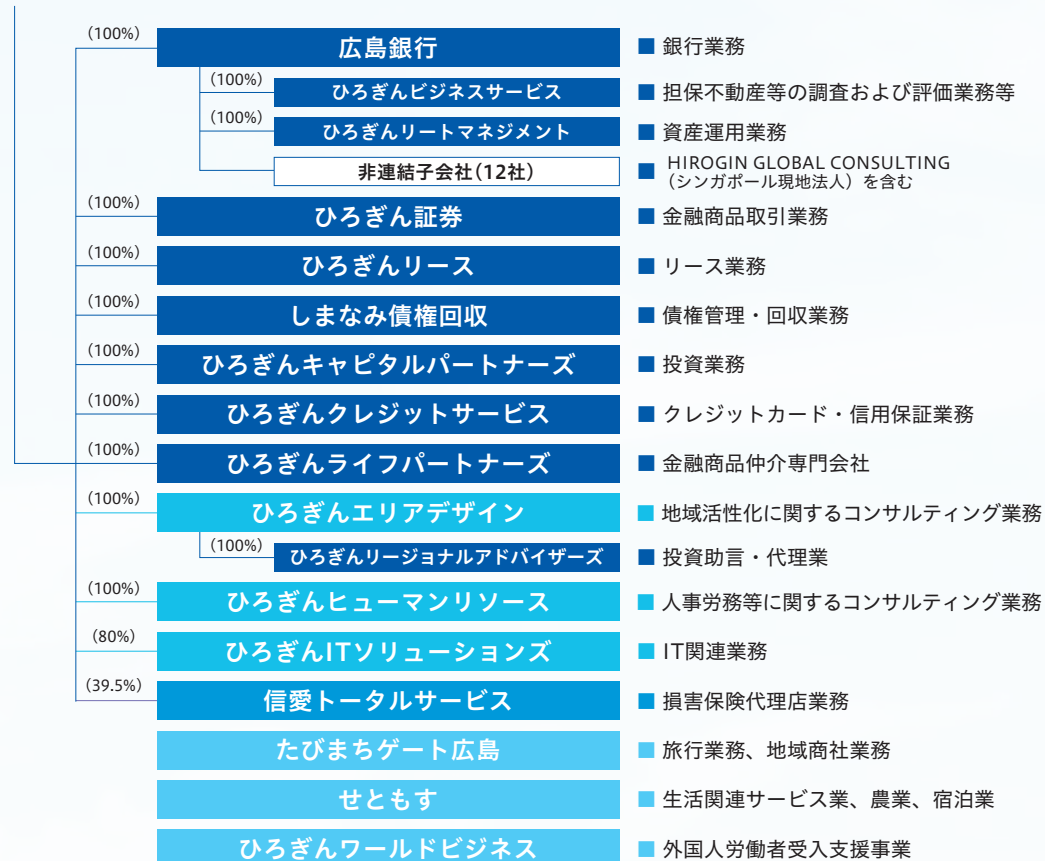


グループストラクチャー

未来を、ひろげる。
ひろぎんホールディングス

(2020年10月設立)

- 金融連結子会社10社
- 非金融連結子会社3社
- 持分法適用関連会社1社
- 持分法非適用関連会社3社



ひろぎんITソリューションズ

グループの力で切り拓く 新たなビジネスチャンス

私は、グループ各社が持つ強みを組み合わせることで個社では実現が難しい相乗効果が生まれると考えています。

当社がA社に対して製品の販売機会を得た際、当初は購買部門とのスポット的な少額取引にとどまり、継続的な取引に結び付けるには至りませんでした。そのような中、グループ内の広島銀行がA社の情報システム部門と接点があることを知り、紹介を依頼しました。その結果、新たな商談機会を得ることができ、現在はセキュリティ関連サービスの提案を行っています。今後もA社と長期的かつ強固な関係を築いていきたいと考えています。

グループ間で連携することで各社単独では得られなかった新たなビジネスチャンスを創出することができます。これまで各社からのアプローチや提案の機会がなかったお客さまにもグループの連携によってサービスをお届けし、お客さまの課題を解決することで、グループの価値をさらに向上させることができると信じています。

ひろぎん
ITソリューションズ
民間公共事業本部
営業推進部

中島 輝



ひろぎんITソリューションズ事業内容

民間公共事業

地域企業や公共機関のDX/IT化推進をサポート

売上の5割

金融事業

銀行向けのシステム開発・運用をサポート

売上の4割

ヘルスケア事業

医療現場のDX/IT化推進をサポート

売上の1割

サイバーセキュリティ事業

サイバー攻撃に備えた「組織的対策」「人材育成」「技術的対策」をサポート

NEW

ひろぎんライフパートナーズ

ネット証券と連携した資産運用サービスの提供により地域社会を豊かに

近年、人生100年時代を見据えた資産形成への関心が高まる中、ひろぎんライフパートナーズでは、楽天証券やSBI証券などのネット証券との連携に加え、広島銀行との協働を通じて、お客さま一人ひとりへの最適な資産運用サービスの提供に取り組んでいます。私はアドバイザーとして、資産運用セミナーの講師やネット証券の口座・商品を活用した運用提案に注力しています。

資産運用セミナーは毎月定期的で開催しており、対面とオンライン配信を組み合わせることで、地元だけでなく幅広い地域のお客さまにご参加いただいています。セミナーでは投資の基礎知識から具体的な運用手法まで、分かりやすく丁寧にお伝えすることを心掛けています。

また、資産運用相談においては、リモート面談ツールの活用や広島銀行からのご紹介、ネット証券との協業を通じて、お客さまとの接点が着実に拡大しています。こうした取組みの結果、仲介口座開設数や仲介資産残高も着実に増加しており、お客さまの資産形成ニーズの高まりを実感しています。

今後もグループ一体となって、お客さまの豊かな人生の実現と持続的な資産形成を支援していきたいと考えています。

営業企画部
チーフアドバイザー
水山 みゆき



主要計数

2024年
7月
事業開始

