個別テーマIR　Day２

Ⅰ.取締役会機能

Ⅱ.人的資本

2026年10月27日

ひろぎんホールディングス

未来を、ひろげる。
ひろぎんホールディングス

目次

Ⅰ.取締役会機能 ・・・ p.4

Ⅱ.人的資本 ・・・ p.9

企業価値向上に向けて

PBR向上

企業価値の更なる向上

×

Point

ROE向上

‘25年度実績	‘28年度計画
8.2%	→ 11%以上

×

Point

RORA向上

‘25年度実績	‘28年度計画
1.03%	1.3%

財務レバレッジコントロール

‘25年度実績	‘28年度計画
7.9倍	8.4倍程度

PER向上

（株主さまからの）
期待成長率の向上

中長期的な取組み

持続的な成長に向けた基盤構築

注力していく分野

- ☑ 地域開発ビジネス
- ☑ 法人ソリューション
- ☑ 船舶ファイナンス
- ☑ 有価証券運用・ALM
- ☑ 政策保有株式の縮減
- ☑ 株主還元の充実
- ☑ コーポレートガバナンス　本日のテーマ
- ☑ IT・DX投資
- ☑ 人的資本投資　本日のテーマ

（注）RORA：親会社株主に帰属する当期純利益÷リスクアセット

未来を、ひろげる。
ひろぎんホールディングス

Ⅰ.取締役会機能

株式会社ひろぎんホールディングス	社外取締役	新免　慶憲
	社外取締役	松村　はるみ

登壇者のご紹介

新免 慶憲（しんめん よしのり） 1956年10月26日生



所有する当社の株式数
5,400株

在任6年
（銀行在任期間3年含む）

略歴、当社における地位（重要な兼職の状況および担当）

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

選任理由等

日本銀行および公益社団法人日本証券アナリスト協会で培われた金融全般における高度な専門性と豊富な実務経験を有しております。2020年６月より株式会社広島銀行取締役（社外）、2023年６月より当社取締役（社外）に就任しており、引き続きその高度な専門性や高い見識を活かし、経営陣から独立した立場で当社取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化に貢献できる人物と判断し、社外取締役として選任しております。

松村 はるみ（まつむら） 1954年3月25日生



所有する当社の株式数
1,500株

在任3年
（銀行在任期間1年含む）

略歴、当社における地位（重要な兼職の状況および担当）

1976年4月	株式会社西武百貨店（現株式会社そごう・西武）入社
2004年6月	株式会社アンリ・シャルパンティエ（現株式会社シュゼット）代表取締役
2011年7月	株式会社住生活グループ（現株式会社LIXIL）上席執行役員 株式会社LIXIL上席執行役員
2016年11月	株式会社LIXILグループ（現株式会社LIXIL）執行役専務 株式会社LIXIL取締役専務役員
2019年7月	株式会社ロック・フィールド取締役（社外）
2022年6月	株式会社上組取締役（社外）（現任）
2023年6月	**株式会社広島銀行監査役（社外）**
2024年6月	**当社取締役（社外）（現任）**

（重要な兼職の状況）
株式会社上組取締役（社外）

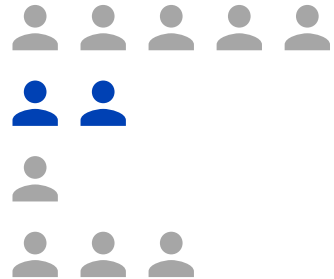
選任理由等

企業経営者として豊富な経験とその経験を通して培われた高い見識を有しております。2023年６月より株式会社広島銀行監査役（社外）、2024年６月より当社取締役（社外）に就任しており、引き続きその豊富な経験や高い見識を活かし、経営陣から独立した立場で当社取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化に貢献できる人物と判断し、社外取締役として選任しております。

（注）2026年10月27日時点

（参考）当社の取締役会構成および経営陣のスキルマトリックス

取締役会構成

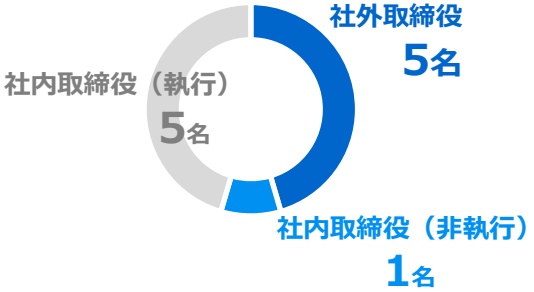


取締役（社内）**5名**

取締役（社外）2名
（うち女性1名）

取締役監査等委員（社内）**1名**

取締役監査等委員（社外）**3名**
（うち女性1名）



社外取締役比率
45.5%

非執行取締役比率
54.5%

経営陣のスキルマトリックス

社内取締役

氏名	地位	経験を有する分野			
		経営戦略・サステナビリティ	法務・リスク管理	営業戦略	DX・IT・システム
部谷　俊雄	代表取締役会長	●	●	●	●
廣江　裕治	代表取締役社長	●	●	●	●
清宗　一男	取締役専務執行役員	●	●	●	
牛尾　匡映	取締役常務執行役員	●		●	
大段　茂樹	取締役常務執行役員	●		●	
青木　龍一	取締役（監査等委員）		●	●	

社外取締役

氏名	地位	特に期待する分野			
		企業経営・サステナビリティ	経済・金融	財務・会計	DX・IT・システム
新免　慶憲	取締役		●		
松村　はるみ	取締役	●			
谷　宏子	取締役（監査等委員）			●	
北村　俊明	取締役（監査等委員）				●
大隈　侑仁	取締役（監査等委員）	●			

（参考）統合報告書2026　－2026年9月発行－



HIROGIN HOLDINGS INTEGRATED REPORT

社外取締役インタビュー

社外取締役
新免 慶憲

社外取締役
松村 はるみ

廣江社長新体制のもと、第1ステージとは異なる打ち手や
大胆な判断も含めた適切なリスクテイクを後押しし、
第2ステージとして新たな成長ステージに入っていくための
「てこ」の役割を、独立社外取締役として果たしていきます。

Q1 廣江新社長への評価と、新体制に期待する強みと新体制にとっての課題をお聞かせください。

新免：廣江新社長は物事の本質を把握する力に優れ、大局観を持って経営の舵取りができる方です。普段から多くの論点に対し対処策を考えておられ、取締役会ではどのような質問や意見であっても真正面から受けとめ、自分の言葉で議論を展開されています。先般のトップ人事で、ホールディングスは廣江社長、銀行は清宗頭取というひろぎんグループのツートップ体制がより鮮明になりました。今後アライアンスの強化は必至であり、将来的には統合・再編を通じた経営レベルの他流試合が増えていくことへの備えも必要です。対話力に優れる廣江社長にはトップマターの調整力と局面を打開する発想力に期待しており、推進力が際立つ清宗頭取には銀行頭取としての幅広い人脈を活かしたトップ外交の手腕発揮に期待しています。

松村：廣江社長は、ホールディングス2代目の社長です。初代の部谷社長が決断力とリーダーシップで、持株会社体制への移行、新本社建替え、パーパスの制定など、創業期における様々なチャレンジを果敢に実行されました。当社は、会社年齢で言えば、これから成長期に入ります。2代目の廣江社長には、グループシナジーを最大化するバランスのとれた経営手腕を特に期待しています。国際部門をはじめ人事総務、営業、経営企画・財務まで幅広い経験をお持ちで、人の話に耳を傾ける対話型のトップである廣江社長は、この役割を司る最適な方だと思います。

グループ経営の肝は「過心力」と「求心力」のバランスです。「過心力」の発揮については一定の評価をしています。グループ子会社を多く新設してきたなかで、各社の自走経営を促しながら、収益性と競争力を高める取組みはこれまで着実に進展してきました。反面、「求心力」の部分には課題感を持っています。金融事業を担う子会社もあれば、非金融事業を担う子会社もあります。M&Aで外部から迎え入れたグループ子会社もあれば、銀行からスピンアウトした子会社もあります。それぞれの歴史やカルチャーも異なるなか

29

「統合報告書2026」にて対談を行っております。

是非、ご覧ください。

- **Q1** 廣江新社長への評価と、新体制に期待する強みと新体制にとっての課題をお聞かせください。
- **Q2** 取締役会の実効性向上とガバナンスの高度化への取組みについて教えてください。
- **Q3** 執行を監督する社外取締役の役割と、リスクテイクへの関わり方についてお聞かせください。
- **Q4** 競争優位性や外部環境の変化を踏まえた成長戦略についてお聞かせください。
- **Q5** 資本市場に対するメッセージをお聞かせください。

（参考）コーポレートガバナンスの取組み

2020年度

- ❑ 持株会社体制移行
- ❑ 経営理念制定
- ❑ コーポレートガバナンス基本方針制定
- ❑ 監査等委員会設置会社移行
- ❑ 社外取締役3名（女性取締役1名）
- ❑ 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針の制定

2021年度

- ❑ コーポレートガバナンスコード改訂を踏まえた基本方針改正
- ❑ 取締役のスキルマトリックス新規制定
- ❑ 取締役会における経営の重要なテーマディスカッション等の実施
- ❑ 取締役会運営の高度化（定例的な業務執行報告と重要な議案等の区分に応じた議事時間の配分）

2022年度

- ❑ 持株会社の社長と銀行の頭取の兼務解消
- ❑ スキル・マトリックスの高度化
- ❑ 執行側の事前検討プロセスに関する社外役員への情報共有の充実（経営会議等の資料・議事録の事前共有）
- ❑ 女性管理職比率の目標設定

2023年度

- ❑ パーパス制定
- ❑ 社外取締役4名（女性取締役1名）
- ❑ 経営幹部育成プロセスに関する議論強化
- ❑ 社外役員との意見交換会の新設
- ❑ 女性管理職比率等の目標引き上げ

2024年度

- ❑ 社外取締役5名（女性取締役2名）
- ❑ 執行側の事前検討プロセスに関する社外役員への説明強化
- ❑ 当社初となる女性執行役員の登用
- ❑ 金銭による業績連動報酬制度の見直し（新中計に即した金額バーの見直し）

2025年度

- ❑ 金銭による業績連動報酬制度の見直し（ROEおよびESG指標の追加等）
- ❑ 子会社広島銀行の監査等委員会設置会社への移行
- ❑ 社外取締役と機関投資家との対話の場の設定

2026年度

- ❑ 持株会社の取締役会議長と銀行の取締役会議長の兼務解消
- ❑ 株式報酬を譲渡制限付株式報酬制度に見直し
- ❑ 政策保有株式の保有方針の見直し

未来を、ひろげる。
ひろぎんホールディングス

Ⅱ.人的資本

株式会社ひろぎんホールディングス　常務執行役員　経営管理部長　藤広　稔
執行役員　サステナビリティ統括部長　木下　麻子

経営戦略と人財戦略の関連性

▶ 経営戦略に即した「求める人財像」と「目指す組織像」を具現化するための人財戦略を展開。

経営戦略	人財ポリシー（人財育成方針・社内環境整備方針）	人財戦略

目指す姿

地域において
圧倒的な存在感を発揮

金融を中心に、非金融も含めて、
お客さまのあらゆるニーズに応える
＜地域総合サービスグループ＞

機能

業務軸の深化・拡大

- ❑ 金融・非金融面での高度なソリューション提供
- ❑ アライアンスも活用した幅広いサービスの提供
- ❑ グループ連携の一層の強化

体制（人財）

人的資本の最大化

- ❑ 自律的なキャリア形成支援
- ❑ 従業員エンゲージメント強化
- ❑ 継続的な処遇水準の見直し

求める人財像

お客さまの課題解決に貢献する人財

- 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**
- ソリューションを生み出す**スペシャリスト**

目指す組織像

全ての従業員が、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

- 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
- **多様なキャリア・経験**を活かすことができる環境

ROE 収益力の強化

- 注力分野への戦略的な人員配置
- 人財育成投資の強化

RORA向上

経営計画の実行力向上

PER 成長性の向上・将来リスクの低減

- チャレンジする組織風土の醸成
- DE&Iの推進

従業員エンゲージメント向上

採用力強化・離職率低減

人財戦略の全体像

▶ 経営戦略実現に向けた「求める人財像」と「目指す組織像」を具現化するため、「人的資本を最大化する5つの柱」に基づく人財戦略を展開。

経営戦略

人財戦略

目指す姿 **地域において圧倒的な存在感を発揮**

金融を中心に、非金融も含めて、お客さまのあらゆるニーズに応える <地域総合サービスグループ>

経営指標：ROE 11%

求める人財像①

ゼネラリスト人財

マネジメント能力を発揮し組織力を向上

主なKPI	エンゲージメント指数

×

求める人財像②

スペシャリスト人財

特定の分野で高い専門性を発揮

主なKPI	注力分野における専門人財認定者数

本日のポイント① 詳細p.12

目指す組織像

褒める文化とチャレンジする風土を醸成

主なKPI	褒める文化とチャレンジする風土の醸成に係るスコア

多様な価値観・経験を活かせる環境を構築

主なKPI	女性管理職比率

人的資本を最大化する「5つの柱」

① 人財マネジメント

② DE&Iの実践

③ ボーダーレスな働き方

④ エンゲージメントの強化

⑤ ウェルビーング支援

本日のポイント② 詳細p.15

（参考）ROE向上に向けた「注力分野」への取組み

▶ 地域の成長領域（街づくり・観光、半導体・造船等）における顧客ニーズを着実に取込み、収益・RORAの向上を図っていく。

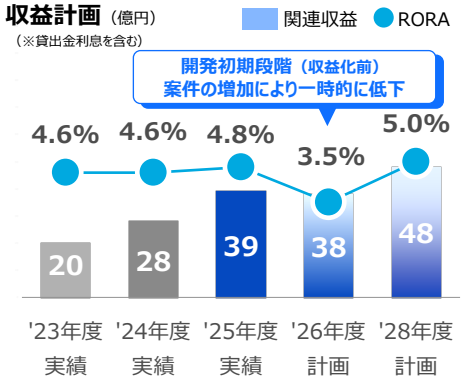
地域の成長領域

	短期・中期（～'28年度）	長期（'29年度～）
			
	❑ 観光・MICE需要が拡大 ❑ 複数の新規・再開発案件が進捗	❑ 半導体関連企業等が大規模設備投資を実施 ❑ 地域経済への波及効果が拡大	❑ 「造船業再生」に向けて設備投資が拡大 ❑ 船主の資金ニーズが拡大
	街づくり・観光 （出所）中国SC開発（株）	**半導体** （出所）Micron Technology, Inc.	**造船**

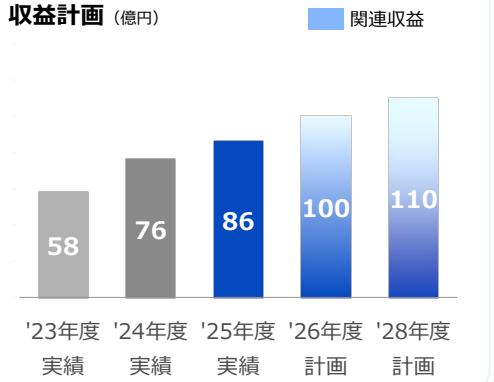
注力分野

収益・RORA向上のドライバーとして注力分野に経営資源（ヒト・モノ・カネ）を優先的に投入

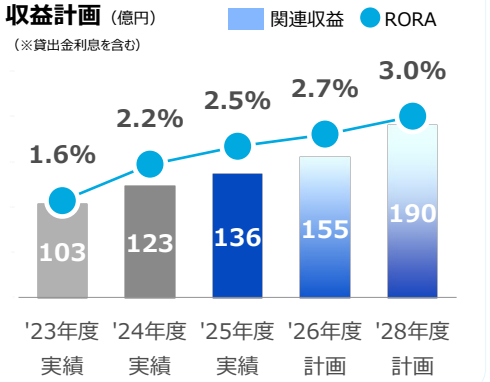
地域開発ビジネス



法人ソリューション



船舶ファイナンス



専門人財ポートフォリオマネジメント　－「注力分野」への戦略的な人員配置 －

▶ 従来の「人事主導のジョブローテーション」から「事業部門と連携した人財アロケーション」への転換を通じ、「注力分野」へ人員を戦略的に配置。

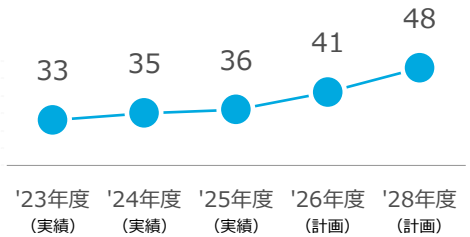
「注力分野」への戦略的な人員配置

地域開発ビジネス	法人ソリューション	船舶ファイナンス

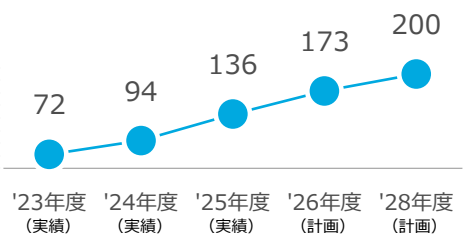
従来 人事主導のジョブローテーション → **現在** **事業部門と連携した人財アロケーション**

- ❑ 人事総務グループ内に「**専門人財マネジメント担当**」を配置
- ❑ 「**タレントマネジメントシステム**」の導入による適財適所の配置
- ❑ 「**社内インターンシップ**」制度を通じた自律的なキャリア形成支援（年度利用者数：100名（'22年度）→363名（'25年度））

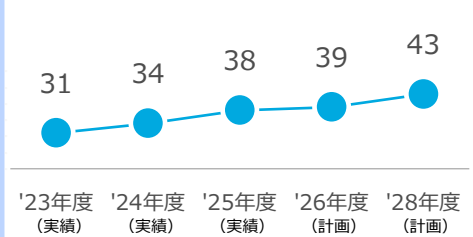
人員配置計画（名）



人員配置計画（名）



人員配置計画（名）

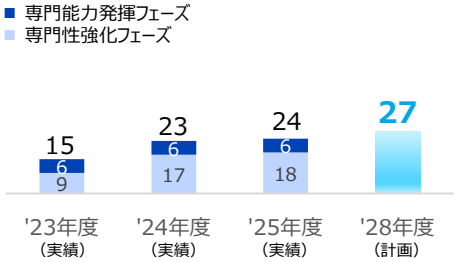


専門人財ポートフォリオマネジメント　－「注力分野」における専門人財の育成 －

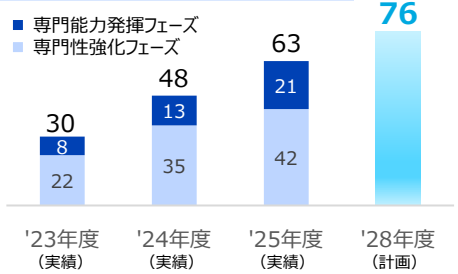
▶ 戦略の実現に向けては、注力分野毎の課題に応じた育成施策を実施。

	地域開発ビジネス	法人ソリューション	船舶ファイナンス
戦略実現に向けた人財育成の主眼	❑ **プロジェクト統括スキルを持つ専門人財育成** ❑ 地域開発ビジネスの担い手となるグループ各社業務の専門性向上	❑ M&Aラインへ新たに配置した**人財の早期戦力化**（経験年数3年未満が約75%） ❑ M&A・事業承継案件のソーシング強化に向けた支店長（トップ渉外）のスキルアップ	❑ **造船・海運業における業界知見とネットワークを備えた専門人財の育成** ❑ 船舶ファイナンスの推進面とリスク管理面の双方に精通した人財の継続的育成
「注力分野」における専門人財の育成	❑ **外部トレーニー活用**（不動産投資ファンドや都市開発関連の投融資会社等）や**キャリア採用**を通じた専門人財の育成・確保 ❑ 地域開発プロジェクトへのグループ各社横断的な関与・連携強化による知見共有	❑ M&A仲介やコンサルティングファームへの**外部短期トレーニーを活用した早期戦力化** ❑ 支店長をはじめとしたM&Aシニアアドバイザー資格取得推進や営業店への本部経験者の配置	❑ **商社・海運会社等への継続的な出向派遣**による専門人財育成とリレーション強化 ❑ 本支店・関連部署間の育成ローテーション（リスク管理部門・市場部門等）

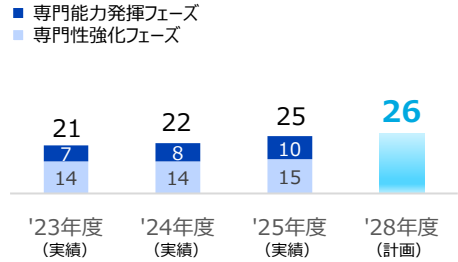
専門人財認定者の育成計画（名）



専門人財認定者の育成計画（名）



専門人財認定者の育成計画（名）



DE&Iの推進　－ 目指す姿 －

▶ 多様な人財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」の実現に向けて、DE&I各種施策を推進。

全員活躍
組織の実現

	主な取組み	進捗
ジェンダーダイバーシティ 女性活躍の推進	● 女性管理職を対象とした役員クロスメンタリング ● 女性職員を対象とした階層別キャリア研修 ● 共育て促進（男性育休取得促進等）	女性管理職比率 8.6% → 11.8% → 15.7% → 25%程度 '23年度（実績） '24年度（実績） '25年度（実績） '30年度（目標）
経験のダイバーシティ 越境経験の促進	● はたフル（地元企業・行政との越境プログラム）※1 ✓ はたフルクロスメンタリング ✓ はたフル共育てプロジェクト ✓ はたフルPrideプロジェクト ● 外部出向の促進	はたフル参加者数 0人（実施前） → 56人 → 79人 '23年度（実績） '24年度（実績） '25年度（実績） '30年度（目標） 2026年4月より はたフル正式組織化
キャリアダイバーシティ キャリア採用の強化	● ウェルカムバック制度 ● アルムナイネットワークの運用開始	キャリア採用者数 36人 → 62人 → 49人 → 100人程度 '23年度（実績） '24年度（実績） '25年度（実績） '30年度（目標）

インパクト

eNPS（職場推奨度）※2

35.8% → 37.3% → 46.7%

'23年度（実績） '24年度（実績） '25年度（実績）

※2 eNPS：従業員が親しい人に自分の職場をどの程度勧めたいかを表す指標（推奨者割合－批判者割合にて算出、最大値100%）、連結ベース

入社3年以内離職率※3

21.2% → 13.5% → 9.3%

'21年度入社（実績） '22年度入社（実績） '23年度入社（実績）

※3 入社3年以内離職率：該当年度の2年度前に入社した者のうち3年以内に離職した人数÷該当年度の入社社員数×100%、広島銀行単体ベース

※1 はたフル：広島県の転出超過問題の解決に向けて、広島県の働く場所としての魅力を向上させる地元企業ネットワーク（中国電力・マツダ・広島県庁と立ち上げ）

DE&Iの推進　－ 更なる女性活躍の推進に向けた取組み －

▶ 当社グループにおける男女間賃金格差の要因を特定・分析し、解消に向けたアクションプランに取組み。

解決すべき課題

男女の職務・配置の偏り

男女の働き方の差異

解決に向けた具体的なアクション

① 女性の意識改革

- ❑ ジョブローテーションの見直し
- ❑ 各種のキャリア研修等の実施

■2025~2026年度に実施した研修

施策	人数
キャリア研修・メンタリング（女性管理監督職）	136名
キャリア研修（一般女性職員）	206名
公募制のマインドアップ研修	124名
ロールモデルカフェ	115名
両立支援（共育て推進）セミナー	94名
合計	675名

②「共育て」の促進

- ❑ 男性の育児参画の促進
- ❑ 育児休業や短時間勤務制度の1か月以上の育児集中期の取得推奨

③ 女性のマミートラックの防止

- ❑ 2019年に短時間勤務制度を刷新
- ❑ 利用期間短縮等、活用実態に変化

10年間の変化

女性支店長の割合（広島銀行）

<2015年度> 5 %（141名中7名） ▶ <2025年度> 26 %（117名中30名） 5倍以上

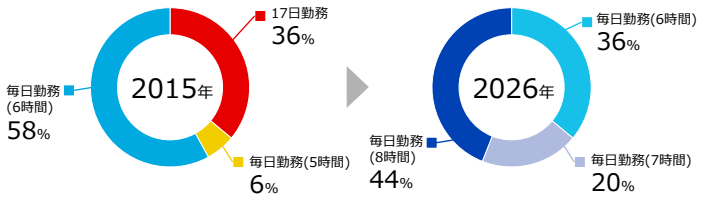
法人渉外の女性比率（広島銀行）

<2015年度> 5 % ▶ <2025年度> 18 % 3倍以上

女性マネジメント職候補の割合

<2015年度> 28.0 %（HD化前） ▶ <2025年度> 39.9 % 約1.5倍

■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）



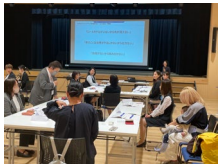
DE&Iの推進　－ 配置転換を通じた女性活躍の事例紹介 －

▶ 男女の職務・配置の偏りの是正が、地域のDE&Iにまで波及。

配置転換を通じた女性活躍の事例

事例

地域の女性経営者のコミュニティ創設に向けたセミナー・交流会の企画実施



経緯

きっかけ

長年、融資業務を担ってきた女性従業員が法人渉外に係替え

課題発見

地域の女性経営者の横のつながりが不足している

これまで女性の法人渉外が少なかったため掴めていなかった顧客ニーズ

実績

地域のお取引先企業約20社の女性経営者・幹部を集めたセミナー・交流会を開催

他の支店にも横展開

概要	主催	時期
女性経営層交流会	五日市支店	2025年6月
女性経営層交流会	庄原支店	2025年10月
女性経営層交流会・勉強会	広島城北地区・広島北地区	2026年1月
女性経営層交流会・勉強会	広島城北地区・広島北地区	2026年11月予定

今後の取組み（予定）

- ❑ 地域の女性経営者のネットワーク構築支援
- ❑ 地域の女性のキャリア支援

2027年2月に「地域の若手女性経営者の集い」を実施予定

DE&Iの推進　－ 地域のDE&Iの推進 －

▶ 広島県の転出超過解消に向けた地域企業ネットワーク「HATAful(はたフル)」を組成。また、広島県のジェンダーギャップ解消に向けた新たな取組みを開始。

HATAful(はたフル)

転出超過をきっかけに、当社・マツダ・中国電力・広島県庁で始動

HATAful

目指す姿　自分たちの手で、理想の組織を創る人を増やす
組織の枠を超えて、広島の未来のために協働する

活動内容

Hiroshima縁JOB



越境交流

ひろしまキャリアパスポート



越境WORK

はたフルラボ



越境探求

実績　約50社　約400名参加　※2025年度実績。イベントのみ参加含む

2024年5月
4社でスタート

2026年4月
33社で
正式組織化!!

2026年10月
43社

活動の状況

2026年4月	正式組織化、プログラムへの参加者募集
2026年5月～	15を超える越境プログラム開始
2026年10月	中間成果発表会

キャリアオーナーシッププログラム

学校法人安田学園と連携、主体的にキャリアを切り開く力を養う取組みを開始

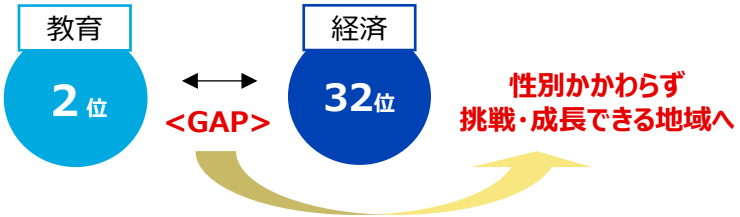
目指す姿　経済分野における固定的な性別役割意識を解消し、
性別に関わらず挑戦・活躍できる魅力的な労働環境を整備する

活動内容　キャリア研修　＋　上司・同僚も参加できるセミナー
➡ 参加者は学んだ内容を安田女子大学の学生に発信

実績　18社20名の参加により、プログラムを構築

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」

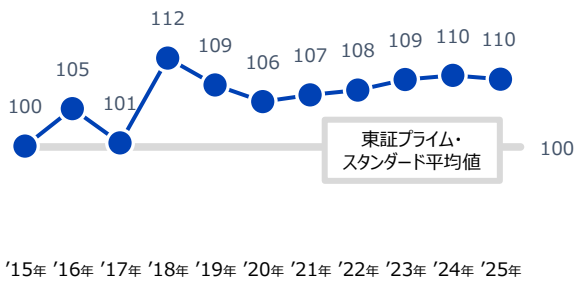


（参考）社員クチコミサイト「OpenWork」

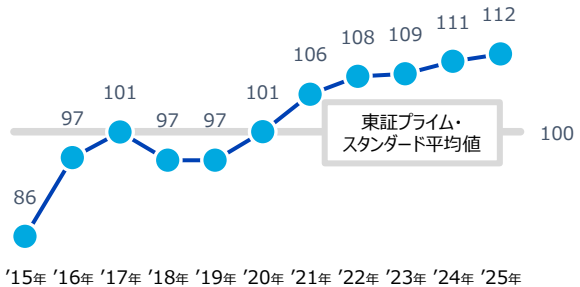
▶ これまでの人的資本投資の結果、社員クチコミサイト「OpenWork」に寄せられたクチコミ※1に基づく「働きがい」・「働きやすさ」のスコア※2等は業界高水準まで向上。

スコア推移

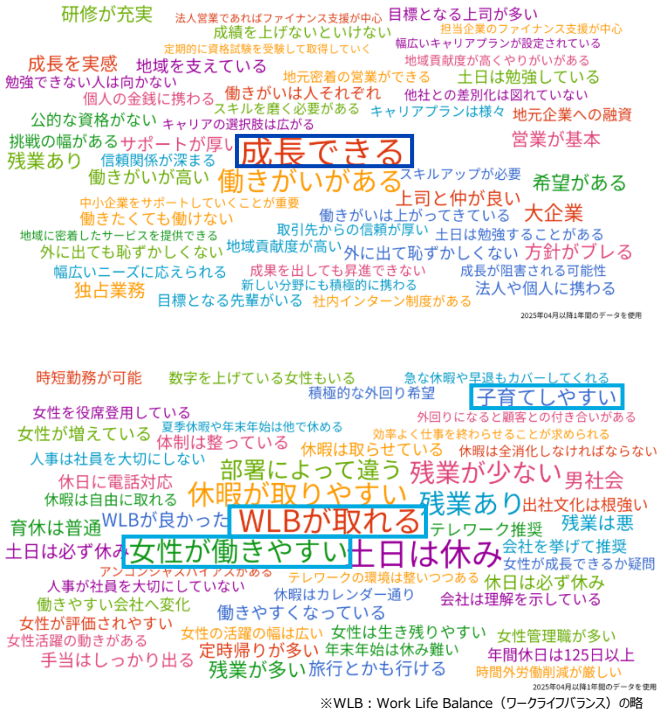
働きがい



働きやすさ



直近1年間のワードクラウド



※WLB：Work Life Balance（ワークライフバランス）の略

広島銀行 総合評価

（社員による会社評価ランキング）

地方銀行 時価総額 上位企業15社中※3

1位

3.74 / 5.00満点※4

（全掲載企業8万社中 上位2%）

※1 クチコミデータ抽出期間を「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）

※2 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）

※3 総合評価は2026年8月26日時点の比較。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）の中での比較　※4 2026年8月26日時点

ディスクレーマー

本資料には、株式会社ひろぎんホールディングス（以下「当社という）およびそのグループ会社（以下「当社グループ」という）に関連する予想、見通し、計画等の将来に関する記述が含まれています。これらは、当社が現在入手している情報に基づく、本資料の作成時点における予測等を基礎として記載されています。また、これらの記述のためには、一定の前提（仮定）を使用しています。これらの記述または前提（仮定）は主観的なものであり、将来において不正確であることが判明したり、将来実現しない可能性があります。このような事態の原因となりうる不確実性やリスクは多数ありますが、これらに関する追加情報については、当社の決算短信、有価証券報告書、統合報告書をご参照ください。なお、本資料における将来情報に関する記述は、上記のとおり本資料の日付（またはそこに別途明記された日付）時点のものであり、当社は、それらの情報を最新のものに随時更新するという義務も方針も有しておりません。また、本資料に記載されている当社ないし当社グループ以外の企業等にかかわる情報は、当社は、それらの情報を公開情報等から引用したものであり、かかる情報の正確性・適切性について当社は何らの検証も行っておらず、また、これを保証するものではありません。

株式会社ひろぎんホールディングス　経営企画グループ

電話：082-245-5151(代表)

URL：https://www.hirogin-hd.co.jp/

ひろぎんホールディングス