

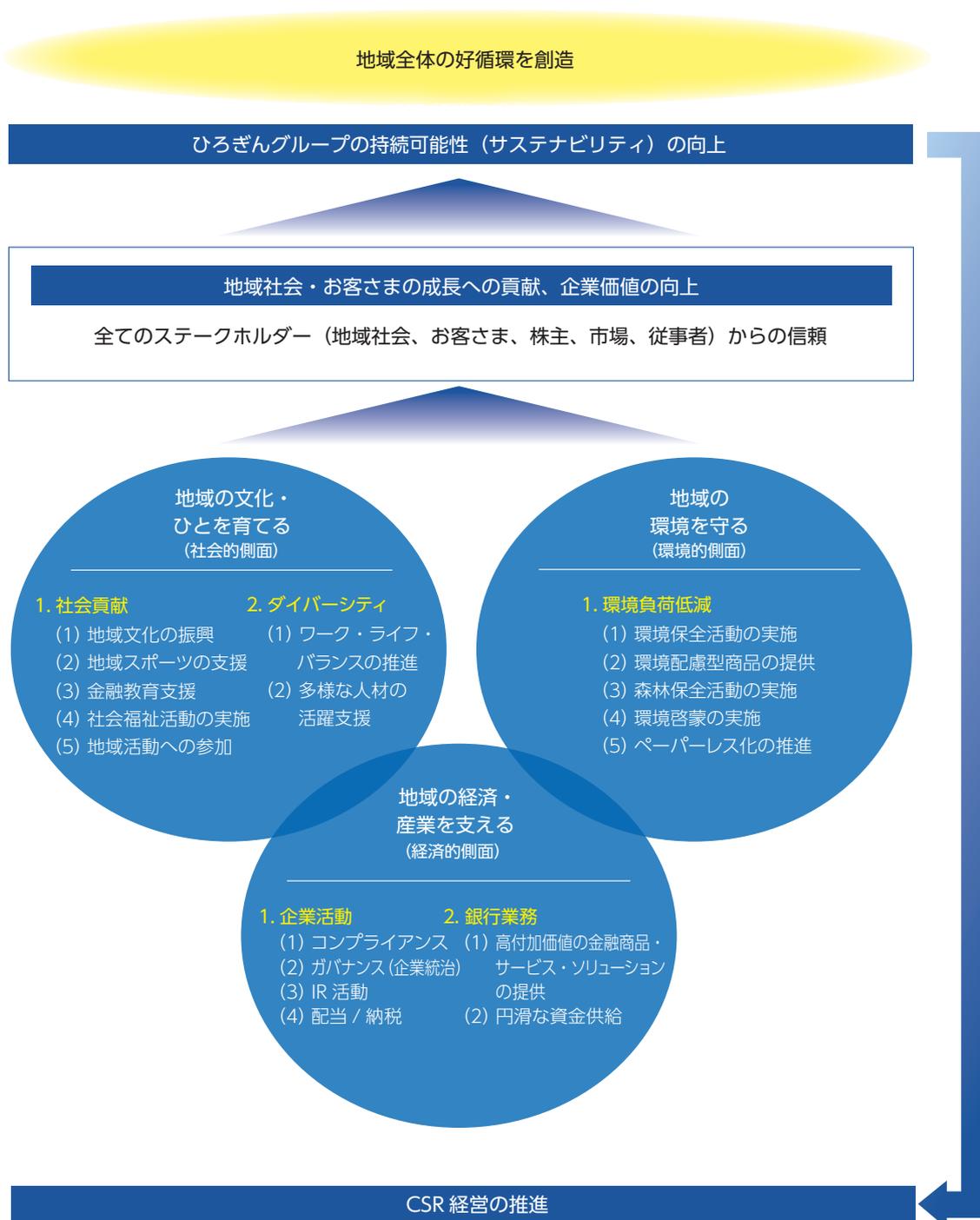
社会的責任(CSR)の考え方・SDGsへの取組み

〈ひろぎんグループ〉の社会的責任(CSR)の考え方

〈ひろぎんグループ〉は、地域のリーディングバンクグループとして多くのお客さまのご支持をいただき、その歴史を積み重ねてきました。

これまででも、そしてこれからも、地域になくてはならない銀行グループであるために、本業を通じて地

域経済の持続的成長に貢献することはもちろんのこと、社会貢献や環境保全といった、CSRに関するあらゆる面で積極的に行動し、全てのステークホルダーからの信頼を勝ち取り、存在価値を更に高めていくことを目指します。



〈ひろぎんグループ〉のSDGs

〈ひろぎんグループ〉は、国連において採択された「持続可能な開発目標（SDGs）」の達成に向け、グループ一体となり、付加価値の高い金融サービスの提供を通じて、地域の社会・環境課題の解決と

持続的な成長に貢献していくため、2019年9月に当行グループの取組方針をまとめた「〈ひろぎんグループ〉SDGs宣言」を策定しました。

〈ひろぎんグループ〉SDGs宣言

1. 地域

▶ **地域社会・経済の活性化への取組み**

- 地域産業・企業の持続的な成長への支援を通じて、地域経済の活性化に貢献してまいります。
- 地方創生への取組みを通じて、暮らしやすい地域のまちづくりに貢献してまいります。



2. 高齢化

▶ **高齢化社会に対応した金融サービスの提供**

- お客さま本位の業務運営を実践するとともに、金融経済教育の推進や最適なコンサルティング提案等を通じて、将来に向けた安定的な資産形成および円滑な相続・事業承継等をサポートしてまいります。
- お客さまがそれぞれのライフステージ等に応じて選択可能な、先進的かつ利便性の高いネットワークおよび金融サービスの提供を通じて、お客さまの生活・暮らしの豊かさの向上に貢献してまいります。



3. 人権

▶ **ダイバーシティ・インクルージョン**

- すべての人々の人権を尊重するとともに、社会および個人の多様性を踏まえ、誰もが働きがいをもって仕事に取組み、充実した生活を送ることができる社会づくりに貢献してまいります。

▶ **地域のお客さまが安心して暮らせる社会づくり**

- 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力等との一切の関係を遮断するとともに、マネー・ローンダリングやテロ資金供与をはじめとした金融犯罪防止対策の高度化に努め、お客さまが安心して暮らせる社会づくりに貢献してまいります。



4. 環境

▶ **地球温暖化・気候変動への対応**

- 地域社会の環境負荷低減や瀬戸内海をはじめとする郷土の環境保全活動に取組むとともに、お客さまの環境保全に向けた事業・取組みを支援することで、気候変動リスクの低減に努め、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。



SDGs啓蒙への取組み

〈ひろぎんグループ〉SDGsハンドブック

SDGsに関する解説とひろぎんグループが実践している取組みを「地域」・「高齢化」・「人権」・「環境」のテーマでわかりやすくまとめた「SDGsハンドブック」を発行しています。



〈ひろぎんフリーカレッジ〉SDGsセミナー

「2030SDGsカードゲーム」を使用して、SDGsの本質を理解するワークショップ型セミナーを従事者向けに実施しました。



従事者向け階層別研修

SDGsの本質と、当行の取組み方針への理解を深めるため、階層別研修を実施し、啓蒙を行っています。



気候変動・地球温暖化への対応



広島銀行は、「行動憲章」において「環境保全活動への取組み」を定め、環境保全を銀行経営の根幹に位置づけるとともに、「環境宣言」および「〈ひろぎんグループ〉SDGs宣言」において、環境保全に係る積極的な取組みを進めていくことを表明しております。

今後も、地域社会の環境負荷低減や瀬戸内海をはじめとする郷土の環境保全活動に取り組むとともに、お客さまの環境保全に向けた事業・取組みを支援することで、気候変動リスクの低減に努め、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) への対応

近年、気候変動に起因する社会変化への対応が国際的にも重要視される中、当行は2020年3月に「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)」提言^{※1}に賛同いたしました。

もに、TCFD 提言をふまえた気候関連のリスク・機会に関する情報開示を充実してまいります。



引き続き、気候変動に関する対応強化を図ると

※1 「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)」 提言
 2015年12月、金融安定理事会 (FSB) は、G20 財務大臣および中央銀行総裁の意向を受け、「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD: Task Force on Climate-related Financial Disclosures)」を設立。2017年6月、企業による自主的な開示を促すための提言をまとめた最終報告書を公表。提言は、金融セクターだけを対象としたものではなく、全ての企業が対象。

<p>ガバナンス</p>	<p>取締役会、経営会議において、「〈ひろぎんグループ〉SDGs宣言」策定等に際し、TCFDへの対応状況の確認や今後の対応事項の検討等を実施しています。</p> <p>また、経営計画等の策定に際し、今後、銀行経営において起こり得るリスクシナリオとして「気候変動リスク」を挙げ、定量面・定性面における影響度や蓋然性の評価を行っています。</p>
<p>戦略</p>	<p>「〈ひろぎんグループ〉SDGs宣言」において、当行のSDGsにおける優先的取組事項(マテリアリティ)として「環境(地球温暖化・気候変動への対応)」を定め、環境配慮型融資商品をはじめとした付加価値の高い金融サービスの提供を通じて、気候変動リスクの低減に向けた取組みを進めています。</p>
<p>リスク管理</p>	<p>気候変動に起因する移行リスクおよび物理的リスクが、当行の事業・財務内容に影響を与えることを認識しております。今後、当該リスクに係る影響を把握・分析するとともに、統合的リスク管理の枠組みにおける管理態勢の構築を検討していきます。</p>
<p>指標と目標</p>	<p>温室効果ガス排出量を算出し、削減に取り組んでいます。(P.40をご参照)</p>

金融仲介機能の発揮による気候変動対策への取組み

■環境配慮型ファイナンスの推進

当行は、再生可能エネルギーの活用をはじめとした低炭素社会の実現と脱炭素社会への移行に向け、環境配慮型融資制度を通じた気候変動対策に

資する企業やプロジェクトへの資金支援を積極的に実施しております。

■〈ひろぎん〉太陽光発電向け専用融資制度

制度の特長

- ◎再生可能エネルギー固定買取制度利用者が対象
- ◎期間 15 年まで対応可能

■地球環境対応支援制度「エコハーモニー」

制度の特長

- ◎ ISO14001 認定取得企業や「エコ・アクション 21」認証登録企業等の環境負荷の低減を図る企業を対象
- ◎低公害車の購入、クリーンエネルギー設備の設置、排出権取得資金へ対応可能

■環境配慮型ファイナンスの実績



■環境省が実施するESG金融促進事業への採択

当行は、2019年9月、環境省が実施する「地域 ESG 融資促進利子補給事業」の指定金融機関および「地域における ESG 金融促進事業」の2019

年度の支援先機関として、中国地方の金融機関で唯一採択されました。

事業名	内容
地域 ESG 融資利子補給事業	地域金融機関のESG融資の促進と、融資先のESG経営への取組促進を目的として、CO ₂ 削減効果の高い再エネ・省エネ設備投資に対する融資を対象に、年率1%を上限に3年間利子補給を実施 (環境の要素を含むESG融資の実行目標を100億円として、2020年度も指定金融機関に応募申請中)
地域における ESG 金融促進事業	地域金融機関のESG融資の促進を目的として、有望なグリーンプロジェクト等の地域の市場調査、将来性・利益性の掘り起こし、支援先における ESG 要素を考慮した事業性評価及びそのプロセス構築等の支援を実施

「グリーンボンド」への投資

当行は、グリーンボンドへの投資を通じて、社会貢献活動に積極的に取り組む企業や個人のお客さ

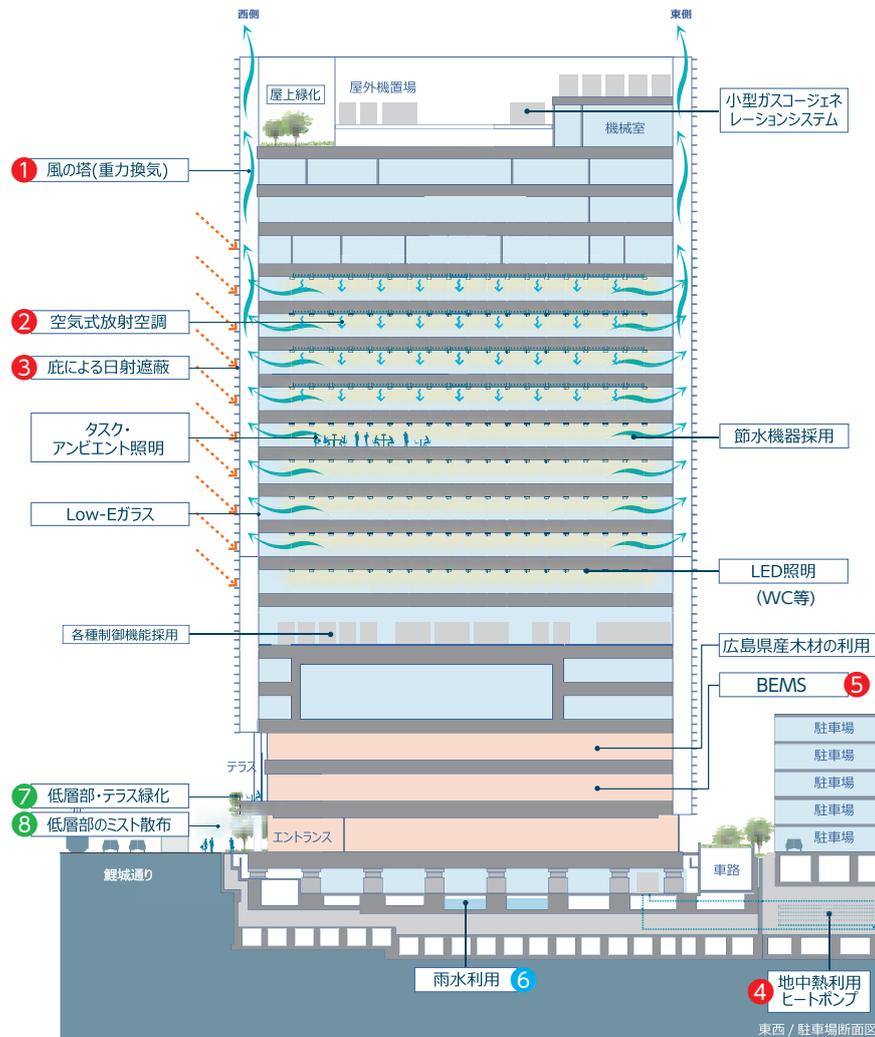
まの支援を図るとともに、社会貢献活動を積極的に推進しております。



環境負荷の軽減に向けた取組み

環境配慮型の新本店ビルを建設中

2021年2月に完成予定の新本店ビルでは、最新の技術を用いることで、省電力や水資源の節約など環境にやさしいオフィスビルを目指しています。



【新本店ビルの環境配慮計画】

熱

- ① 風の塔(エコボイド・重力換気):建物の四隅にオフィスの重力換気ルートを確認し、風の流れを作り出し、自然換気効果を高める
- ② 空気式放射空調:天井面の温度をコントロールし、快適な空調環境と室内温度緩和
- ③ 庇による日射遮蔽:外装に細かく配置した庇を設置し、眺望を確保しつつ日射を遮蔽
- ④ 地中熱利用ヒートポンプ:地中熱利用配管を埋設し、本店エントランスの空調に利用
- ⑤ BEMS(ビルディング・エネルギー・マネジメント・システム):消費エネルギーの見える化

水

- ⑥ 雨水利用:雨水を植物用の散水や便所洗浄水等の雑用水として再利用

ヒートアイランド抑制

- ⑦ テラス緑化:低層部と2階テラスを緑化し、潤いを創出しヒートアイランド現象を緩和
- ⑧ ミスト散布:鯉城通りピロティ部分からドライミストを散布し、クールスポットの創出とヒートアイランドを抑制

環境に配慮したオフィス活動

【電力・ガス・コピー用紙の使用量削減推進】

階段の使用励行、両面印刷やNアップ印刷の励行を行い、電力・ガス・コピー用紙の使用量削減に努めています。

【夏季・冬季の室温管理】

夏季・冬季の室温管理により、電力・ガスの使用量削減（CO₂排出量削減）に取り組んでいます。従事者の身だしなみについて、TPOに合わせて個人の判断により快適な服装を可能としており、空調の設定温度を控えめにする意識も高めています。

【電気使用量及びCO₂排出量】

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
電気使用量(千kwh)	21,113	19,881	20,371	20,559	18,795
CO ₂ 排出量(t-CO ₂)	15,682	14,400	14,631	14,665	13,096

【環境に配慮した営業車両の導入】

環境負荷の軽減を目的に、営業車両に低公害車を導入し、温室効果ガスの排出の抑制に努めています。

【エコキャップの回収】

再資源化と発展途上国の子どもたちへワクチンを贈ることを目的に、2010年2月から、エコキャップの回収を実施しています。

環境保全活動への取組み

森林を守る活動

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活動として、2010年から5年間、役職員とその家族で「ひろぎんの里山」（広島県山県郡安芸太田町/3.0ha/約9,000坪）にクリ、クヌ

ギ、ブナ、ヤマザクラの苗木計1,500本の植樹に取り組みました。さらに、2015年からは、これまで植樹した里山の木々を生長させるため、下草刈り等の森林整備を行っています。



「ひろぎんの里山」整備活動



環境保全活動の一環として、2010年から2019年までの10年間、当行研修所「ひろぎんの森」において、新入職員によるサクラの苗木の植樹を実施しました。計60本のサクラの木々は、順調に育っています。

地方銀行 64 行が加盟する「日本の森を守る地方銀行有志の会」に設立当初から参加しています。本会の活動理念である「次世代へ美しい健全な森林を引き継ぐ」に準じ、今後も豊かな自然を育む活動に継続して取り組んでいきます。



地域社会・経済活性化への取組み



当行では、地域をより良くし持続的な成長に繋げるために、お取引先のSDGsへの取組みを支援しています。企業にとって社会的要請事項となりつつあるSDGsへの取組みは、事業拡大やイノベーション等のビジネスチャンス拡大に繋がり、人材確保にも

効果的であることから、地域金融機関として、地元企業のSDGsへの取組みを積極的に促進・支援しています。事業活動を通じてESG課題を解決することで、地域と〈ひろぎん〉の持続的成長を実現します。

地元企業のSDGsへの取組支援

私募債(SDGs型)「地域まちづくり貢献型」・「企業SDGs PR型」の受託

本私募債の発行により、私募債発行額の0.2%以内で地域社会への貢献を目的とした寄付・寄贈や、発行企業さまのSDGsの取組みについてPRを実施します。



地域まちづくり貢献型寄贈式の様子



企業SDGs PR型 広告の例

美容サロン経営の株式会社マイキット様が、地元の児童養護施設・広島修道院に、小学校を卒業する子どもたちへの卒業旅行を寄贈されました。「本当に必要なとされる支援になった」との喜びのお声をいただきました。

2019年11月取扱開始～2020年6月末現在の実績 取扱件数45件／金額53.7億円

〈ひろぎん〉SDGs取組支援サービスの取扱い

お取引先企業のSDGsへの取組状況を、当行オリジナルのチェックシートにより確認し、結果をフィードバックするとともに、対外PR支援として、“SDGs宣言”の策定を支援する法人向けサービスです。策定した“SDGs宣言”は、ホームページへの掲載等に使用可能なデータにてご提供いたします。



2020年1月取扱開始～2020年6月末現在の実績 取扱件数68件

地域産業との「共通価値の創造」

広島オープンアクセラレーター2019の開催

広島県内企業の経営資源と全国のスタートアップ企業のサービスを結びつけるオープンイノベーションによる新事業創出に向けた取組みを行っています。2019年度は8つの協業案が採択されました。

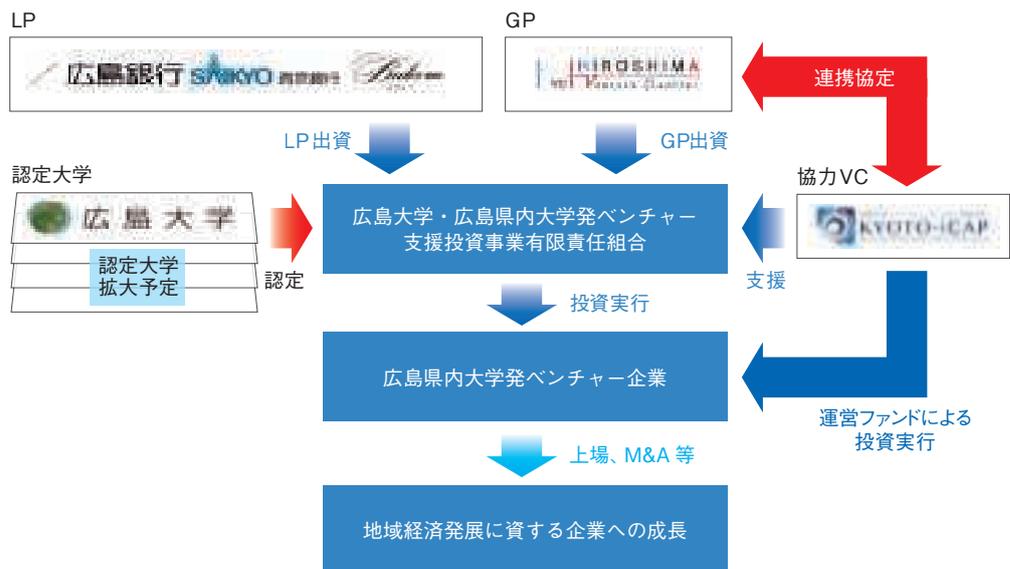


2020年も2回目を開催しており、7月から参加企業の募集を開始しています。



広島大学初の認定ファンドへの出資

広島大学をはじめとして広島県内の大学、研究機関が有する研究シーズや、研究者・学生等の関係者を起点とするベンチャー企業に対して投資を行い、地域経済の持続的な発展と雇用創出による「地方創生」に貢献します。



投資先支援の充実を図るため、研究シーズへの投資と事業化支援に豊富な実績を有する京都大学イノベーションキャピタル株式会社の協力を得ることで、革新的な技術を持つ投資先の早期発掘と加速度的な企業価値向上の実現を目指し、広島県内大学における事業化機運の醸成を図ります。

また、本ファンドによる運用収益の一部を広島大学に寄付し、次世代の研究シーズ創出につながる創業エコシステムの環を拡げていきます。

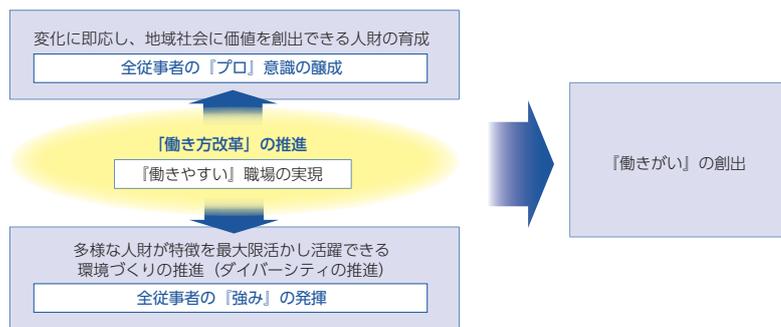
人財戦略

基本方針

当行では、従事者一人ひとりが、銀行業務を通じて地域社会に貢献することに意欲と誇りを持ち、主体的に成長し、65歳まで行内外で活躍できることを目指し、職員の質（スキル・能力）と意識（モチベーション・働きがい）を高め、組織力の向上に資することを目的として人財戦略を展開しています。

具体的には、「中期計画2017」の人財戦略にて、「変化に即応し、地域社会

に価値を創出できる人財の育成」及び「ダイバーシティの推進」を柱とした取組みを進め、従事者の働きがい向上の実現を図っています。



人財育成の強化

中期計画 2017 の人財戦略のなかで、重点項目として「変化に即応し、地域社会に価値を創出できる人財の育成」を掲げています。

当行の経営ビジョン「地域社会との強い信頼関係

で結ばれた、頼りがいのあるくひろぎんグループ>を構築する」を実現するためには、人財育成の強化は不可欠であるとの考えのもと、以下の施策を展開しています。

1. 若手職員の成長支援による早期戦力化

お客さまニーズを起点としたコンサルティング営業を高度化していくために、若手を中心とした職員

に対して様々な成長支援を行っています。

① 若手職員の育成にかかる体系・制度等の整備

入行から3年間は、新入職員を中核人材として育て上げるための重要な育成期間と考えています。

1年目は、銀行業務の基本的な流れから理解できるよう計画的に複数業務を経験させ、2・3年目で着実にレベルアップを図るなか中核的なプレイヤーとなれるよう「ジョブローテーションルール」を定めています。

また、職員一人ひとりが自身のキャリアパスをイメージしやすくし、「専門性の高度化」を実現させるための一助として、業務分野別の「キャリアパスモデル」を示しています。

加えて、組織的に新入職員を育てていくとの考えのもと、「インストラクター制度」を整備し、業務面のみならず、メンタル面や人間力の育成にも努めています。

② Off-JTの充実

初任者から中級・上級者への着実なステップアップを目指し、業務分野別で育成プログラムや研修体系を整備しています。

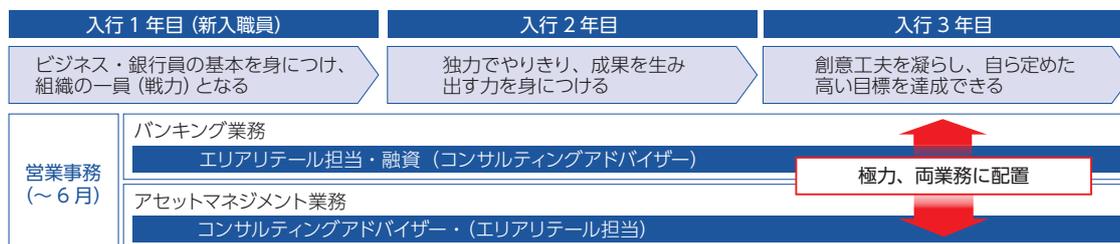
座学による知識習得型の研修のみならず、グループワークやアクティブラーニングなど、実践的な研修プログラムを積極的にとり入れるなか、研修効果の向上を図っています。

アクティブラーニングの具体的事例

シアターラーニング：コミュニケーション力向上やチームビルディングのトレーニングを目的とした劇場体験型研修

ブラインドサッカー：目隠しをしたサッカーを通じて、相互理解・コミュニケーション力の向上や、一体感の醸成を目的とした研修

■ 2019 年度新入職員における入行 3 年間の育成体系 (ジョブローテーションルール)



■ 各業務に対応した担当者向け研修体系 (2019 年度)

入行 1 年目 (新入職員)		入行 2 ~ 4 年目		入行 5 年目以降	目指す姿		
バンキング	初任者育成プログラム バンキング・融資の基本・事業性評価	融資トレーニー初級 (短期)		国際業務アドバイザー養成	国際業務アドバイザー		
		外為業務担当者	法人営業部トレーニー			マイスター必須研修	マイスター
	個人ローン・個人ローンの基本	外為相談窓口担当者	法人スキルアップ・事例研究	事業性評価 (FP・法務・財務 2 級)	バンキング業務マイスター		
	個人ローンセンター研修	新任 AR	AR フォロー			FP 実践力強化 (FP1 級・法務・財務 2 級)	コンサルティングマイスター
		DMセンター研修	アセットマネジメント業務 (相続コンサル・不動産活用)		アセットマネジメント上級 (FP2 級)		
	アセットマネジメント	初任者育成プログラム アセットマネジメント・金融商品基礎・相続対策	アセットマネジメント業務 (資産運用)			FP 上級・FP1 級知識習得	アセットマネジメント上級 (FP2 級)
			アセットマネジメント業務 (保険コンサルティング)		法人向け AM 業務		
			アセットマネジメント業務 (相続基礎)				
	営業事務	フォロワー研修 (振り返り・マインド強化)	事業保険基礎		検印補佐認定	上級役席補佐	
			検印補佐認定	検印補佐レベルアップ			役員補佐認定

■ 2019 年度における受講者数等

・初任者育成プログラム

業務	受講者数
バンキング	110 名
個人ローン	66 名
アセットマネジメント	116 名
合計	292 名

・マイスター必須研修

マイスター分類	受講者数
バンキング業務	48 名
コンサルティング	9 名
アセットマネジメント業務	42 名
合計	99 名

・マイスター認定者数

2019 年度認定者
23 名
5 名
22 名
50 名



③ 学びの機会創出

土曜日開催の自由参加型セミナー「フリーカレッジ」の開催や自宅のパソコンやスマートフォンでの学習を可能とする「自宅学習サポートシステム

@ Home-Web (アットホームウェブ)」を導入するなど、学べる環境を整えるなか、職員の自己研鑽を促しています。

2. 専門性の高度化

金融を取り巻く環境が益々高度化していくなか、お客さまのご要望にしっかりとお応えしていくためには、職員一人ひとりの専門性を高度化していく必要があるとの考えのもと、担当者の業務スキルの最終

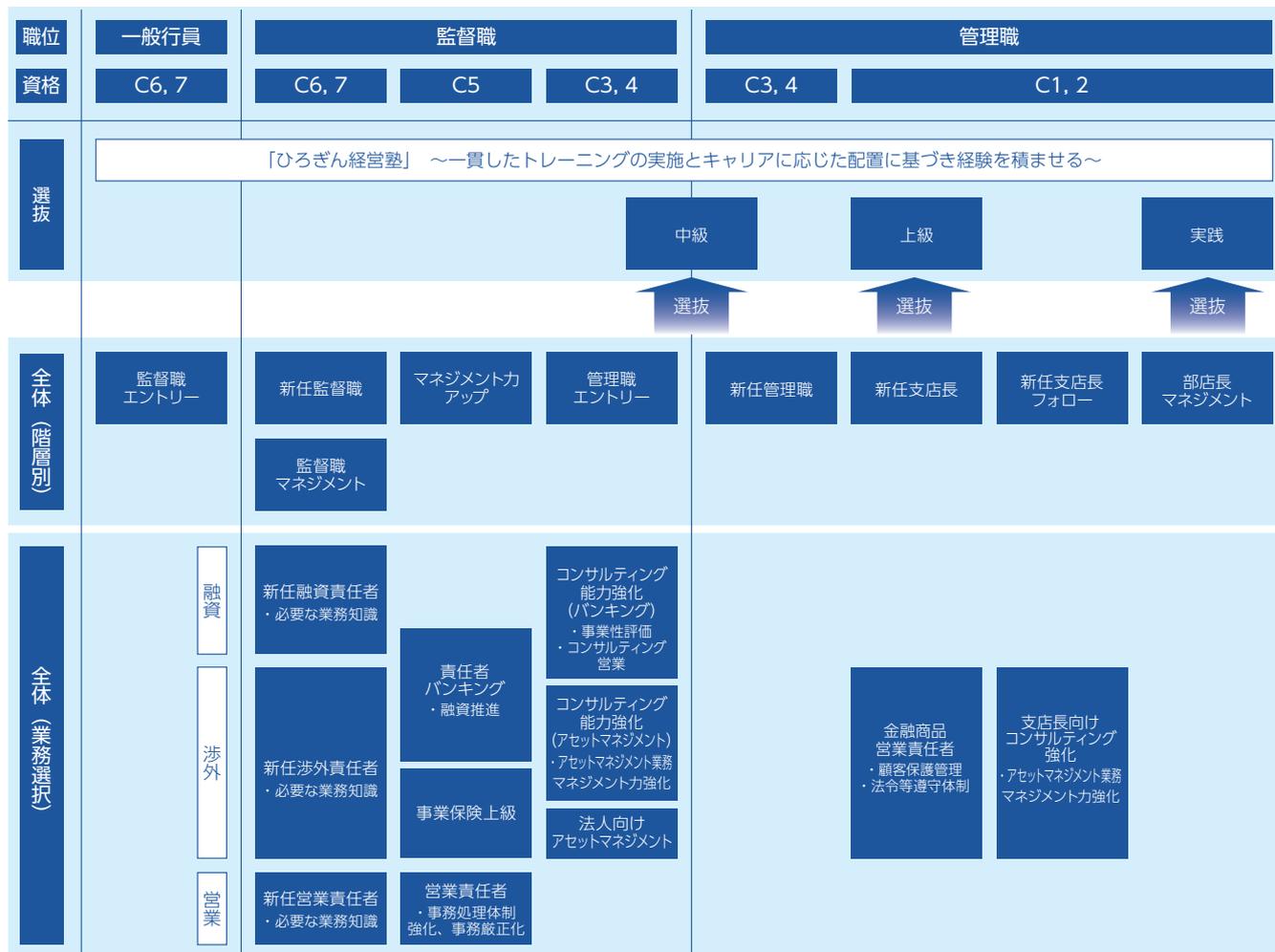
ゴール(目標)として「マイスター認定制度」の制定や、国内外の経営大学院(ビジネススクール)への積極的な派遣など、様々な取組みを行っています。

3. 将来を担う経営者層の育成(将来に亘るガバナンスの強化を目指して)

当行では、将来の経営者候補育成として、慶應義塾大学大学院ならびに株式会社グロービスの協力のもと、「ひろぎん経営塾」を実施しており、経営戦略や事業変革等を考える上での「経営者としての思考力」の強化を図っています。

リーダーシップ・マネジメント論やビジネスフレームワークを具体的なケースを用いるなかで学び、最終的に経営への提言を行うプログラムを実施しています。

■ マネジメント層(管理職・監督職)における研修体系(2019年度)



■ 2019年度における選抜型研修「ひろぎん経営塾」の実施状況

レベル	主な内容	講師	受講者数
中級	<input type="checkbox"/> リーダーシップ応用 <input type="checkbox"/> 人財育成・質問力 <input type="checkbox"/> 主体性を促すファシリテーション	株式会社グロービス	19名
上級	<input type="checkbox"/> 経営戦略 <input type="checkbox"/> テクノバート・ストラテジー		24名
実践	<input type="checkbox"/> リーダーとしての志・人間力 <input type="checkbox"/> 組織改革 <input type="checkbox"/> 事業革新による競争優位の獲得	慶應義塾大学大学院 付属ビジネス・スクール	18名
合計			61名

■ 2019年度における管理職向け階層別研修の実施状況

研修名	対象者	開催頻度	受講者数
新任管理職研修	管理職昇進者	年2回	41名
新任支店長研修	新任支店長	年2回	15名
新任支店長 フォロー研修	新任支店長の着任後3ヶ月 経過時点	年1回 (注1)	20名
部店長 マネジメント研修	全部店長	年1回	178名

※各研修にて、マネジメント力の強化、人事管理、コンプライアンスの徹底、ハラスメント絶無等の講義を実施
 (注1) 例年2回開催しているが、2019年度下期は新任支店長の人数が些少であったため開催せず

4. 公正な評価処遇

人事制度の目的である、従業員の質と意欲を高めるためには、公正な評価に基づく公平な処遇と評価のフィードバックによる育成が必要です。

そのため、当行では、「ミッション」及び「評価基

準」を明確にするとともに、目標管理に基づく成果評価と行動評価を組み合わせることにより、成果と能力のバランスをとり、処遇に反映しています。

ダイバーシティ&インクルージョン

時代の変化に伴い変革し続ける力は、企業の持続的な成長において欠かすことのできない要素です。変革は、多様な視点・価値観を持つ一人ひとりの従事者が、自らの意志や気付きをもとに能力を発揮することで実現します。そのために必要なのは、多様な人財がイキイキと働き続けることができる環

境と職場風土です。

当行では『中期計画2017』において「ダイバーシティの推進」を主要な人財戦略の一つに据え、
 1.多様な価値観やスキルを保有した専門人財の採用
 2.女性のキャリアアップ支援策の実施を行なっています。

1. 多様な価値観やスキルを保有した専門人財の採用

IT人財や弁護士等専門スキルを持った人財を中心に、毎年10名前後のキャリア採用を実施しています。入行した後も離職することなく能力を発揮できる環境を整備するため、毎年「キャリア採用者との懇話会」を開催し、彼らの声を吸い上げると共に、キャリア採用者同士のネットワーク構築を支援しています。

■ 過去3年間のキャリア採用実績

区分	2017年度	2018年度	2019年度
本部専門人財	7名	8名	8名
営業店即戦力人財	3名	2名	2名

2. 女性のキャリアアップ支援策の実施

現在、当行の新卒採用における男女比はほぼ半々です。入行者の約半数を占める女性職員が、結婚・出産・育児・介護等、様々なライフイベントと仕事を両立し活躍し続けるために、制度の構築や学びの機会の充実を図っています。

【両立支援制度】

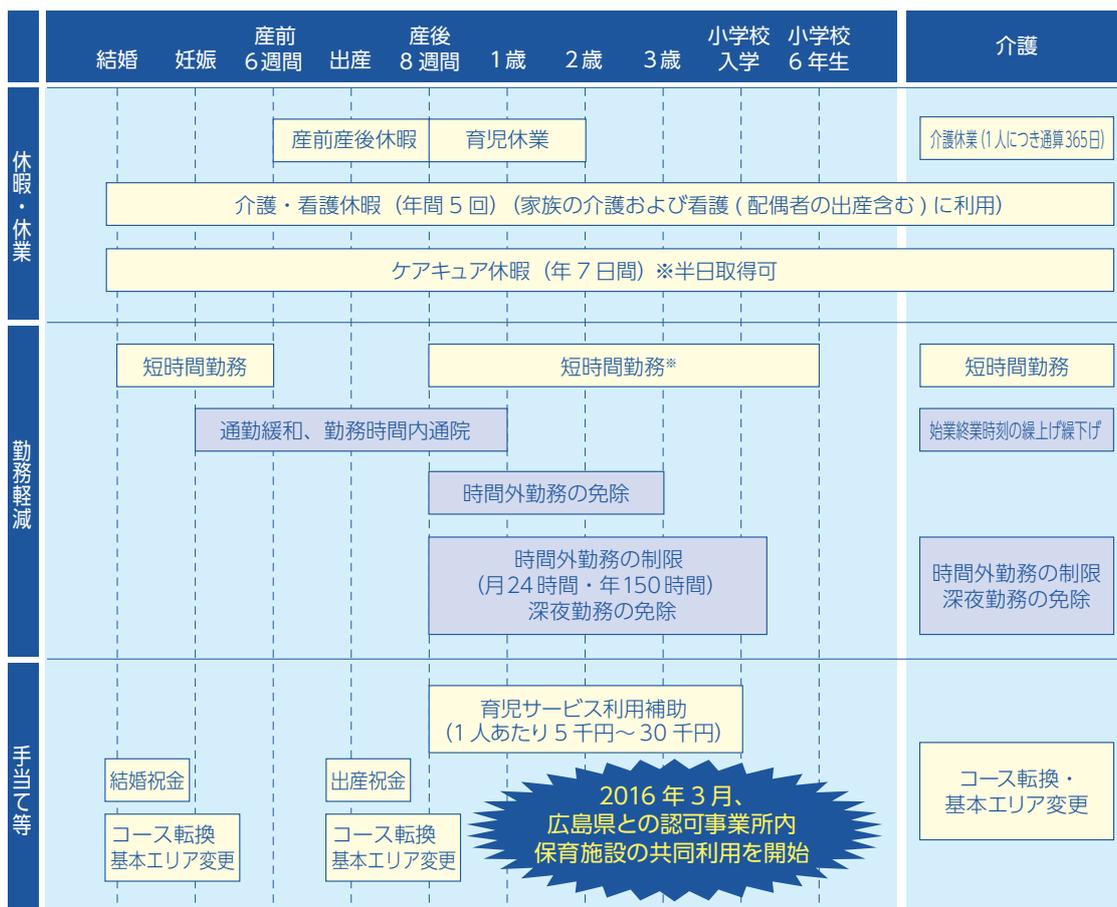
「結婚をしたので一緒に生活をしたい」「子供に転校をさせたくない」「介護のために親の近くにいたい」などといった生活の変化に伴うニーズに応えるべく、当行では勤務地域を限定するコースを用意しています。また、入行後のコース転換も可能であり、まずは地域を限定せず多様な経験を積み、家族の近くにいる必要が発生した際には地域を限定するなど、柔軟な働き方を実現できる仕組みが整備されています。

育児や介護と仕事の両立についても、法定以上の制度を整備しています。例えば、産前休暇については遠慮することなく休めるよう6週間（多胎妊娠の場合は14週間）の取得を義務付けています。また、短時間勤務は6時間・7時間・8時間から選択可能で

す。更に、復帰後に活用できる認可事業所内保育施設を広島県と共同で構えています。介護についても、介護休業や介護休暇、介護による短時間勤務制度を整えています。

こうした制度の趣旨をしっかりと伝え、最適な活用を促すために、産休に入る前の職員向けに制度レクチャーを実施しています。また、育児休業や短時間勤務制度利用者向けに、両立支援セミナーを実施し、同じ悩みを抱える仲間との交流を促し、共に学びあうよう支援しています。こうした取組みの結果、出産を理由とした退職はほぼ皆無となり、2019年度には新たに65名の職員が育児休業を取得しております。

■ 広島銀行の両立支援制度



※ 〇〇は法定どおりの内容 ※この養育を目的とした6時間、7時間の選択は、対象となる子一人あたり通算5年半(2010日)まで

キャリアアップのための学び・交流の機会

女性が様々なライフイベントを乗り越え、自分らしくキャリアを構築していくために、キャリアステージ・ライフステージごとに気付き・学びと交流の機会を用意しています。

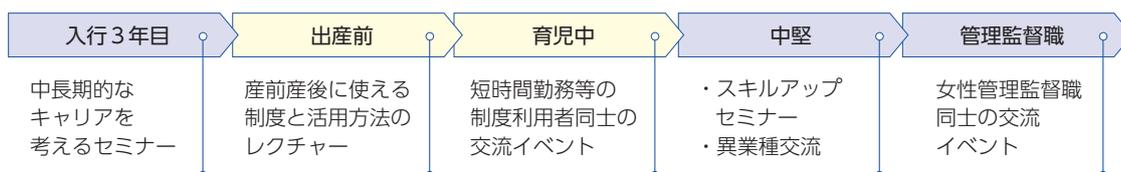
出産・育児を迎えると、それまでのように仕事ができなくなることから、自信を失いキャリアを諦めてしまうケースが少なくありません。そうした事態を防止するために、当行ではライフイベントを迎える前の若

手職員に中長期的なキャリアを考える機会を提供しています。更にその次のステージでは、管理監督職を展望してスキルアップや意識を高めるための機会を、管理監督職に対しては相談できる同性のつながりを持つてよう交流の機会を提供しています。

このような取組みを通じ、当行の女性管理監督職

数は現在172名（全管理監督職の12.5%）と、5年前の1.9倍にまで増加しました。

今後は更に、性別による固定的な役割意識の払拭や、積極登用ポストの検討等を進めていく予定です。あわせて、LGBT理解促進等、ジェンダーダイバーシティに配慮した取組みも検討しております。



■ 従事者数（男女別）

2010年4月1日現在

	男性	女性
管理職	544名	12名
監督職	786名	50名
一般	1,074名	1,298名

2020年4月1日現在

	男性	女性
管理職	535名	19名
監督職	670名	153名
一般	1,039名	1,227名

3. 障がい者雇用

当行では「障がい者の自立生活を支援する」という社会的使命を踏まえ、積極的な雇用を実施しております。単なる「社会参加の場」ではなく、「人生の充実感・働きがいを感じてもらえる職場」を目指し、障がいの種類やご本人の適性に合った仕事・職場環

境を整えており、フォロー体制も充実させることで、離職の防止にも努めています。2020年6月1日現在の雇用率は2.2%であり、法定雇用率を達成しております。

配属	職務	仕事内容	特徴
ワークサポートセンター	庶務	手形・名刺印刷、封入・発送業務、書類の仕分け・発送、印刷業務等	障がいを持った方が安心して働けるよう、バリアフリー・休憩所の整備等、充実した環境を整備
総務課	清掃 庶務	本店内の清掃	聴覚障害やその他、障がいを持った方がチームになって活動
営業店	庶務	ロビーでのご案内、店舗内外の清掃、駐車場の整理等	自宅から通えるよう、各地の支店で採用を実施
事務センター	庶務	データ入力業務(税金、為替振込等)	データ入力業務が初心者でも出来るよう指導体制の充実

※その他、障がい者の方の特性に合わせ、本店各部で職務開発を実施中。

働き方改革

当行では、多様な人材が働きがいを持ち、活き活きと働くことが、お客さまへの付加価値の高いサービスの提供へつなぐと考え、働き方改革を「中期計画2017」の3本柱の一つとし、組織風土の醸成に取り組んでいます。

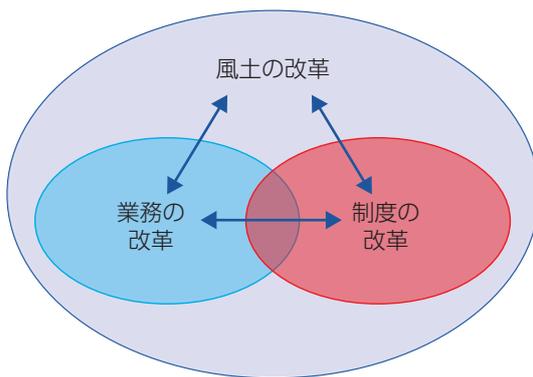
また、働き方改革を強力に推し進めるため、2017年10月に頭取を本部長とする「働き方改革推進本部」を立ち上げました。「風土の改革」、「業務の改革」、「制度の改革」を働き方改革の柱として据え、バランスを意識した改革を進めております。「業務の改革」「制度の改革」を通じた、従事者の意識・行動の変革による「風土の改革」、また、「風土の改革」を通じた、さらなる「業務の改革」「制度の改革」を意識し、

各改革の相互連携により、従事者の働きやすい職場環境作りを進めています。

これらの取組みの結果として、時間外勤務時間数は2015年度からの5年間で32%減少しました。また、有給休暇の平均取得日数についても、5年間で10日から12.7日まで増加しました。

また、このような取組みが評価され、2017年9月に、「第1回広島県働き方改革実践企業」に認定されました。

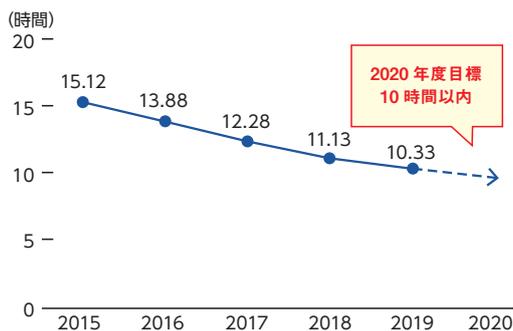
引き続き、働き方改革の推進により、従事者の働きがい向上へ努め、付加価値の高いサービスの提供へつなげてまいります。



■ 具体的な取組み

風土の改革	・ 従業員の「成果評価」「行動評価」へ「労働生産性向上への取組み状況」を追加
業務の改革	・ 電子決裁ワークフローの導入・会議ペーパーレス化の実施 ・ 店頭タブレットの導入・リモートワークの試行
制度の改革	・ 36 協定特別条項申請時の上限時間の引き下げ ・ 勤務間インターバル制度(11 時間)の導入 ・ フレックスタイム制におけるコアタイムの廃止 (2019 年 4 月より)

■ 一人当り月平均時間外勤務時間数



■ 一人当り平均有給休暇取得日数



社員の健康

従事者およびその家族の心身の健康保持・増進が企業の持続的な成長に不可欠であるとの認識のもと、2018年8月に「広島銀行健康経営宣言」を策定。取組みの方向性を定めた指針に基づき、頭取・人事担当役員の指揮命令の下、人事総務部と社内外の関係機関・団体が相互に連携し、体制の運営・

推進を図っています。重点取組項目として「健康保持・増進への取組み」、「明るく働きがいのある職場づくり」、「地域社会への密着と貢献の推進」を掲げ、健康経営の実現に向けて活動しています。

活動の結果として、2020年3月に「健康経営優良法人2020(ホワイト500)」に認定されております。

健康保持・増進への取組み

産業医や健康保険組合との連携による健康管理・相談体制の整備に注力するとともに、人間ドックやがん検診の受診勧奨を精力的に行っています。人間ドックは特別休暇を取得して受診できることに加え、一定の年齢に達した被保険者の人間ドック受診費用や乳がん・子宮がん検診費用を全額補助するなど、サポート体制も充実しています。

改正健康増進法への対応として、2020年4月よ

り敷地内禁煙となるにあたり、喫煙者の禁煙支援促進を支援するため、広島銀行健康保険組合において、2019年10月1日から「禁煙費用補助制度」を新設しました。

健康保持・増進に向けた取組みを推進するため、広島国際大学と健康に関する協定書を締結しました。

明るく働きがいのある職場づくり

ワークライフバランスの考え方を重視し、働き方改革に積極的に取り組んでいます。長時間労働の削減を目指し、勤務間インターバル制度を導入。原則として終業から始業までの間に11時間の休息を取ることをルール化しました。早仕舞いの風土を醸成するとともに、真に必要な業務に集中して取り組む意識が浸透しつつあります。一方で職場内コミュニケー

ションの活性化を目的とした費用補助制度を設けて社内のレクリエーション活動を推奨したり、全従事者を対象としたスポーツ大会を毎年開催するなど、生産性の向上と職場環境の改善の両立に向けた施策を展開し、働きがいのある職場づくりを実践しています。

地域社会への密着と貢献の推進

2015年5月に地域の事業所の健康増進と発展に寄与することを目的に全国健康保険協会(協会けんぽ)広島支部と業務連携し、健康づくり支援に本格的に取り組んでいます。本業を通じた健康投資の拡

大に向けた取組みの一環として、「〈ひろぎん〉健康経営評価融資制度」を創設。地域の中小企業等へ積極的に提供することで社員の健康増進に向けた取組みを促し、普及・拡大に努めています。

企業風土の醸成

多様化する個人の価値観やライフスタイルの変化を尊重し、広島銀行では従業員一人ひとりが主体的にキャリアパスを描き、理想の働き方を実現するための制度や研修体系を整備しており、働きがいのある企業風土の醸成に努めています。

また、「専門性を高め、活かすことのできる制度の構築」「能力・スキルの適材適所での発揮」などを目的として、2020年7月に人事制度を改定しました。自らの適性に応じ、BK業務フィールドとAM業務フィールドのいずれかを選択し、その業務フィールドの中で専門性を高めるように改定するとともに、IT分野やマーケット分野等の特定の分野で、専門性をより高めることを追求することが可能となる、コース区分別の人事制度を採用しております。

従業員が持てる能力を最大限発揮し、モチベーション高く働くためには、各人の事情や意欲をくみ取るきめ細かい配慮が必要となります。広島銀行では勤務地域や職務を限定するコースや短時間勤務制度を設けており、従業員が身体的・経済的負担の程度に応じた働き方を選択することが可能です。また、キャリアパスの実現に向けて各人が希望のポストにチャレンジで

きる「ポストチャレンジ制」や、自分自身の頑張りにより希望の部署に挑戦することができる「ドリームチャレンジ」などの制度を用意しており、従業員のチャレンジ精神の醸成を図っています。

多様な働き方を実現するためには部店長をはじめとした周囲の理解が不可欠となります。階層別研修や支店長会議等を通じて地道に意識改革に取り組み、時間をかけて環境整備を進めており、各人のチャレンジを後押しする風土の醸成に力を入れています。

「褒める」とは「ヒト・モノ・出来事」の価値を発見して伝えることであるとの認識のもと、当行では「果敢にチャレンジする風土」や「褒める文化」の定着を目指しています。

また、活気ある職場・組織風土の創造を目的として、管理・監督職向けのコーチング研修やハラスメント研修を実施しております。さまざまな意見を取り入れた上で施策を導入するため、従業員組合との対話を重視しており、2019年度は30回実施しました。なお、広島銀行の職員のうち従業員組合への加入率は、2020年3月末時点で58%を占めています。



ドリームチャレンジチケット交付式

人権

銀行は、日常業務における取引を通じて、多くのお客さまと深い関わりを持っています。

それにより、従事者一人ひとりの言動が、お客さまや社会に対して大きな影響を及ぼす可能性があることから、当行においては、人権の尊重を念頭に置いて

経営・業務を行うことは、企業の社会的責任（CSR）の一つであると考えています。

また、当行では、企業と人権の関わりを考えるうえで、「同和・人権問題」は重要な問題と位置付けております。

1. 倫理規程の整備

広島銀行ならびに全従事者の行動基準を明らかにして、信用の基礎となる企業倫理の確立を図り、銀行の社会的責任と公共的使命を果たすことを目的として、当行では「倫理規程」を制定しております。

近時のSDGs/ESGへの関心の高まりや、それらへの対応を進めるために、2018年12月に「倫理規

程（広島銀行の行動憲章）」を改正しました。

企業は、より幅広い視点から人権侵害をなくすための取組みが求められており、当行としても広く人々の人権を尊重する必要があることから、「広島銀行は、すべての人々の人権を尊重する」との条文を新設しました。

2. 定期的な啓発活動の実施

入行時や、昇進昇格といった節目となるタイミングでの研修時、ならびにスタッフ採用時研修やキャリア採用（中途採用）研修において、「同和・人権問題」に関する講義を実施するなど積極的に取り組ん

でいます。

また、研修時の啓発に加え、毎年一回「同和問題職場学習」として、行内のe-ラーニングを利用し、従事者全員に対し啓発活動を行っております。

3. 同和問題への取組み

当行では、同和問題への対応を、人権啓発推進のなかでも特に重要なテーマとして捉えております。

「同和問題の正しい理解と認識を深め、企業の社会的責任を遂行する」ことを目的として、1977年に

人事総務部担当役員を委員長とする「同和問題啓発推進委員会」を設置し、偏見や差別の根絶に向け取り組んでいます。

4. セクハラ・パワハラ等、各種ハラスメントの防止

当行では、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントといったハラスメント行為は主要な厳禁行為として防止に努めています。

ハラスメント行為の未然防止に向け、毎期初に実施している全店支店長会議のなかで啓蒙を図っているほか、同行為の早期発見に向け、定期的に全従事

者を対象とした「無記名アンケート」を行っています。

また、ハラスメントが発生した場合の相談・苦情については、本店部内及び外部弁護士事務所に「ホットライン」を設置しており、加害者には厳正な対処を行っています。

5. 公正な採用選考

当行では、性別・学歴等の属性ではなく、人物重視の採用活動を行っております。エントリーシートでの選別は一切行わず「全員に会う」ことをモットーとし、面接によって適性や意欲を見極めております。

■ 過去3年の男女別採用数

入行年度	採用数		
	合計	男	女
2018	175名	88名	87名
2019	166名	84名	82名
2020	114名	61名	53名

コミュニティへの価値提供



地域との交流

イベントへの参加

地元金融機関として、地域社会とのふれあいを大切にしたいとの思いから、地域のさまざまなイベントへ積極的に参加しています。



ひろしまフラワーフェスティバル
「花の総合パレード(折りづるみこし)」



ひろしまフラワーフェスティバル
「きんさいYOSAKOIパレード」



福山ばら祭「ローズパレード」



三原やっさ祭り

清掃活動

広島市内での「ごみゼロ・クリーンウォーク」や「クリーン太田川河川一斉清掃」など、地域の清掃活動に、従事者とその家族が参加しています。ま

た、地域の皆さまへの日ごろの感謝の気持ちを込めて、店舗周辺の清掃活動にも積極的に取り組んでいます。



ごみゼロ・クリーンウォーク



新入職員による清掃活動

平和都市への貢献



平和記念公園噴水池「祈りの泉」

原爆被災により、焦土の中で水を求めながら亡くなられた多くの犠牲者の慰霊と恒久平和への祈りを込め、1964年11月に、広島平和記念公園に「祈りの泉」を建設し、広島市に寄贈しました。2018年には創業140周年記念事業の一環として、全面リニューアル工事を行いました。



原爆物故者慰霊碑

また当行では、原爆により亡くなられた方々をはじめ、当行の発展の礎となられた諸先輩方の偉業を称え、1968年に原爆物故者慰霊碑を建立し、毎年8月6日には役員をはじめ、OBや従事者が参拝しています。

金融教育の支援

金融教育の実施

地域の未来を担う若い世代の皆さまに、生活になくはない「金融」をもっと身近に感じていただくため、さまざまな金融教育を実施しています。

小学生を対象とした「〈ひろぎん〉キッズ・マネースクール」では銀行内の見学や、お金の大切さと正しい使い方を学ぶ講義を、中学・高校生を対象とした「職場体験学習」では、金融の仕組みや経済情勢等を学ぶ講座を実施し、「金融リテラシーの向上」に資する機会を提供しています。

また、地元の大学に当行の役員や各分野の担当者が出向き、出張講座を行っています。金融の仕組みから、銀行の金融商品やサービス、当行の経営戦略等について、これから社会人となる学生の皆さまに向けた講義を実施しています。



福祉・ボランティア活動

平成30年7月豪雨への対応

甚大な被害をもたらした「平成30年7月豪雨」からの復興に向けて、地域金融機関として以下の対応を行いました。

《義援金》広島銀行及びグループ会社による寄付、役職員による寄付

《お客さまからの義援金の受付》

《対策推進本部の設置》

《地域の被災者への支援対応》

①便宜的対応 ②「災害復旧特別融資」の創設 ③「大雨災害に対するご相談窓口」の設置 ④ 保険契約での災害救助法適用地域の特別取扱い ⑤ 被災者の貸金庫利用時の手数料免除 ⑥「自然災害による被災者の債務整理に関するガイドライン」への対応 ⑦ 被災者へのお見舞い、救援物資等の提供 他

《ボランティア》被災地への従事者派遣 延べ約300名

《西日本豪雨復興支援ファンドの設立》

本ファンドは、被災地域の主要な金融機関が連携することにより、被災地域全域をカバーし、被災された事業者の皆さまの事業継続や再開、再建を支援してまいります。



福祉活動

1994年から毎年、広島県内の児童養護施設にクリスマスプレゼントを贈呈しています。

加えて2007年からメットライフ生命保険株式会社と共同で、次世代を担う子どもたちが平等な教育・社会参加ができて健やかに生まれ育つ環境を作るために、社会福祉法人として組織化されている児童養護施設や乳児院、里親会への寄付金の贈呈を行っています。



文化・スポーツの振興

ひろしま美術館

創業100周年を迎えた広島銀行が、地域とともに歩んだ歴史の記念事業として、1978年11月に設立したものです。1945年8月6日の原爆により廃墟と化した広島の人々の心のやすらぎの場となることを願

い、“愛とやすらぎのために”をテーマに、香り高い美の殿堂として誕生しました。今日の広島の礎となられた原爆犠牲者の方々への鎮魂の祈りと平和への願いがこめられています。

●所蔵品

ドガ・モネ・ルノワール・ゴッホ・ピカソなど、19世紀半ばのロマン派からエコール・ド・パリまでのフランス印象派を中心とするヨーロッパ近代美術作品や、日本画を含む明治以降の日本近代美術作品、合わせて約300点を所蔵。所蔵作品の中から約80点を通年展示しています。



広島三大プロの支援

広島三大プロである、広島東洋カープ、サンフレッチェ広島、広島交響楽団の支援を行っています。地元企業合同での応援観戦や、スポンサード・ゲームの開催、広島交響楽団による「〈ひろぎん〉トゥモロウコ

ンサート」などを実施しています。

また2019年度からは、“次世代育成”の観点から、広響と高校生が共演する機会を提供する「〈ひろぎん〉夢・未来コンサート」を開催しています。



その他にも、地元の女子サッカーチーム「アンジュヴィオレ広島」や、プロバスケットボールチーム「広島ドラゴンフライズ」の支援も行うなど、スポーツによる地域の活性化に貢献しています。

新型コロナウイルス感染症への対応

新型コロナウイルス感染症の流行が全国に拡大するなか、当行は社会機能の維持に不可欠な公共機関として、お取引先の資金繰り支援を始め、経済活動をサポートする役割を担っており、業務継続を基本として

対応してきました。何よりも「お客さまおよび従事者の健康と人命保護」を最優先とし、地域金融機関として何ができるのかを常に考え、対応を行っています。

お客様へのご支援

- ・「融資相談窓口（休日含む）」の設置
- ・GW期間中の休日融資相談窓口の設置
- ・「新型コロナウイルス対応特別融資」（上限10億円、据え置き期間最大5年）の取扱い
- ・お取引先に対する商品販売支援即売会の実施
- ・実質無利子融資制度の取扱い
- ・融資関連手数料の一部無料化（融資条件変更手数料等）
- ・お取引先（購入希望先）の紹介
- ・〈ひろぎん〉ビジネスWEBサービス新規ご契約者さま向け料金優遇

お客さま・従事者の安全・安心のため

- ・全店にアクリル板・ビニールシートを設置
- ・営業店内備品等の定期的な消毒
- ・営業日、営業時間の短縮および臨時休業の実施
- ・最小限の人員による業務運営の実施（昼休業の導入）
- ・時差出勤・リモートワーク促進
- ・本部でのスプリットオペレーション（分散勤務）実施



寄付

- ・医療態勢の強化や企業支援等に幅広く役立てていただくため、広島県に1千万円の寄付を実施
- ・広島県にマスク・レインコート・防護服を寄付



その他

- ・リモートでの新入職員研修の実施
- ・本店来行予定者とのテレビ会議システムの利用（決算発表やIRなどもテレビ会議で実施）
- ・医療・福祉関係者への感謝の意を込めて「フライデーオペレーション」を実施



引き続き、お客さまや従事者の健康と人命保護を最優先とするなか、「新しい生活様式」を念頭に、飛沫感染予防やリモートワーク等を行い、社会機能維持に不可欠な金融インフラとして業務を継続し、地域の経済活動をサポートしてまいります。

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

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

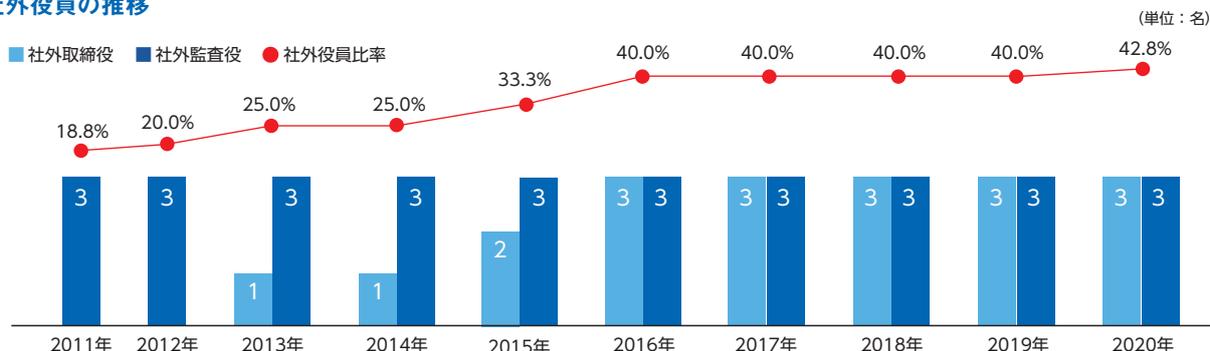
そのため、株式会社東京証券取引所による「コーポレートガバナンス・コード」の趣旨・精神を尊重し、実効的なコーポレート・ガバナンスの実現に向け、次の5つの基本方針を掲げて取組んでまいります。

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

ガバナンス強化への歩み



社外役員の推移



コーポレート・ガバナンス体制の概要

当行の取締役は、社外取締役3名を含めた9名で構成し、経営の意思決定、業務執行の監督という位置付けから、取締役会を原則月1回開催しています。また、取締役会で決定した基本方針に基づく経営全般の重要事項を協議決定する機関として、会長・頭取の

ほか各部門の担当役員をメンバーとする経営会議を設置し、原則週1回開催しています。加えて、取締役会の基本方針に基づく重要な貸出案件について協議決定する機関として、会長・頭取のほか審査部門等の担当役員をメンバーとする審査会を設置し、原則週1回

開催しています。なお、当行は、定款において、取締役の員数を15名以内とし、年度ごとの経営責任をより明確にするとともに、経営環境の変化に迅速に対応できる経営体制を構築するため、任期を1年としています。

社外取締役は、取締役会において、内部監査、監査役監査及び会計監査の結果並びに内部統制部門からの統制状況に係る報告を受け、社外の視点から経営監督を行う役割を担っています。特に、内部監査部門及び内部統制部門からは、取締役会議案及び報告資料の事前説明を詳細に受け、事前説明又は取締役会の場で、適切な提言・助言を行うなど、社外取締役による経営監督機能の実効性の向上に努めています。

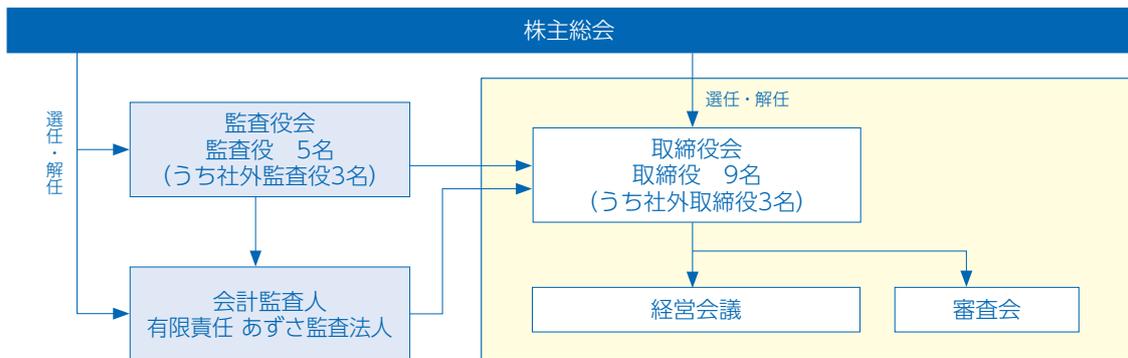
当行の監査役は、社外監査役3名を含めた5名で、監査役会

は、毎月1回に加え、適時開催しており、各監査役は、取締役会等に出席し、経営の意思決定に際し、適切な提言・助言を行っています。

社外監査役を含む各監査役は、内部監査部門あるいは会計監査人と積極的に意見及び情報の交換を行うほか、内部監査部門の営業店監査や会計監査人の往査に立ち会うなど、緊密な連携を図り、効率的な監査の実施に努めています。加えて、各監査役は、内部統制部門から、内部統制システムにおける各体制の整備状況及び各体制の実効性に影響を及ぼす重要な事象について、対応状況を含め定期的又は随時に報告を受け、必要に応じて説明を求める、又は助言、勧告を行うなど監査役の立場から内部統制システムの整備・強化に努めています。

(業務執行・経営の監視の仕組み)

(2020年6月25日現在)



※上記のほか、取締役を兼務しない執行役員16名（2020年6月25日現在）を取締役会で選任し、業務を執行させております。

現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当行では、以下の理由・目的から、監査役設置会社形態を採用し、コーポレート・ガバナンスの強化に努めています。

- ・銀行業務・銀行経営に関する専門的知識や豊富な経験を有し当行の業務の運営・執行状況を詳細に把握している社内取締役が、取締役会の構成員として、経営上の意思決定や他の取締役の職務執行状況を監督する体制が、経営環境の変化に迅速かつ的確に対応し、業務の適正を確保していくうえで重要であること
- ・監査役会を設置し、社外監査役を含めた監査役が、取締役の職務の執行を監査していくことが、経営監視機能として有効であること
- ・独立性の高い社外取締役及び社外監査役が、それぞれ中立の立場から公正かつ客観的な経営監督機能及び監査機能を発揮し、取締役の職務の執行状況や内部統制の運用状況などについて、適切な提言・助言を行っており、経営監視の面で十分な体制が整備されていること

なお、持株会社体制移行（2020年10月1日予定）後、持株会社は、グループガバナンスの強化という設立趣旨に鑑み、監査等委員会設置会社形態を採用し、コーポレート・ガバナンスの強化に努めてまいります。

取締役会の構成、機能等

取締役会は、中期計画策定などの経営の重要な意思決定を行うほか、実効性の高い経営監督機能を発揮するため、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性を重視し、当行の業務に精通した社内取締役と、専門分野での豊富な経験、幅広い知見を有する社外取締役で構成しています。なお、会

社法で定められた社外取締役の要件及び株式会社東京証券取引所が定める社外役員の独立性基準に基づいて、独立役員である社外取締役を選任しています。

そのなかで、取締役会は、年度毎に、業務の適正を確保するための体制の整備・運用状況について報告を受け、適切に整

備・運用されていることを確認するとともに、「取締役会自己評価アンケート」を実施し、その結果をもとに取締役会の実効性について分析・評価を行っています。

また、取締役・監査役がその役割・責務を実効的に果たすた

社外役員の有効な活用

独立性の高い社外取締役及び社外監査役が、それぞれ中立の立場から公正かつ客観的な経営監督機能及び監査機能を発揮し、取締役の職務の執行状況や内部統制の運用状況などについて適切な提言・助言を行っており、経営監視の面で十分な体制が整備されています。

そのなかで取締役の報酬・指名については、決定プロセスにおける透明性・客観性を確保するため、社外取締役をメンバーに含む報酬・指名諮問委員会を設置しており、同諮問委員会における審議を踏まえ、これを決定しています。

なお、社外役員に対して、当行外の場合でも取締役会議案・報告資料を事前に閲覧・確認できるシステムを導入しており、その閲覧用の端末を配付しています。加えて、取締役会に係る事務を所管する秘書室及び各所管部が、社外役員に対して資料の事前説明会を開催しているほか、行内規定・通達等の行内情報を閲覧

めに必要な知識・情報を習得するなど自己研鑽に努めることを推奨・支援しており、外部機関・団体による各種研修・セミナー等を斡旋・提供しています。

できる環境を整備するなどのサポート体制を構築しています。

加えて、社外取締役と監査役との連絡会(社外役員連絡会)を開催し連携強化に努めるなど、情報共有と共通認識の確保を図っています。

取締役	社内		<ul style="list-style-type: none"> ● 2015年6月、女性取締役1名選任 ● 取締役の1/3が社外取締役
	社外	<ul style="list-style-type: none"> 広島市立大学教授 元・日本電信電話(株) 会長 元・日本銀行支店長、日本証券アナリスト協会理事 	
	社内		
監査役	社内		<ul style="list-style-type: none"> ● 監査役5名中3名が社外監査役 ● 社外監査役1名が女性
	社外	<ul style="list-style-type: none"> 公認会計士 元・(株) アンデルセン社長 弁護士 	
	社内		

取締役会の実効性の分析・評価

取締役会は、内部統制システムの整備・運用状況について、事業年度ごと年度末に報告を受け、その実効性に問題のないことを確認しております。

なお、次の取組みにより、取締役会の実効性の向上に努めております。

- ・社外役員の選任と社外役員に対する取締役会資料の事前説明の実施
- ・事前説明で出された意見の取締役会での的確な反映
- ・経営会議・各種委員会等による事前の審議・論点整理
- ・取締役会決議事項・報告事項の随時の見直し、など

また、当行では、事業年度ごと年度末に、取締役及び監査役の自己評価をベースに、取締役会の実効性について分析・評価

することとしており、2020年4月の取締役会において、2019年度の分析・評価を実施いたしました。

その結果、当行の取締役会は、構成員の知識・経験・能力のバランス、運営状況から総合的に判断し、実効性の高い経営監督機能を発揮していることを確認しております。また、取締役及び監査役がその役割・責務を適切に果たしていること、社外役員に対する十分なサポート体制が構築されていることを確認しております。

併せて、今後の経営環境を踏まえ、ダイバーシティへの対応や持株会社体制における業務拡大等について、より一層の取組みが必要との認識を共有化いたしました。

引続き、当行の取締役会では、以上の分析・評価を踏まえて十分な議論を行い、対応の改善等を図っていくとともに、ガバナンスの強化に向けた取組みを進めてまいります。

役員報酬制度

役員報酬を決定するに当たっての方針と手続き

当行では、取締役会において、次の方針と手続き、持続的成長に向けた健全なインセンティブに加え、透明性、客観性及び公正性

の観点を踏まえ、決定しております。

役員報酬については、同規模他行の役員報酬の状況、過去か

らの支給実績および従業員の給与水準等を総合的に勘案し、取締役及び執行役員は、取締役会決議により、また、監査役は、監査役の協議により決定します。ただし、取締役・監査役の報酬については、株主総会で決議された総額の範囲内で取扱うものとします。

(イ)取締役(社外取締役を除く)については、役位別の確定金額報酬、業績連動型報酬及び株式報酬制度により構成し、当行業績及び株主利益との連動性に配慮のうえ、適切な割合に設定

しております。

(ロ)執行役員については、役位別の確定金額報酬、賞与及び株式報酬制度(役員報酬BIP信託)により構成し、当行業績及び株主利益との連動性に配慮のうえ、適切な割合に設定しております。

(ハ)社外取締役及び監査役については、中立性を確保するため、業績や株価に連動する要素を含めず、確定金額報酬のみとします。

■役員報酬制度

	取締役	執行役員	社外取締役及び監査役
確定金額報酬	○	○	○
株式報酬制度※	○	○	—
業績連動型報酬	○	—	—
役員賞与	—	○	—

※役員報酬BIP(Board Incentive Plan) 信託と称される仕組みを活用した制度。対象役員の報酬額を原資として当行株式が信託を通じて取得され、退任時に当行株式の交付及び当行株式の換価処分金相当額の金銭を給付。

報酬・指名諮問委員会による審議

取締役及び執行役員の報酬の決定プロセスにおける透明性・客観性を確保するため、独立社外取締役がメンバーの過半

数を占める報酬・指名諮問委員会を設置しており、同諮問委員会における審議を踏まえ、これを決定します。

経営幹部の後継者育成について

当行は、従事者を対象とした階層別の研修体系を整備し、職位・階層毎に必要な要件・能力を明確化するなか、計画的な人材育成に努めています。そのなかで、中長期的な観点から経営幹部を育成するため、将来の経営を担うことが期待される従事者を選抜

し、「経営者としての思考力(経営戦略、事業変革等)」の強化を図る研修(「ひろぎん経営塾」)を実施しています。(詳細についてはP.45をご参照)

政策保有株式について

当行では、次の通り(1)上場株式の政策保有に関する方針及び(2)政策保有株式に係る議決権行使基準を定め、政策保有株式

について適切に対応しております。

(1) 上場株式の政策保有に関する方針

当行は、政策保有株式について、地域経済の発展や当行の企業価値の向上に資するなど保有意義が認められる場合を除き、保有しないことを基本方針とします。保有する株式については、(イ)銘柄毎に便益やリスクが保有株式にかかる資本コストに見合っているか、(ロ)その企業の(a)地域経済への貢献度合い、(b)成長性・将来性、(c)銀行取引の中長期的採算性などを、取締役会で定期的に検証し、保有意義を確認しております。なお、2019年12月の取締役会において、政策保有株式の検証を行った結果、約8割の銘柄が基準を満たしております。基準を満たさない銘柄につきましては、取引採算向上や縮減に向けた対話を実施しております。

(2) 政策保有株式に係る議決権行使基準

当行は、議決権行使に当たって、当該企業の経営方針やコーポレート・ガバナンスの整備状況を勘案した上で、(イ)当該企業が中長期的な企業価値の増大や株主価値の向上に繋がる適切な意思決定を行っているかという観点や、(ロ)株主として不利益を被る可能性はないかという観点を踏まえ、総合的に賛否を判断します。特に、企業価値や株主価値に影響を及ぼす可能性について精査する項目は以下の通りです。(イ)財務の健全性に著しく悪影響を及ぼす可能性のある剰余金処分議案、(ロ)赤字や無配が一定期間に亘る企業の取締役・監査役の選任議案及び退職慰労金贈呈議案、(ハ)買収防衛策議案 等

リスクガバナンス

リスクガバナンス

当行では、強固なリスクガバナンスを確立するために、リスクアペタイト・フレームワークを導入し、リスクアペタイト・フレームワークの枠組み、リスクアペタイト等についてリスクアペタイト・ステートメントとして文書化し、行内に徹底を図っています。

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

リスクカルチャー

地域社会の持続的な発展および広島銀行の持続的な企業価値の向上を実現するためには、従事者一人ひとりが、コンプライアンスの遵守はもとより、お客さまを含めた全てのステークホルダーの期待や要請ならびに当行の経営理念に沿って、判断し、行動することが必要不可欠です。

当行では、リスクカルチャーを、リスク認識・リスクテイク・リスク管理等に係る組織および個人の意思

決定に係る基本的な考え方であり、強固なリスクガバナンスを構築する基盤となる要素であるという認識のもと、行動規範との一貫性を確保するなか、「広島銀行のリスクカルチャー」を制定しています。

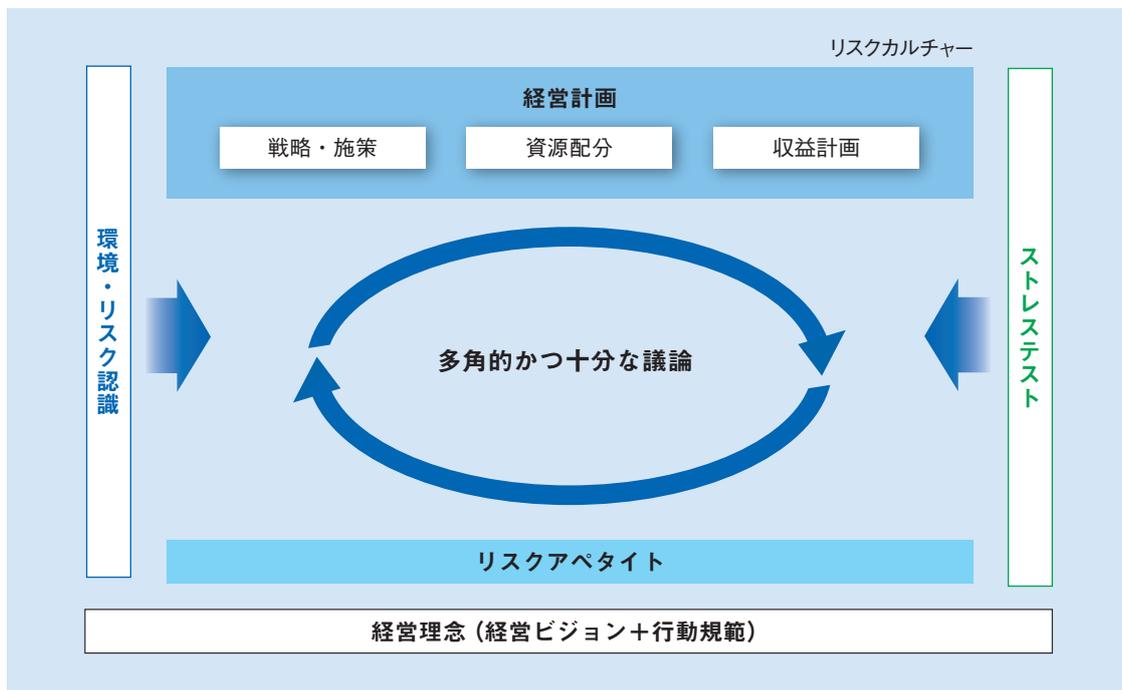
また、リスクカルチャーを行内に醸成・浸透させるため、経営陣からのメッセージ配信、研修などを通じて共有・周知に取り組んでいます。

リスクアペタイト・フレームワーク

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

リスクアペタイト・フレームワークの導入によっ

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



社外取締役インタビュー

時代の変化を意識した 先進的かつチャレンジングな決断で 進みゆく次なるステージでの 新たな価値創造に期待



社外取締役 前田香織

Q 地域社会において“ひろぎん”グループに期待する役割をどのように考えますか。

広島銀行の経営姿勢には、地方銀行としての地域に対する責任感の強さを非常に感じます。特に今のような厳しい時期だからこそ、ここで頑張らねばといった気概が感じられます。資金提供を通じた地元企業への支援等に加え、産官学金の相互連携による地域活性化や事業創出等の取組みにおいて、広島銀行が果たす役割はますます大きいものになると考えています。

インバウンドの滞在客増加や国際会議の誘致という面から観光事業に寄与する世界的に知名度の高いホテルの誘致（2022年開業予定）にも積極的に関わりました。また「ものづくり産業」が集積するこの地で、最新IT技術や多種多様なデータ利活用とリアルな異分野産業との融合によるイノベーション創出に向け、「IT融合フォーラム」や「広島オープンアクセラレーター2019」などへ参画しています。資金面やノウハウといったサポートを含め、スピーディかつスムーズに新事業の創出を促す役割への期待も高まっています。

Q ご自身の強みを活かした社外取締役としての役割をどのようにお考えでしょうか。また、今後、企業価値を高めるために、広島銀行はどのようにしていきべきだと考えますか。

生活インフラとして必要不可欠となったインターネットですが、IoTやデータ収集、デジタルトランスフォーメーションなど、新たな価値創造の基盤として果たす役割はさらに大きくなっています。

従来の銀行システムは銀行の中だけで独立したものでしたが、スマートフォンアプリなどを通じて、エンドユーザーがインターネット経由で銀行機能（例えば残高照会や取引履歴確認など）を利用する機会も増えつつあります。今後は銀行システムとインターネット上で提供するサービスをいかに早く、スムーズに、かつ安全に繋いでいくかが非常に重要になってきます。

社外取締役に就任してから5年、キャッシュの使われ方も大きく様変わりしてきました。今後は情報やデータが、お金が持つ貨幣価値に代わる価値を持つことになるかもしれません。新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、キャッシュも含めて物が動かせない状況となったことを機に、銀行に求められるあり方も変わってくると思われ、「情報銀行」という言葉も現れ、情報やデータをいかに利活用するかの視点が非常に重要になってくる中で、長年この分野で培ってきた経験や知識を役立たせる機会は増えていくのではないかと捉えています。

Q 広島銀行のコーポレート・ガバナンスをどのように評価されますか。

全取締役のうち、1/3となる3名の独立社外取締役を選任し、また私のようなIT分野の人間を銀行に迎え入れるなど、時代の変化を意識した非常に前衛的な判断がなされていると感じます。加えて、実効性という観点からも、社外取締役たちが多様な分野の知見や専門性を持っており、バランスが取れていると思います。そうした中で、それぞれの見地からのリスクガバナンスを意識した発言はもちろん、専門外からの思いがけない質問や痛烈な意見に対しても建設的に議論を深め、考え方や具体的な対処の提示、あるいはすぐには実行できないことには方向性を示す形で確実に回答いただくなど、執行と監督のそれぞれの機能がうまく発揮されていると思います。例えばAPIの開放についても、積極的に進められていることは、企業価値の向上、持続的成長の視点からの有意義な判断であり、現在の体制が上手く機能している事例の1つだと捉えています。

Q 今後を見据え、必要となる視点のシフトチェンジについてお聞かせください。

持株会社への移行を決断した前提にもなるものですが、お客さまとの接点の持ち方です。

従来、銀行という経営体は、対面チャネルに重きを置き、営業店に来店されるお客さまの数で銀行の価値を測っているところがありました。昨今では、APIの開放を通じた銀行とFintech事業者とのオープン・イノベーションの促進を金融庁が促すなど、今後は、銀行も多様な接点を作り、対面でなくともできることを増やしていく姿勢が求められると思います。これまでは、地元の銀行を利用していたとしても、生活拠点が変わると、生涯にわたって利用いただくことは難しかったかもしれません。しかし、これからの時代、銀行のサービスがネットワーク上にどんどん広がっていくことを踏まえて、他都市や海外に転居しても、使い続けていただけるサービスを提供するなど、接点の持ち方を変えていく必要があります。

そうしたシフトチェンジのもと、持株会社への移行を機に、銀行の信用・信頼・安心感を礎としながら、これまで銀行という枠組みの中だけでは動けなかった分野等への進出、新しい技術・環境を活用した新サービスを創出する取組みを加速することが、さらなる企業価値の向上につながるものと考えます。

profile

広島県生まれ。広島大学工学部助手を経て、1990年に日米共同研究機関である財団法人放射線影響研究所入所。そこで、日本ではまだ珍しかったインターネットの接続ポイント[※]設置に取り組んだことを機に、情報通信とコンピュータネットワーク分野研究の道へ進む。1994年6月より広島市立大学勤務。2007年4月同大学院情報科学研究科教授。2015年6月より当行社外取締役。

※企業やプロバイダーが提供するインターネットに接続するためのポイント

役員一覧

(2020年6月25日現在)

取締役



代表取締役会長

いけだ こうし
池田 晃治

1977年4月、当行入行。総合企画部長、常務執行役員福山営業本部本部長などを歴任後、2009年6月に常務取締役総合企画部長に就任。2012年6月から6年間、取締役頭取を務め、2018年6月から現任。主に営業部門、企画部門を歩み、豊富な業務経験を有し、業務全般を熟知。代表取締役頭取を6年、代表取締役会長を2年務め、経営経験も豊富な人物であり、その経験や知見を当行取締役会において活かすことにより、取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性を強化。



代表取締役頭取

へや としお
部谷 俊雄

1983年4月、当行入行。総合企画部長、常務執行役員本店営業部本店長などを歴任後、2016年6月、取締役常務執行役員。2018年6月から現任。秘書室、東京事務所、デジタル戦略部担当。主に営業部門、企画部門を歩み、豊富な業務経験を有し、業務全般を熟知。代表取締役頭取を2年務め、その経験や知見を当行取締役会に活かすことにより、取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性を強化。



取締役専務執行役員

おぎ あきら
尾木 朗

1986年4月、当行入行。人事総務部長、総合企画部長などを歴任後、2018年10月、常務執行役員、2019年6月に取締役常務執行役員。2020年4月から現任。総合企画部、IT統括部、事務統括部担当、デジタル戦略部補佐。主に企画部門、営業部門を歩み、豊富な業務経験を有し、業務全般を熟知。



取締役常務執行役員

なま かつひこ
中間 克彦

1985年4月、当行入行。融資部長、執行役員尾道支店長などを歴任後、2018年6月から現任。融資部、船舶ファイナンス部担当。主にコンプライアンス部門、融資部門を歩み、豊富な業務経験を有し、業務全般を熟知。



取締役常務執行役員

きよなか かずお
清宗 一男

1986年4月、当行入行。大手町支店長、執行役員呉支店長などを歴任後、2020年6月から現任。営業統括部、法人企画部、公務営業部担当。主に営業部門、企画部門を歩み、豊富な業務経験を有し、業務全般を熟知。



取締役常務執行役員

ふかまち しんいち
深町 心一

1987年4月、当行入行。個人営業部長、人事総務部長、執行役員尾道支店長などを歴任後、2020年6月から現任。人事総務部、リスク統括部担当。主に営業部門、人事部門を歩み、豊富な業務経験を有し、業務全般を熟知。



取締役

社外

まえだ かおり
前田 香織

1982年4月広島大学工学部助手。広島市立大学情報科学部情報工学科助手、広島市立大学情報処理センター助教授などを歴任後、2007年4月、広島市立大学大学院情報科学研究科教授(現任)。2020年4月、広島市立大学情報科学部長・大学院情報科学研究科長(現任)。2015年6月から当行取締役(現任)。IT分野における学識者としての経験、および幅広い知識と高い見識を有し、IT専門家としての豊富な経験や幅広い見識を活かし、経営陣から独立した立場で当行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。



取締役

社外

みaura けんじ
三浦 愷

1996年6月、日本電信電話(株)取締役人事部長。東日本電信電話(株)代表取締役社長、日本電信電話(株)代表取締役社長などを歴任後、2018年6月、日本電信電話株式会社特別顧問(現任)。日本生命保険相互会社社外取締役(現任)。2016年6月から当行取締役(現任)。日本電信電話株式会社代表取締役社長および取締役会長として経営に携わり、経営者としての業務執行統括の経験を有する。その豊富な経験や幅広い見識を活かし、経営陣から独立した立場で当行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。



取締役

社外

しんむら けんじ
新免 慶憲

2009年7月、日本銀行検査役。公益社団法人日本証券アナリスト協会事務局長、代表理事などを歴任後、2017年8月、公益社団法人日本証券アナリスト協会理事(現任)。2020年6月から当行取締役(現任)。日本銀行支店長および日本証券アナリスト協会代表理事として経営・運営に携わり、業務執行統括の経験を有する。経営者としての豊富な経験や幅広い見識を活かし、経営陣から独立した立場で当行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。

監査役



監査役
かたやま ひとし
片山 仁

1985年4月、当行入行。福岡支店長、広島西支店長などを歴任後、2017年4月、コンプライアンス統括部理事。2017年6月から現任。



監査役
えき ゆうじ
益 裕治

1986年4月、当行入行。秘書室長、広島東支店長を歴任後、2019年4月、リスク統括部理事。2019年6月から現任。



監査役
たかはし よしのり
高橋 義則 社外

1980年3月、公認会計士登録。あずさ監査法人広島事務所長などを歴任後、2011年7月、高橋公認会計士・税理士事務所代表(現任)。2015年6月から当行監査役(現任)。



監査役
よしだ まさこ
吉田 正子 社外

2006年4月、(株)アンデルセン代表取締役。アンデルセン・バン生活文化研究所代表取締役社長、(株)アンデルセン・バン生活文化研究所コーポレートアドバイザー。2018年6月損害保険ジャパン株式会社社外取締役(現任)。2015年6月から当行監査役(現任)。



監査役
おおさき ただし
大迫 唯志 社外

1982年4月、弁護士登録。2011年7月、弁護士法人広島総合法律会計事務所入所、2019年1月、弁護士法人広島総合法律会計事務所所長(現任)。西川ゴム工業株式会社取締役(監査等委員)(現任)。2020年6月から当行監査役(現任)。

(※)取締役 前田香織、三浦愷、新免慶憲は、会社法第2条第15号に定める社外取締役であり、株式会社東京証券取引所の定める独立役員です。

取締役 前田香織の戸籍上の氏名は、相原香織(あいばらかおり)です。

(※)監査役 高橋義則、吉田正子、大迫唯志は、会社法第2条第16号に定める社外監査役です。なお、高橋義則及び大迫唯志は株式会社東京証券取引所の定める独立役員です。

執行役員

専務執行役員 (地区担当役員)

ほんかわ ひろし
本川 浩司

執行役員(法人営業部、国際営業部、アセットマネジメント部、個人ローン部担当)

さかい こうじ
坂井 浩司

常務執行役員 (地区担当役員)

おかの きみお
岡野 帝男

執行役員(福山営業本部本部長)

さとう ひろのり
佐藤 弘規

常務執行役員 (資金証券部担当)

ひがしやま ひろゆき
東山 浩幸

執行役員(徳山支店長)

とくなが みつとし
徳永 光俊

常務執行役員 (ひろぎん証券(株)代表取締役社長)

かりやだ ふみつぐ
刈屋田 史嗣

執行役員(東京支店長)

やなぎだ つよし
柳田 剛

常務執行役員(地区担当役員、東部統括本部長)

とよい ひでき
戸井 秀樹

執行役員(尾道支店長)

いわて ひろみ
岩手 弘己

常務執行役員 (今治支店長)

ほこだ こうじ
箱田 浩二

執行役員(本店営業部本部長)

ふじひろ みのる
藤広 稔

執行役員 (岡山支店長)

くにむら あつひろ
國村 充弘

執行役員(呉支店長兼呉市役所出張所長)

ひろえ ゆうじ
廣江 裕治

執行役員 (監査部長)

やました よしたか
山下 佳孝

執行役員(総合企画部長)

よこみ しんいち
横見 真一