

## 株式会社ひろぎんホールディングス

### 2025 年 11 月 25 日 一般投資家向け会社説明会における質疑応答

Q1：世界経済の不透明感が強まる中、広島県の経済情勢および造船・地域開発を含む取引先の資金需要について教えていただきたい。

A1：広島県経済については、自動車完成車メーカーの動向が全体に大きく影響するため、現時点では厳しさが残るというのが正直なところである。ただし、自動車完成メーカーは国内生産 70 万台を維持する計画を示しており、主要サプライヤーも黒字を確保できる見通しである。この点は、地域経済を支えるうえで重要な下支えとなっている。

観光やインバウンドは堅調に推移しており、広島市内の再開発案件も相次いでいる。

こうした背景から、地元の資金需要は引き続き強く、当社としては、都市部での貸出金より、地元での貸出金を伸ばしていきたいと考えている。

Q2：政策金利のターミナルレートと、上昇局面におけるクレジットコストの上昇といったリスクが銀行収益に与える影響について教えていただきたい。

A2：ターミナルレートについては、個人的見解にもなるが、1.25%。仮に 1.5%まで上昇すれば、預金コストの増加や貸出金の追従率の低下、信用コストの上昇は避けられず、収益には一定の逆風となる可能性がある。ただし、金利上昇によるメリットがすぐに失われるわけではなく、足元の収益構造を前提とすれば、プラス効果は依然として維持できると考えている。

Q3：自己株式取得の判断基準について、財務健全性（自己資本比率）を維持しつつ、どのような水準で判断していくのかを教えていただきたい。

A3：自己株式取得については、自己資本比率が 10%以上を安定的に維持できるかどうかを前提に、利益水準や外部環境を踏まえて総合的に判断している。

現状の 50 億円規模を検討の土台としつつ、自己資本比率の状況を踏まえ、増額も検討していく。

Q4：「中期計画 2024」の最終年度までに貸出金・預金を増加する計画としているが、計画の実現性について伺いたい。また、預貸ギャップによる制約についても所見を伺いたい。

A4：貸出金については、現在約 8,000 億円ある政府向け貸出金を、今後は、随時、事業性貸出金へ振り替えていく方針である。事業性貸出金および個人ローンの伸び率は足元、年率 7%弱であり、やや鈍化する可能性はあるものの、引き続き、5～7%程度の成長は十分に維持可能であると考えている。

一方、預金については、短期的には政府向け貸出の縮減に伴い一定の余裕は生まれるものの、将来的には、厳しい環境になると認識している。特に、公金預金は金利競争が激化しており、個人預金についても相続に伴う資金流出が課題となっている。相続による流出を完全に防ぐことは難しいものの、遺言信託等を通じて流出抑制につなげていくことが重要だと考えている。

また、粘着性のある預金の積み上げが不可欠である。預金の積み上げに特効薬はないため、入出金パイプの獲得やアプリ活用など、地道な取り組みを積み重ねるほかない。

ただし、当面の間は預貸ギャップについて過度に意識する必要はないと考えている。

Q5：「中期計画 2024」のHDI自己資本比率 10%目標は、バーゼルⅢの最終、完全適用ベースを見据えたものか教えていただきたい。

A5 : ご認識の通り。

Q6 : 住宅ローンの広島県内シェアを 40%から 60%へ引き上げていきたいという報道を拝見した。現在の取組みの進捗状況について教えていただきたい。

A6 : (清宗頭取)

「ライフコンサルブラザ」を顧客接点の主要拠点とし、住宅ローンにとどまらず資産運用も含めた包括的な個人サービスを提供できる体制を整えている。これにより、顧客接点が拡大し、広島県内の住宅ローンシェアは現状では 50%に迫っている。商品についても提携業者の声を取り入れながら改善を重ねており、競争力は十分あると認識している。こうした取組みを通じて、シェア 60%へ引き上げていきたいと考えている。

Q7 : OHR はすでに 50%台前半まで低下しているなか、今後 40%以内を実現する可能性について教えていただきたい。

A7 : (清宗頭取)

生産性向上の取り組みとして、相続事務の共同化や、AI を活用した貸出金稟議書の効率化などを進めている。これらは既に現場に浸透し始めており、トップラインの拡大と合わせて考えれば、将来的に OHR を 40%台に落としていくことは十分に実現可能だと考えている。

Q8 : 年度ごとに公表する自己資本比率のターゲットの拘束力について教えていただきたい。

A8 : ターゲットは「硬い目標」ではなく、環境に応じた柔軟なレンジ設定という位置づけである。例えば「10%程度」という水準を目安にしつつ、それを大きく上回る場合には自己株式取得を検討するという運用をイメージしている。

Q9 : 注力分野（法人ソリューション、地域開発ビジネス、船舶ファイナンス、有価証券運用・ALM）への人員配置の状況について教えていただきたい。

A9 : 法人ソリューションや地域開発といった重点分野への人員配置は順調であり、トレーニー派遣も含めて計画どおり進んでいる。最終年度には必要人員を確実に配置できる見通しである。

Q10 : 企業文化・風土改革の進捗状況について教えていただきたい。

A10 : 従事者の大多数が変革の必要性を理解し、新しい挑戦が広がっている。一方で、一部には旧来型の業務姿勢が残っており、そうした従事者の意識改革を通じて組織全体の改革を進めていきたい。

(清宗頭取)

銀行では、人事（資格等級）制度を抜本的に見直し、年次や性別にとらわれず、能力に応じて管理職へ登用できる仕組みへと改めた。加えて 1on1 ミーティングや評価制度の透明化等を通じて従事者のキャリアパスを可視化し、モチベーション向上につなげている。

以上