

サステナビリティに関する考え方および取組み

当行グループのサステナビリティに関する考え方および取組みは、次のとおりです。

1 ガバナンス

当行グループでは、経営方針や長期ビジョンのもと、「西京銀行グループSDGs宣言」で下記4つのマテリアリティを定めています。

1. 地域：地域社会・経済の活性化への取組み
2. 高齢化：高齢化社会に対応した金融サービスの提供
3. 人権：ダイバーシティ、地域のお客さまが安心して暮らせる社会づくり
4. 環境：業務を通じた環境保全

このうち、「4.環境」では、気候変動や地球温暖化に配慮した環境保全・保護に取り組んでいくことを表明するとともに、2021年9月にTCFD提言への賛同を表明しました。気候変動シナリオ分析を進め、開示内容の充実を図っていくとともに、地域のスムーズな脱炭素社会への移行に向けて、グループ一体となって取り組んでいます。

サステナビリティ関連のリスクおよび機会への取組強化を目的に、2019年11月の西京銀行グループSDGs宣言にあわせ、「SDGs推進委員会」を新設しました。同委員会では、上記4つのマテリアリティへの取組状況等に関する審議や施策の協議を行っています。

気候変動に関する取組みの進捗状況や目標の達成状況については、SDGs推進委員会での審議・協議を経て取締役会に報告し、取締役会は気候変動に関する指針・戦略を議論・監督することで、ガバナンス体制を構築しています。

<西京銀行グループのガバナンス体制図>



2 戦略

(1) サステナビリティに関する戦略

当行グループは、サステナビリティ関連のリスクおよび機会のうち、短期、中期および長期にわたり経営方針・経営戦略に影響を与える可能性があるものとして「気候変動や地球温暖化に配慮した環境保全・保護」をマテリアリティの一つとして設定しています。

当行グループの貸出残高に占める炭素関連資産*の割合は1.65%（2023年9月末基準）であり、今後、気候変動が当行グループの経営に与えるリスクと機会の影響、および様々な気候関連シナリオに基づく分析の実施について検討してまいります。

*TCFD提言を踏まえた「エネルギー」「ユーティリティ」セクター向け貸出の合計（ただし、水道事業、再生可能エネルギー発電事象を除く）

サステナビリティに関する考え方および取組み

移行リスク	低炭素社会への移行に伴う気候変動政策や規制、技術革新等により、一部のお客さまについては収益減少や既存資産等の減損により業績が悪化し、当行の与信関係費用が増加する可能性があります。
物理的リスク	台風、豪雨、洪水など、気候変動に起因する自然災害によるお客さまの事業悪化や担保物件の棄損に伴い、当行の与信関係費用が増加する可能性があります。
機会	気候変動に対する社会的関心の高まりにより、低炭素化・脱炭素化に向けた設備投資等、企業への金融サービスの提供機会が増加します。

(2) 人的資本に関する戦略

当行グループは、「西京銀行グループSDGs宣言」において、「人権」をマテリアリティの一つとして定め、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り組むことができる社内環境の整備に取り組んでいます。

経営方針においても、当行グループの主たる経営基盤である山口県の人口減少・高齢化の進展や、地元中小規模事業者における人材不足等地域の課題解決に取り組むために、勘定系システムのクラウド化による営業店の事務レスや完全ペーパーレス化、職員の「全員コンサル」化を目標としており、その実現に向け、2023年4月より新人事制度に移行しました。

新人事制度では、女性を中心に営業店の事務職を担当してきた地域限定総合職を総合職に一本化しました。待遇差を解消するとともに、事務職に縛られない活躍の機会を拡大することで、職員一人ひとりが自身のキャリアや多様な働き方を長期的に展望することが可能となること、また、そのためのスキルや専門性を磨くために、以下のような人財の育成と社内環境整備に取り組んでいます。

i. プロフェッショナル人財の育成

お客さまや社会のニーズが多様化し、激しく変化する時代の中、職員一人ひとりが自身の特性等に合わせて専門性を磨き、自律的にキャリアを構築できる環境を整備するために、「プロフェッショナルコース」を新設しました。従来のマネジメント職種（支店長、部長等）としてのキャリアに限定せず、特定のコンサル領域（資産運用、不動産、IT等）の専門知識や経験を積み、トップコンサルタントを目指してキャリア構築できるコースを新設することで、時代の変化に応じた人財の多様性を確保します。

また、プロフェッショナル人財の評価制度を導入するとともに、専門知識習得のための公的資格や高難度試験への挑戦を支援する自己啓発補助制度を拡充しました。職員の自律的なキャリア構築と人財の多様化を支援・促進し、地域金融機関としてお客さまのお役に立ち続ける人財の育成に努めてまいります。

ii. 女性の活躍

前述の環境認識を背景に、職員一人ひとりの多様性を尊重し、異なる属性や経験、価値観を継続的かつ積極的に経営に取り入れるために、女性がキャリアを止めることなく活躍できる社内環境整備に取り組んでいます。

具体的には、出産や育児、介護等のライフイベントとキャリアプランを両立できる休暇・短時間勤務等の人事制度を整備するとともに、専門知識を持つプロフェッショナル人財を育成するために、個々のライフイベントとキャリアプランを重視した配属を実施しています。

	2021年9月期	2022年9月期	2023年9月期
女性の育児休業取得率（注）1	100%	100%	100%
育児短時間勤務取得者数（注）2	56名	65名	73名

（注）1. 女性の育児休業取得率：当該事業年度の前事業年度末までの1年間に在職中に出産した女性のうち、当該事業年度末までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む）の割合として算出。

2. 育児短時間勤務制度：子が小学校3年生まで利用可能（法律以上の対応）。

3 リスク管理

当行グループでは、[1] ガバナンスに記載のとおり、サステナビリティ関連のリスクおよび機会として「地域」「高齢化」「人権」「環境」の4つをマテリアリティとして定め、SDGs推進委員会で当該マテリアリティへの取組状況等に関する審議や施策の協議を行っています。

SDGs推進委員会は四半期ごとに開催し、頭取を委員長に、常勤取締役および監査等委員、関連部門の部長等のメンバーで構成され、その取組状況等について半期ごとに取締役会に報告することで、当該リスクおよび機会の識別・評価・管理を行っています。

このうち、気候変動に起因する移行リスクおよび物理的リスクについても、当行グループの事業運営、戦略、財務計画等に影響を与えることを認識しており、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まいります。

また、地域経済、地域社会の持続可能性の向上を実現していくために、環境・社会課題の解決に向けた投融資方針を定めました。環境・社会にポジティブな影響を与えると考えられる企業および事業に対して積極的に支援していく一方で、特定事業者への投融資については慎重に判断することで、環境・社会にネガティブな影響の低減・回避に努めてまいります。

積極支援	お客さまの環境・社会・ガバナンスにかかる取組みおよびその事業
原則禁止	<ul style="list-style-type: none"> 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する事業 ③石炭火力発電所の新規建設事業* <small>※石炭火力発電所について例外的に取組みを検討する場合は、国際的なガイドライン等を参考に、個別案件ごとの背景・特性等を十分に勘案の上、慎重に対応します。</small>

4 指標および目標

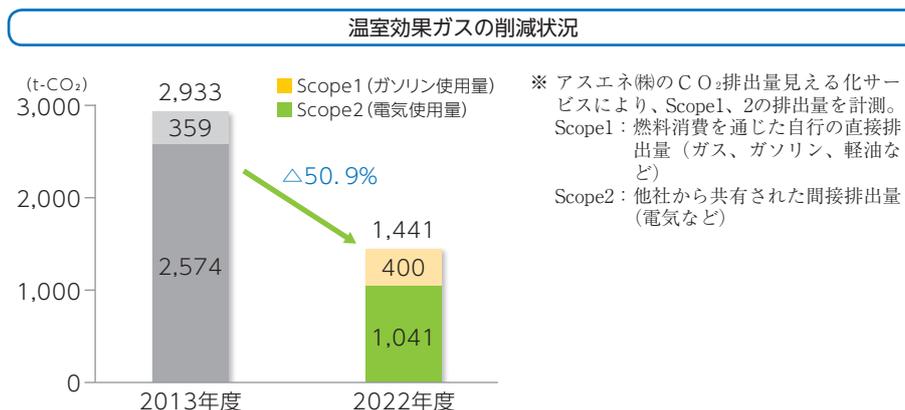
(1) サステナビリティに関する指標および目標

当行グループでは、サステナビリティ関連のリスクおよび機会のうち、業務を通じて気候変動や地球温暖化に配慮した環境保全・保護に取り組むために、以下の指標および目標を掲げております。

i. 温室効果ガス排出量の削減

当行グループでは、店舗網の見直しや自行ATM台数の適正化、新築店舗のLED化等を進めてきた結果、2022年度のCO₂排出量*は2013年度比△50.9%となり、政府目標である2013年度比△46%を既に達成しています。

今後の店舗計画の中でも従来の取組みを継続し、現在の排出量水準を維持してまいります。



サステナビリティに関する考え方および取組み

ii. 気候変動対応関連投融資の推進

当行グループは、気候変動対応関連投融資を通じ、持続可能な地域社会の実現や、再生可能エネルギーの活用をはじめとした低炭素社会への移行に資する企業、プロジェクトへ資金支援を実施しており、2023年9月末現在の気候変動対応関連投融資残高は340億円となりました。今後も積極的な投融資を通じ、同水準の投融資を実現してまいります。

気候変動対応関連投融資残高 (2023年9月末)	340億円
-----------------------------	-------

また、地元企業によるカーボンニュートラルに向けた取組みを後押しするために、事業再構築補助金（グリーン成長枠）を活用したコンサルティングを開始したほか、環境省が実施する「地域脱炭素融資促進利子補給事業」の指定金融機関にも採択されました。今後も付加価値の高い金融サービスの開発と提供について検討してまいります。

(2) 人的資本に関する指標および目標

人財の育成および社内環境整備に関する指標及び目標についての方針は次のとおりです。

i. プロフェッショナル人財の育成

2023年4月より新人事制度に移行し、プロフェッショナルコースを新設したことに伴い、公的資格や高難度試験へ挑戦するための学習費用や合格奨励金等、自己啓発補助制度を大幅に拡充しました。資産運用、不動産、IT等といったコンサル分野の専門知識だけでなく、語学や経営学等の分野についても補助対象とし、年間500万円を投資することとしています。

職員の自律的なキャリア構築と人財の多様化を支援・促進するために、今後、本制度の利用者数や補助金額等の目標について検討してまいります。

ii. 女性の活躍

当行グループでは、出産や育児、介護等のライフイベントとキャリアプランを両立できる休暇・短時間勤務等、女性がキャリアを止めることなく活躍できる社内環境整備に取り組んでおり、将来の女性管理職候補者（係長以上）も着実に育成されています。

女性管理職候補者（注）の推移

	2021年9月期	2022年9月期	2023年9月期
女性候補者数	91名	89名	129名
女性比率	40.4%	40.3%	47.8%

（注）係長以上の女性職員のうち、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（2015年法律第64号）の規定による管理職を除く職員。

プロフェッショナル人財の育成と合わせ、異なる属性や経験、価値観を持つ多様な人財を継続的かつ積極的に経営に取り入れるために、今後、女性管理職比率等、女性活躍関連の目標について検討してまいります。