

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。

なお、文中の将来に関する事項は、当連結会計年度末現在において当行グループが判断したものです。

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SDG s宣言」で下記4つのマテリアリティを定めています。

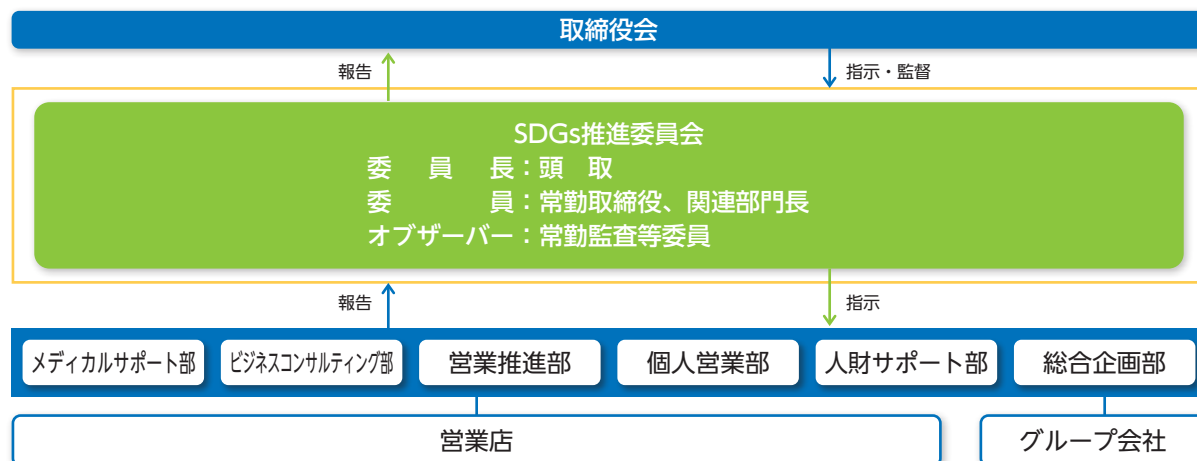
1. 地 域：地域社会・経済の活性化への取組み
2. 高齢化：高齢化社会に対応した金融サービスの提供
3. 人 権：ダイバーシティ、地域のお客さまが安心して暮らせる社会づくり
4. 環 境：業務を通じた環境保全

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対応を強化することを目的に、2019年11月の西京銀行グループSDG s宣言に合わせ、「SDG s推進委員会」を設置しました。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、SDG s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1.51%（2026年3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業を除く）

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。

また、長期ビジョンである「地域に根差した中小・小規模事業者さまと個人のお客さまのための銀行」の実現に向け、2025年4月から2028年3月までの3か年を計画期間とする中期経営計画を策定し、取組みを進めています。

当行グループは、「地域のシンクタンクになる!」という本計画のコンセプトのもと、地域課題の解決を通じた地域活性化を経営戦略の中核に位置付けています。

その実現に向けて、経営戦略と連動した人財戦略を重要な基盤と捉え、多様な専門性や価値観を持つ人財の活躍を促進するとともに、地域課題解決型ビジネスを担う人財の育成・高度化や、自律的なキャリア形成を支援する社内環境の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

職員一人ひとりが自身の特性や志向に応じて専門性を高め、自律的にキャリアを構築できる環境を整備するため、「プロフェッショナルコース」を設置しています。

本コースは、専門性を有する人財の育成を目的とした制度であり、お客さまや地域に対して、より高度な付加価値を提供できる人財の育成を目指しています。

また、2026年4月より定年年齢を廃止し、豊富な経験や高い専門性を有する人材が長期にわたり活躍できる環境を整えました。プロフェッショナル人財の拡充を通じ、地域課題の解決や価値創出に継続的に貢献していきます。

ii. 女性の活躍

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。近年、企業における女性の社会進出や活躍をサポートする取組みの重要性が増す中、当行は地域のロールモデルを目指し、女性活躍推進法に基づく最上位認定である「プラチナえるばし」の取得を目指しています。引き続き、「女性が働きがいのある銀行日本一」を目標に掲げ、仕事と家庭の両立を支援する制度の充実や女性の活躍を促進する職場環境の整備を一層強化し、一般事業主行動計画に基づく各種施策を実践します。

iii. 人財の多様性の促進

事業環境の変化やお客さまニーズの多様化に対応するため、当行グループでは、多様な人財がそれぞれの特性を活かして活躍できる体制づくりを進めています。

外国人人財の採用を通じて、地元事業者さまの海外展開支援を含む高度なニーズへの対応力を高めるとともに、異なるバックグラウンドを持つ人財への理解を深めることで、組織文化の多様化を促進し、グローバルな視点を備えた企業文化の醸成を図っています。

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を取締役会規程に定め、実行することで、当該リスクおよび機会の識別・評価・管理を行っています。

サステナビリティに関する考え方および取組み

2025年度におけるSDGs推進委員会の活動状況は以下のとおりです。

開催実績	4回	
主な議題	1. 地域社会・経済の活性化への取組み	・ 経営戦略、DX、人財等に関するコンサル活動
	2. 高齢化社会等に対応した金融サービスの提供	・ 資産承継対策相続ニーズに関するコンサル活動 ・ 医療・介護分野に関するコンサル活動 ・ 人生100年時代に備えた資産形成サポート・金融リテラシーの向上
	3. ダイバーシティの推進、安心して暮らせる社会づくり	・ 人的資本経営の推進
	4. 業務を通じた環境保全	・ 地元事業者のカーボンニュートラルサポート ・ 西京銀行グループで取り組む環境保全

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・社会への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	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* ※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。

4 指標および目標

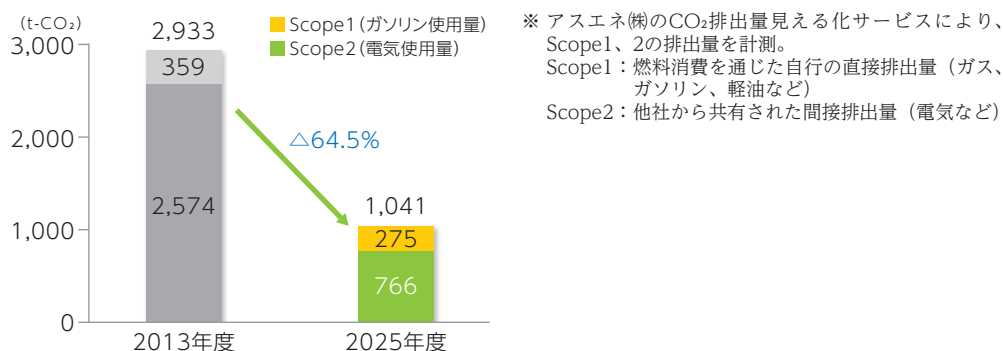
(1) サステナビリティに関する指標および目標

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います。

i. 温室効果ガス排出量の削減

a Scope1、2排出量

当行グループでは、スマホバンキング導入を見据えた無通帳化等のペーパーレス化を推進するとともに、新築・既存店舗のLED化等を進めてきた結果、2025年度のCO₂排出量*は2013年度比△64.5%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。



今後も、ペーパーレス化の推進に資する各種施策に継続的に取り組むとともに、今後の店舗計画においても従来の取組みを継続し、現在の排出量水準を維持・削減率の向上に努めてまいります。

b Scope 3 排出量

当行では、2025年度よりカテゴリー15を含むScope3排出量の算定を開始し、サプライチェーン全体における温室効果ガス排出量の把握を進めています。今後は、算定対象の拡大およびデータ精度の向上に継続的に取り組んでまいります。

(単位：千t-CO₂)

計測項目		2025年度
Scope 3	カテゴリー 1	購入した製品・サービス
	カテゴリー 2	資本財
	カテゴリー 3	Scope 1、2 に含まれない燃料およびエネルギー関連
	カテゴリー 4	輸送、配送（上流）
	カテゴリー 5	事業から出る廃棄物
	カテゴリー 6	出張
	カテゴリー 7	雇用者の通勤
	カテゴリー 15	投融資
		2,756
		2,756

c Scope 3 カテゴリー15（投融資）

金融機関は、その事業特性上、サプライチェーンにおけるCO₂排出量の大半をScope3カテゴリー15（投融資）が占めることから、当行においても、当該カテゴリーの排出量を継続的に把握していくことが重要と考えています。

(単位：千t-CO₂)

業種	排出量(2025年度)
エネルギー	石油およびガス
	電力ユーティリティ
運輸	陸運
素材・建築物	金属・鉱業
	化学
	建設資材・資本財
	不動産管理・開発
農業・食料・林産物	飲料・食品
	製紙・林業
	農業
その他	
合 計	

※カテゴリー15について

・カテゴリー15(投融資)の算定にあたっては、当行における「事業性融資」を対象としております。

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、以下のとおり、2026年3月末現在の気候変動対応関連投融資残高は972億円となりました。

	2024年3月末	2025年3月末	2026年3月末
気候変動対応関連投融資残高	975億円	960億円	972億円

サステナビリティに関する考え方および取組み

中期経営計画にて策定している気候変動対応関連投融資の年間目標件数10件以上に対し、当事業年度における実績は10件となっており、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。

また、地元企業によるカーボンニュートラルに向けた取り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に取り組んでいるほか、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ています。

2025年度までのサポート実績は以下のとおりです。

サポートメニュー	サポート先数	補助金額、利子補給対象額
事業再構築補助金（グリーン枠）	5先	3.7億円
脱炭素融資促進利子補給事業	20先	6.7億円

(2) 人的資本に関する指標および目標

人的資本に関する指標およ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

「プロフェッショナルコース」では、マネジメント職に限定しないキャリア形成を可能とし、資産運用、不動産、IT等の専門領域における人財の育成を進めています。2025年度までに累計17名が本コースへ転換しており、中長期的に一定割合のプロフェッショナル人財を確保することを視野に、研修制度や自己啓発支援の充実を通じて、専門性と自律性を備えた人財の育成に取り組んでいます。

2025年度 補助支援実施額	15百万円
2026年度 補助支援予定額	18百万円

ii. 女性の活躍

当行グループでは、出産・育児・介護等のライフイベントとキャリア形成を両立できる人事制度の整備や、個々の事情を踏まえた配属を通じて、女性が継続的に活躍できる環境づくりに取り組んでいます。

その結果、女性管理職および将来の管理職候補者は着実に増加しています。さらに、一般事業主行動計画（2025年4月～2027年3月）に基づき、仕事と家庭の両立を支える施策を推進しています。

以下のとおり、女性管理職や将来の女性管理職候補者（係長以上）も着実に増加しています。

	2024年3月末	2025年3月末	2026年3月末
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	59名	57名	68名
女性管理職者数（注）3 （比率）	15名 (15.2%)	19名 (19.4%)	20名 (21.0%)
女性管理職候補者数（注）4 （比率）	127名 (47.9%)	136名 (49.6%)	139名 (50.0%)

（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. 女性管理職者数：2027年3月末までに25%とする目標

4. 女性管理職候補者数：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。

iii.人財の多様性の促進

当行グループでは、海外に成長機会を求める地元事業者へのコンサルティング強化を背景に、組織文化の多様化を図るため、外国人材の採用を開始しました。あわせて、地域金融機関としての社会的責任の観点から、障がい者採用にも継続的に取り組み、誰もが働きやすい職場環境の整備を進めています。外国人留学生は年間2名以上、障がい者は年間3名以上の採用を目標とし、多様な人財が活躍できる環境づくりを通じて、持続的な企業価値の向上を目指しています。

	2023年度	2024年度	2025年度
新卒採用者数	27名	46名	23名
（うち、外国人）	(0名)	(3名)	(3名)
障がい者採用数	6名	3名	2名
中途採用者数	3名	25名	8名
合 計	36名	74名	33名
（うち、男性）	(24名)	(44名)	(12名)
（うち、女性）	(12名)	(30名)	(21名)