

サステナビリティの追求

人的資本経営（ヒューマンファースト）



人的資本投資は、「BankからCompany」への変革を支える成長戦略です。

滋賀銀行は、「人」「組織」「環境」を一体で高めながら、Company（金融を超える存在）を目指しています。

人的資本を、経営戦略の実行力へ 一人ひとりの可能性を、地域の未来をつくる力に

第8次中期経営計画（以下、8次中計）において、当行は「ヒューマンファースト」を基本戦略の一つに掲げています。人的資本への投資は、人材育成や福利厚生の充実にとどまるのではなく、人を価値創造のドライバーと位置付け、経営戦略の実行力を高めるための成長戦略です。

地域金融機関を取り巻く環境は大きく変化しています。人口減少、事業承継、脱炭素、デジタル化、人材不足など、地域やお客さまが抱える課題は複雑化し、従来の金融機能だけでは十分に対応しきれない領域へ広がっています。

当行が目指す「BankからCompany」への変革は、銀行として培ってきた信頼や規律を土台にしながら、金融の枠を越えて地域課題に向き合い、価値創造の領域を広げていく取り組みです。その実行力を左右するのは、最終的には「人」です。地域の課題を見つけるのも、お客さまと信頼関係を築くのも、社内外の専門知をつなぎ、新しい価値を形にするのも、一人ひとりの職員です。

当行の人事戦略では、「人」「組織」「環境」という3つの柱を軸に、それぞれKPIを設定しています。また、中心指標であるKGIには「エンゲージメントスコア」を位置づけ、職員一人ひとりの能力、意欲、組織との接続状態を示す指標として人的資本が価値創造に向けて機能しているかを確認しています。

エンゲージメント総合スコアには改善が見られる一方で、「事業に対する誇り」や「挑戦する風土」には、なお課題が残っています。そのため、人材を育て、戦略領域で活かすだけでなく、一人ひとりが自らの仕事の意味を実感し、前例にとらわれず新たな価値創造に向けて安心して挑戦できる土壌づくりをCompanyへ向けたカルチャー変革として進めています。

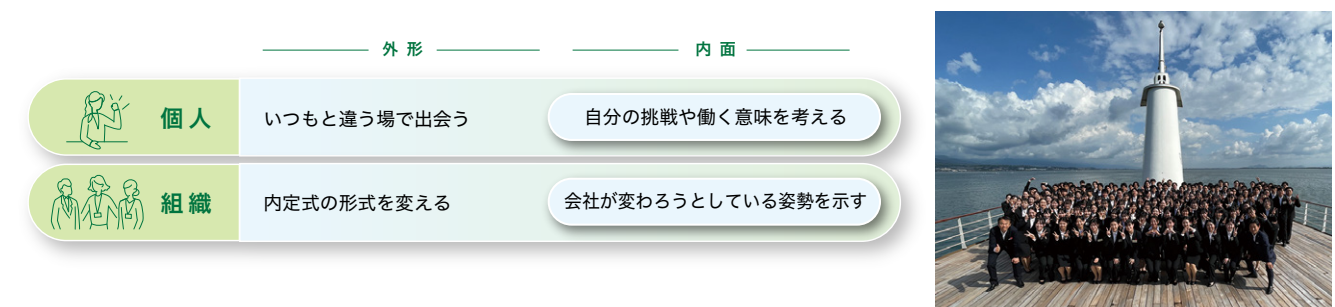
人的資本投資を、顧客課題解決力の向上、新規事業・重点領域の推進、生産性向上、収益機会の拡大へとつなげ、経済的価値と社会的価値を創出し、企業価値向上へ結びつけていくことが、当行が目指すヒューマンファーストです。

Ⅰ 船上内定式 ～変えたのは、場所。変えたかったのは、“意味”と組織の“あたりまえ”～

2025年度の内定式は、従来の本店開催ではなく、琵琶湖上での実施という新たな形に挑戦しました。

滋賀県にとって琵琶湖は、暮らし、産業、学び、次世代への責任を象徴する存在です。内定式を琵琶湖の上で行うことは、地域とともに未来をつくるという当行の姿勢を、言葉ではなく体験として伝える取り組みでした。

場を変えると、意味が変わる。意味が変わると、人の意識が変わる。船上内定式は、Companyへの変革を象徴する確かな一歩です。



前提条件 Companyとは何か

Ⅰ 志ある多様な個が集い価値を生む組織へ

当行が目指す「BankからCompany」への変革は、これまでの銀行としての価値を否定するものではなく、地域に根ざし、お客さまと長期的な信頼関係を築いてきた当行の強みを土台にしながら、より多様な価値創造に挑戦できる組織へ進化することです。

これまでの銀行は、安定性、規律、協調性を発揮し、業務を正確に遂行することで、地域金融機関として信用を高めてきました。これらは私たちのビジネスを支える根幹となっています。

一方で、地域やお客さまの課題が複雑化し、変化のスピードが高まっており、それだけでは十分ではありません。これから求められるのは、個を同質化して組織力を高めることではなく、異なる経験・価値観・専門性を持つ「志ある個」が集まり、地域やお客さまの未来に向けて力を束ねられる組織です。

当行が目指すCompanyとは、単に銀行以外の事業を行う会社になることではなく、職員一人ひとりが主役となり、自らの意思と強みを持ち寄り、組織の中でつながり、地域の価値創造に挑戦するための場所になることです。

そのためには、人材を育てるだけでなく、人材を戦略領域で活かし、挑戦と成長が生まれる土壌をつくる必要があります。これが、当行が人的資本の最大化を人事戦略の中心に据える理由です。

観点	Bank型	Company型
組織の前提	同質性・安定性・効率性	多様性・自律性・価値創造
人材の捉え方	業務を遂行する人材	意志と強みを持ち、価値創造を担う人材
マネジメント	管理・統制・ルール	ビジョン・意味づけ・共創
キャリア	組織主導の配置	個の意志と組織ビジョンの一致
文化	前例・暗黙知・失敗回避	対話・挑戦・学習
目指す姿	地域金融を支える組織	志ある個が集まり、地域価値を創造する組織
普遍（不変）の土台		信用・信頼・三方よし

「BankからCompany」への変革とは、銀行として培ってきた信頼や規律を土台にしながら、多様な個の力を価値創造につなげる組織へ進化することです。

その実現に向けて、当行は「人」「組織」「環境」を一体で高め、人的資本を経営戦略の実行力へ転換していきます。

人事戦略の全体像 人的資本の最大化

Ⅰ 人・組織・環境を一体で高め、経営戦略の実行確度を高める

当行は、8次中計において「ヒューマンファースト」を基本戦略の一つに掲げ、人的資本の最大化に取り組んでいます。

人的資本の最大化とは、職員一人ひとりの能力を高めるだけでなく、その力を組織として活かし、挑戦と成長が生まれる環境の中で発揮できる状態をつくることです。

当行では、人事戦略を「人」「組織」「環境」の3つの観点で整理しています。「人」は価値創造を担う人材を育てること、「組織」は人的資本を戦略領域で活かすこと、「環境」は一人ひとりが力を発揮できる土壌をつくることです。

この3つを一体で高めることで、KGIであるエンゲージメントスコア向上につなげ、人的資本を組織的遂行能力へ転換していきます。これにより、「インパクトデザイン」や「ベース for グロース」の成果創出を支え、8次中計の実行確度を高めていきます。

人的資本経営



KGIの進捗と重点課題

Ⅰ エンゲージメントスコアは上昇傾向。一方で「誇り」と「挑戦する風土」に課題

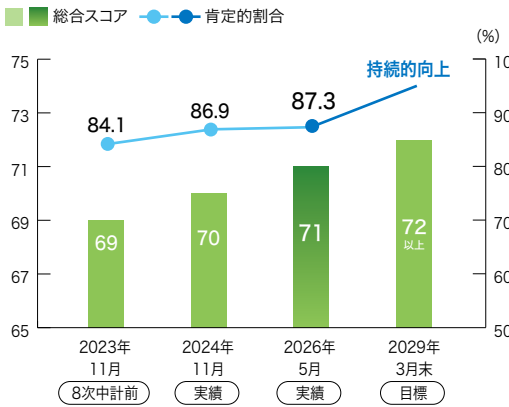
当行では、人的資本が価値創造に向けて機能している状態を示す総合指標として、エンゲージメントスコアを人事戦略のKGIに位置づけています。

8次中計の開始以降、人材育成、キャリア支援、挑戦と称賛の文化づくりなど、人・組織・環境に関する取り組みを進めてきました。これらの施策効果もあり、エンゲージメントスコアは全体として上昇傾向にあります。

一方で、項目別に見ると、今後の変革に向けて重点的に向き合うべき課題も明確になってきました。特に、「事業に対する誇り」と「挑戦する風土」は、「BankからCompany」への変革を進めるうえで重要な人的資本課題であると認識しています。

KGIの進捗状況

エンゲージメントサーベイ(総合スコア)



エンゲージメントサーベイ(項目別スコア)

	項目	2023年11月		2026年5月		ベンチマーク
		スコア	変化	スコア	変化	
強みを伸ばす改善したこと	同僚からの困難時の支援	76	+2P	78	+3P	75
	称賛への妥当性	70	+3P	73	+3P	70
重点課題	事業に対する誇り	63	+2P	65	▲2P	67
	挑戦する風土	59	+4P	63	±0P	63

Ⅰ 重点課題① 事業に対する誇り

定義	経営戦略上の意味
自分の仕事が地域・顧客に価値を生んでいる実感	主体的な価値創造の土台

「事業に対する誇り」とは、単に会社にあ着を持つことではありません。自分たちの仕事が地域やお客さまに価値を生み出していることを実感し、「この会社を誇れる」と感じられる状態です。

地域・顧客課題を起点とした価値創造を進めるためには、職員一人ひとりが自らの仕事の意味を理解し、地域やお客さまの未来と結び付けて行動することが重要です。

こうした積み重ねにより、自らの仕事に誇りを持って働く職員が増え、その誇りが地域からの信頼や共感につながることで、地域で最も志望され、家族にも誇れるCompanyを目指します。

Ⅰ 重点課題② 挑戦する風土

定義	経営戦略上の意味
前例にとらわれず新しい行動を起こせる状態	「BankからCompany」への変革の土台

「挑戦する風土」は、前例にとらわれず、新たな価値創造に踏み出すための土壌です。

変革を実現するには、従来の延長線上にとどまらず、地域やお客さまの課題に対して新しい行動を起こし、失敗から学び、次の挑戦につなげる文化が必要です。

人的資本経営

人的資本 KPI の考え方

I KGIを動かす、人・組織・環境のKPI体系

当行では、エンゲージメントスコアを人事戦略のKGIに位置づけ、KGIを高めるため、人事戦略を「人」「組織」「環境」の3つの観点で整理し、それぞれの進捗をKPIで確認しています。「人」では価値創造を担う人材の育成状況を、「組織」では多様な人材が組織の中で活かされているかを、「環境」では誰もが安心して働き、力を発揮できる土壌が整っているかを確認しています。

特に、「事業に対する誇り」と「挑戦する風土」は、変革を進めるうえで重要な人的資本課題であり、今後の重点モニタリング指標として位置づけています。今後は、既存のKPIに加え、当行の変革をより明確に示す指標の高度化にも取り組んでいきます。

KPI(人事戦略における重要指標)の進捗状況

指標			目標 (8次中計期間中)	実績 (2024年度)	実績 (2025年度)
【KGI】エンゲージメントスコア(総合)			72以上	70	71
人材の強化 「人」 	Design 人材の育成	一人当たり人材育成投資額	300千円	176千円	209千円
		外部企業への出向人数	累計100人	単年度9人	累計 27人 ※単年度 18人
		FP1級取得者数	300人	231人	234人
	マネジメント 力の向上	外部研修への派遣	年間50人	39人	55人
		管理職のマネジメントスコア (他者評価)	4.0以上 (5段階評価)	3.78	4.00
多様な人材の 活躍 「組織」 	採用手法の 多様化	新卒採用後3年以内の定着率	80%以上	87.3%	87.9%
		中途採用者数	—	19人	13人
		障がい者雇用率	2.7%以上	2.347%	2.152%
	適正配置に よる成長と やりたい仕事 の実現	管理職候補者の本部と営業店を 両方経験した割合(注1)	70%以上	52.4%	51.6%
		人材公募制度の活用人数	年間100人	80人	83人
		女性管理職比率	23%以上	18.6%	19.0%
誰もが力を 発揮できる 「環境」 	ワークライフ インテグレーションの実現	有給休暇の平均取得日数(注2)	17日以上/年	17日	17日
		定期健康診断(人間ドック含む)の 再検査受診率	90%以上	94.7%	92.3%
		健康経営優良法人認定	ホワイト500認定	※健康経営優良法人は 認定済	※健康経営優良法人は 認定済
	“挑戦”と “称賛”の 企業文化	ヒューマンアワード年間投票数	5,000票	2,379票	3,765票
		コンプライアンスや人権等の 研修を受けた割合	90%以上	94.3%	94.0%
		自律的にキャリアに挑戦した人数	累計2,000人	657人	1,246人 ※単年度 589人

(注1) 管理職候補者とは当行の主任(役席者の1つ下の職階)を示しています。
(注2) 有給休暇の総取得日数を行員、専任行員の平均人数で除して算出しています。
(注3) 各指標における人件費の算出については、該当人数に平均年間給与を乗じて算出しています。

戦略① 人

価値創造を担う人材を育てる

I Design人材の育成を、事業活動の変化へつなげる

地域やお客さまの課題が複雑化するなか、地域金融機関には、従来の金融機能を提供するだけでなく、地域やお客さまの課題を起点に、価値創造へ活動を広げていくことが求められています。

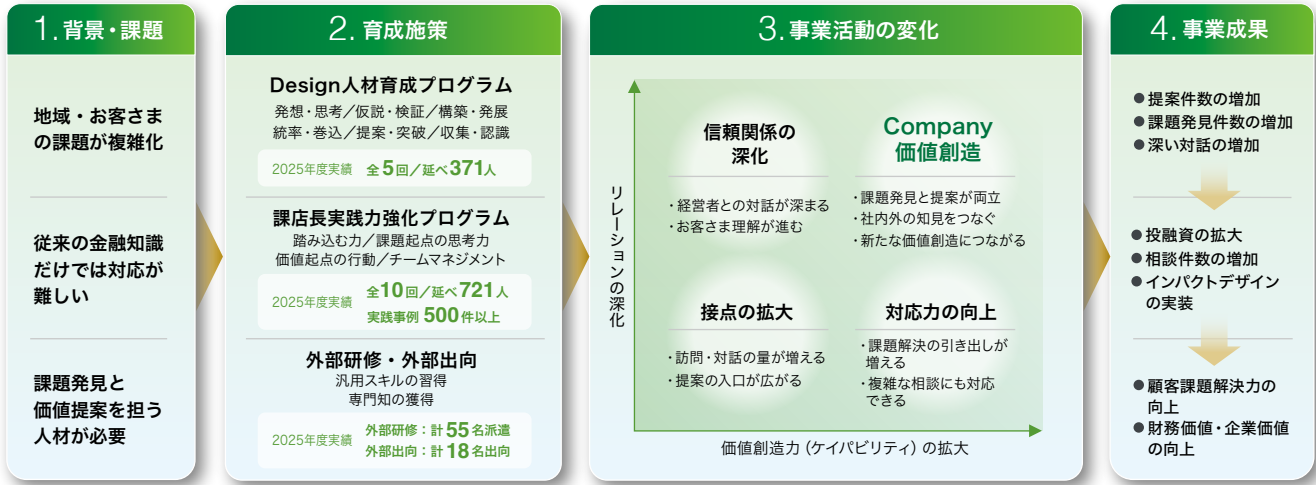
当行では、こうした価値創造を担う人材を「Design人材」と位置づけ、育成を進めています。Design人材とは、お客さまや地域の課題を起点に、ありたい姿を描き、必要な関係者をつなぎながら、解決策を実現に結びつける人材です。

Design人材の育成において重要なのは、研修や資格取得そのものではなく、学びを顧客接点で活かし、対話の質や提案行動を変えることです。当行では、「リレーションの深化」と「価値創造力(ケイパビリティ)の拡大」の2つの観点から、Design人材の育成に取り組んでいます。

「リレーションの深化」では、取引や情報収集にとどまらず、お客さまと深く対話し、潜在的な課題をともに見つける関係性を築くことを目指しています。具体的な取り組みとして、課店長実践力強化プログラムでは、踏み込むための質問力、課題起点の思考力、価値起点での提案行動、チームマネジメントを軸に研修を展開し、部下指導等を通じた事例も含め、累計500件を超える実践事例を相互に共有しています。

「価値創造力(ケイパビリティ)の拡大」では、顧客課題に対応するための思考力、専門知、提案力、実装力を高めています。外部研修では、論理的思考力やマネジメント力などの汎用スキルを高め、外部出向では、ファイナンス、DX、データ分析、サステナビリティ、事業承継などの専門知や外部の実務感覚を獲得しています。

こうした取り組みを通じて、顧客面談の質、対話の深さ、課題発見力、提案力を高め、顧客課題解決力の向上や「インパクトデザイン」の推進につなげていきます。



VOICE 感覚や経験を、価値創造につなげるために

複雑化するお客さまの課題に向き合うなかで、感覚や経験だけでなく、物事を論理的に構造化し、本質を捉える力の必要性を強く感じていました。また、チームを率いる立場として、メンバーの思考を引き出し、より良い意思決定につなげるマネジメント力も高めたいと考えていました。こうした課題意識から、グロービス・マネジメント・スクールや課店長実践力強化プログラムで学びを深めています。

学びは実務にも活かされています。お客さまとの対話では、財務・組織・市場環境など多面的に課題を整理し、仮説を示しながら議論を深めることで、潜在的なニーズが顕在化する場面が増えました。また、部下との対話でも、答えを与えるのではなく考えを引き出すことを意識しています。

その結果、提案は金融商品の提供にとどまらず、事業成長や組織課題の解決をともに考える「価値共創」へと広がっています。お客さまから「一緒に未来を考えてくれる存在」と評価いただく機会も増え、学びが確かな手応えにつながっています。



日野支店 支店長

宮川 将史

人的資本経営

戦略② 組織

多様な人材を活かす

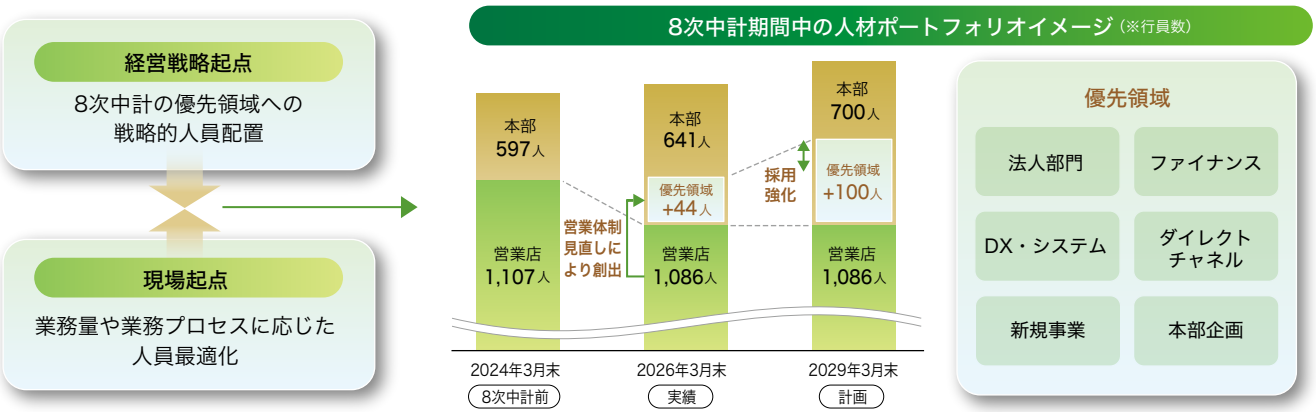
事業ポートフォリオに応じた戦略的人員配置

人的資本を最大化するためには、人材を育てるだけでなく、一人ひとりの経験、意志、強みを、経営戦略上重要な領域で活かすことが必要です。変革を進めるうえでは、事業ポートフォリオに合わせて、人的資本の配置を見直していく必要があります。

当行では、営業統轄部・業務統轄部による現場起点の要員計画と、価値創造プロジェクトチーム等による組織横断での経営戦略を起点とした優先領域検討を組み合わせ、戦略的人員配置に取り組んでいます。

具体的には、非対面チャネルの充実や営業体制の見直しによる人員の創出、採用強化による人員増を組み合わせながら、法人部門、ファイナンス、DX・システム、ダイレクトチャネル、新規事業、本部企画などの優先領域への配置を進め、複雑化する地域やお客さまの課題への対応力を高めていきます。

今後は必要な経験・スキル・専門知など、人材の“質”にも踏み込んだ議論を進め、人材ポートフォリオマネジメントの高度化につなげていきます。

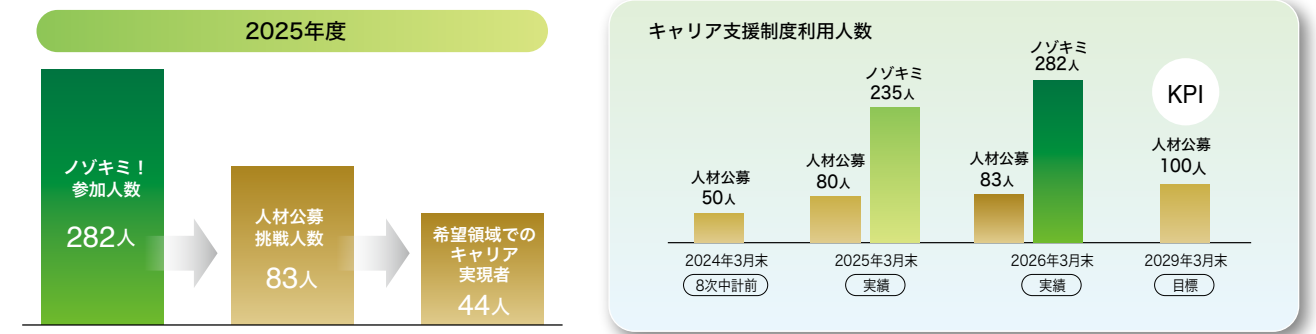


自律的なキャリア支援

人的資本を戦略領域で活かすためには、組織主導の配置だけでなく、職員一人ひとりが自らの可能性も知り、挑戦する機会を広げることも重要です。

当行では、仕事見学プログラム「ノゾキミ!」を通じて、職員が自らのキャリアの選択肢を知る機会を提供しています。さらに、人材公募制度により、自ら手を挙げて新たな業務に挑戦する機会を広げています。

「ノゾキミ!」で仕事を知り、人材公募で挑戦し、配置・育成を通じて力を発揮する。この循環をつくることで、職員のキャリア自律を促し、仕事への意味づけやエンゲージメント向上につなげていきます。



事業ポートフォリオに応じた戦略的人員配置と、「ノゾキミ!」・人材公募制度による自律的なキャリア支援を組み合わせ、組織の方向性と職員一人ひとりの意志を接続していきます。

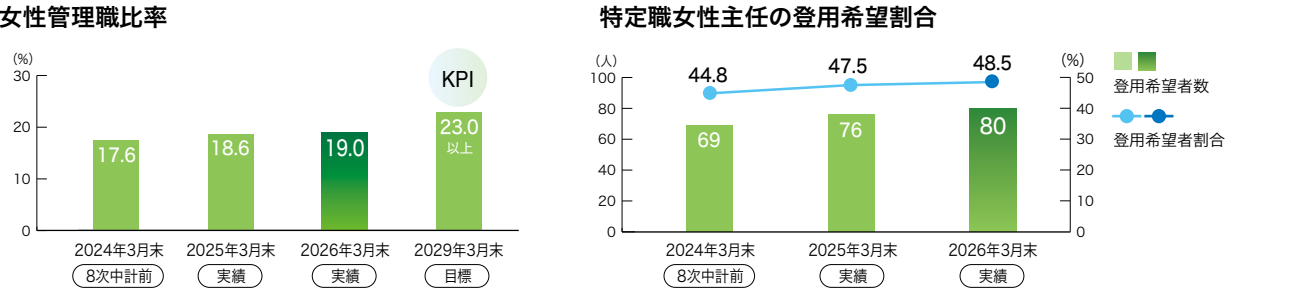
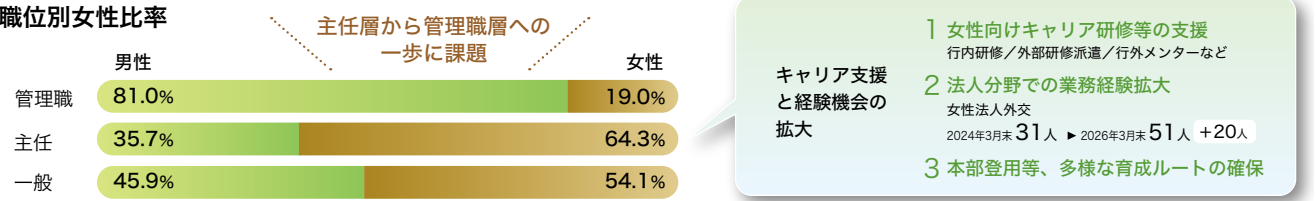
多様な人材が活躍する組織へ

「BankからCompany」への変革を進めるうえでは、同質性を前提とした組織運営ではなく、多様な経験や視点を組織の意思決定と価値創造に活かすことが重要です。当行では、女性管理職比率の向上を、多様な人材を活かす組織づくりにおける重要なテーマと位置づけています。

8次中計では、女性管理職比率を2029年3月末までに23.0%以上とすることを目標に掲げています。2026年3月末時点での実績は19.0%と改善傾向にありますが、当行の職位別人員構成を見ると、主任層の女性比率に比べ、管理職の女性比率は低位にとどまります。

こうした課題に対し、当行ではハード・ソフト両面での取り組みを進めています。女性向けキャリア研修や上司との対話を通じて、管理職登用に対する不安の軽減を図るとともに、主体的なキャリア形成を支援しています。また、法人分野での業務経験機会の拡大や、本部課長職等への登用を通じて、経営視点や専門性を高める多様な育成ルートの確保にも取り組んでいます。

これらの取り組みにより、女性管理職比率や管理職登用希望には改善の兆しが見られます。一方で、意思決定層の多様性をさらに高めるためには、候補者層の拡大、職務経験の設計、上司によるキャリア支援、管理職像そのものの見直しが必要です。引き続き、女性が管理職や新たな領域に挑戦できる環境づくりを進め、組織の価値創造力の向上につなげていきます。



Key Points ハートフルオフィスから広げる、誰もが力を発揮できる職場づくり

ハートフルオフィスでは、一人ひとりの特性や強みを活かせる業務を創出し、障がいのある職員が能力を最大限に発揮できる環境づくりに取り組んでいます。きめ細かなコミュニケーションやサポートを通じて、職員の成長と活躍を後押しするとともに、多様な人材の活躍を支えることで、組織全体の成長と価値創造につなげています。

VOICE

点字名刺の作成を担当する職員が、業務を通じてスキルや自信を高め、成長していく姿が私たちの大きな励みとなっています。一人ひとりとの対話を重ねながら、安心して挑戦できる環境を整え、多様な人材が活躍できるよう取り組んでいます。



人的資本経営

戦略③ 環境

誰もが力を発揮できる土壌をつくる

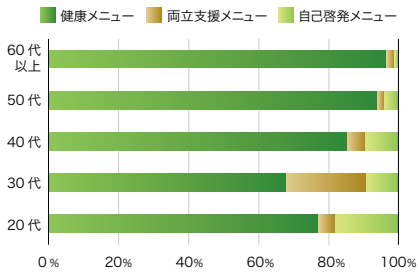
健康経営の推進・両立支援の浸透

当行では、健康を能力発揮の土台と位置づけ、健康経営および両立支援の取り組みを通じて、職員がライフステージに応じ安心して働き続けられる環境づくりを進めています。

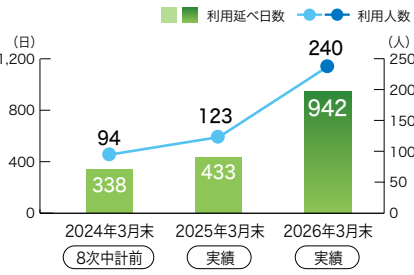
健康経営の取り組みとしては、職員一人ひとりの状況に応じた柔軟な支援を実現するため、新たにカフェテリアプランを導入し、健康増進や両立支援の充実を図っています。

また、看護等休暇の利用拡大や男性の育児休業取得促進などを通じ、両立支援制度は着実に職場へ浸透しています。

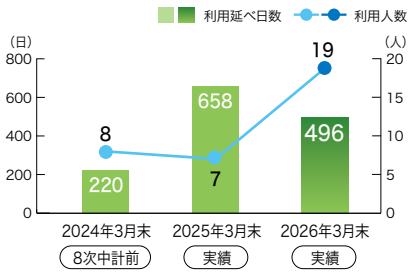
カフェテリアプラン年代別利用状況



看護等休暇利用者数



男性育休取得者数



しがぎんヒューマンアワードの進化

当行グループでは、職員同士が良い行動を見つけ、称え合う取り組みとして、「しがぎんヒューマンアワード」を実施しています。2年目となる2025年度は、投票数が前年度の2,379票から3,765票へ増加し、称賛の輪がさらに広がりました。

この取り組みは、職員を表彰することを通じて、日々の仕事の中にある良い行動に光を当て、その行動が当行グループの価値観や地域・お客さまへの価値創造とどのようにつながっているかを共有する取り組みです。

2025年度は、日々の行動が当行グループの価値観とどのようにつながっているかをより分かりやすく共有するために、大切にしてきた価値基準である行是「自分にきびしく人には親切 社会につくす」を行動レベルに応じて9つの価値行動フレームとして整理しました。

当行グループが目指すのは、ともに働く仲間を支え合う良好な関係性を土台に、地域やお客さまの課題に向き合い、新たな価値を生み出す行動が広がる組織です。ヒューマンアワードを通じて、良い行動を見つけ、言葉にし、共有することで、「BankからCompany」への変革を支えるカルチャーづくりを進めていきます。



価値行動を捉える9つの視点

Value 「共有する価値観」	自分にきびしく 社会の一員としての自覚・ 自己研鑽・存在意義の向上	人には親切 自己を律し、お客さま第一・ マーケットインのスタンス	社会につくす 社会への感謝・考慮 地域社会への貢献
「創造する」行動 (価値創造、挑戦)	自分の可能性を広げ、 新たな価値を創造する行動	新しい視点で人との 関わり方を再構築する行動	社会課題や組織課題に挑み、 新たな価値を提供する行動
「よりよくする」行動 (改善提案や工夫)	自ら課題を見つけ、 改善に取り組む行動	相手の期待を超えるために 工夫を凝らす行動	地域や顧客のニーズに応え、 サービスを向上させる行動
「保つ」行動 (あたりまえと思われがちな良い行動)	高い基準を維持し、安定した 成果を出し続ける行動	思いやりを忘れず、日常の 関わりを丁寧にする行動	社会とのつながりを大切にし、 信頼を守る行動

SPECIAL TOPIC

カルチャー変革

Companyへの変革を加速させる

「BankからCompany」への変革を進めるうえで、制度や施策を整えるだけでは十分ではありません。職員一人ひとりが、自らの仕事の意味を捉え直し、前例にとらわれず新しい行動を起こすためには、組織のカルチャーそのものに向き合う必要があります。

インサイトサーベイが示した構造

当行には、長い歴史のなかで培われた堅実な組織運営と、決めたことを確実にやり抜く実行力という強みがあります。地域金融機関として信用を積み重ねてこられたのは、この強みがあったからこそです。

一方で、変革の必要性を繰り返し語っても、挑戦的な取り組みがなかなか現場の日常行動につながりにくいという課題もありました。そこで当行では、変革を阻んでいるものの正体を確かめるため、匿名形式のインサイトサーベイを実施し、職員の率直な認識を集めました。

その結果、Bankとしての成功を支えてきた堅実性や、指示されたことを着実に実行する力が、職員自らが課題を見つけ、新たな価値創造に向かう行動や、結果が見えにくいことへ挑戦する機会を阻む要因にもなり得ることが見えてきました。

これは、当行の強みを否定するものではありません。むしろ、これまでの強みを土台にしながら、Companyへの変革に向けて、組織運営の前提や企業文化を見つめ直す必要があるということです。

全課店長への開示と変革の始まり

当行は、この結果を経営の中だけにとどめませんでした。まず役員がワークショップを2回にわたり実施し、結果が示す構造と真正面から向き合いました。そのうえで、職場を預かる全課店長約200名にサーベイ結果を全て開示し、「私たちの強みが、変革の足かせにもなっている」という事実を共有しました。

組織の弱さを含むデータをそのまま開示することは、課題を覆い隠さず、全員で向き合うところからしか変革は始まらないという経営の意志を示すものです。

対話を入口に、組織運営の根幹(権限・育成・配置)に踏み込む議論へ

開示は出発点に過ぎません。Companyへの変革を実際に進めるために何を変えるのか。現在、エリア・部署ごとに重ねてきた対話の場を通じて、権限や育成、配置といった組織運営の根幹に踏み込んだ意見を交わしています。

重要なのは、対話そのものを目的にしないことです。対話を通じて、何が変化を阻害しているのかを見つめ、職場での言葉、判断、行動を変えていく。そこまでつなげてはじめて、カルチャー変革は意味を持ちます。

変革そのものを、私たちの挑戦にする

カルチャー変革は、誰かに変えてもらうものではありません。変化を阻む壁を、自分たち自身の組織運営や行動様式の中に見つめ直すこと。そして、一人ひとりが自らの仕事の意味を捉え直し、地域やお客さまへの新たな価値創造に向けて一歩を踏み出すことです。

当行は、カルチャー変革を通じて、職員一人ひとりが挑戦できる土壌をつくるとともに、率直な対話や課題提起が行われる組織風土を醸成することで、組織運営とガバナンスの実効性を高め、人的資本を経営戦略の実行力へ転換していきます。

ステップ	内容	目指す状態
1. 見つめる	インサイトサーベイ等で組織状態を可視化 ※役員ワークショップを全2回実施	変革を阻む構造を把握する
2. 開示する	全課店長約200名にサーベイ結果等を全開示し共有	課題を自分事として捉える
3. 対話する	課店長同士でエリア・部署ごとの対話を実施（全21回）	変わらない理由を解き明かす
4. 行動に変える	マネジメント・職場実践へ接続	日常の判断と行動を変える

資本コスト抑制に向けたサステナビリティ経営の実践

Ⅰ 地域とともに、持続可能な未来をつくるために

気候変動や生物多様性の損失といった環境・社会的課題は、地域全体での連携と行動が求められる時代となっています。これらの課題は、地域の産業や人々の暮らしと深く結びついており、自治体、事業者、住民をつなぐ存在として、地域金融機関の役割はこれまで以上に重要性を増しています。

当行は、近江商人の「三方よし」の精神を受け継ぎ、行は「自分にきびしく 人には親切 社会につくす」を原点として、「地域社会」「役職員」「地球環境」との共存共栄を追求してきました。この価値観は、地域に根差しながら経済的持続性を実現するという当行の戦略そのものです。こうした歴史のなかで、サステナビリティは特別な取り組みではなく、銀行の本業そのものとして位置づけ、経営の中心に据えてきました。

気候変動や自然資本の劣化は、地域経済や企業活動に直接的な影響を及ぼすと同時に、金融機関にとっては信用リスクと機会の両面で顕在化しています。これらの課題に先行して対応することは、リスク管理の高度化と成長機会の創出を両立することにつながります。このような考えのもと、当行は地域の脱炭素化やネイチャーポジティブの実現を支援し、環境と経済が両立する持続可能な地域社会の構築に取り組んでいます。

2024年4月からスタートした第8次中期経営計画（以下、8次中計）では、当行および地域社会のマテリアリティを特定し、事業活動に伴うネガティブ・インパクトの低減と、金融仲介を通じたポジティブ・インパクトの拡大に取り組んでいます。

8次中計においては、パーパスを「『三方よし』で地域を幸せにする」と定め、社会に価値を生み出すための基本戦略として「インパクトデザイン」を掲げました。事業と金融を通じて、社会にどのような変化をもたらすかを起点に価値を創出することを重視しています。

その具体的な成果として、当行グループにおける温室効果ガス排出量（Scopes1・2）のカーボンニュートラル達成や、3つの環境要素※をKPIに組み込んだ国内初のESGファイナンス「しがトライ・リンク・ローン」の商品開発が挙げられます。これらは環境対応を“コスト”や“ボランティア”ではなく、地域の持続性を支える“価値を生むビジネス”として実践する当行の姿勢を体現するものです。

今後も当行は、地域課題に正面から向き合い、金融と実践の両面から地域社会に貢献していきます。そして「共存共栄」の理念を具体的な価値として体現し、地域とともに持続的な成長を実現していきます。

※ 3つの環境要素 脱炭素（カーボンニュートラル）、自然再興（ネイチャーポジティブ）、循環経済（サーキュラーエコノミー）

Ⅰ 未来からの預かりもの ―琵琶湖の存在―

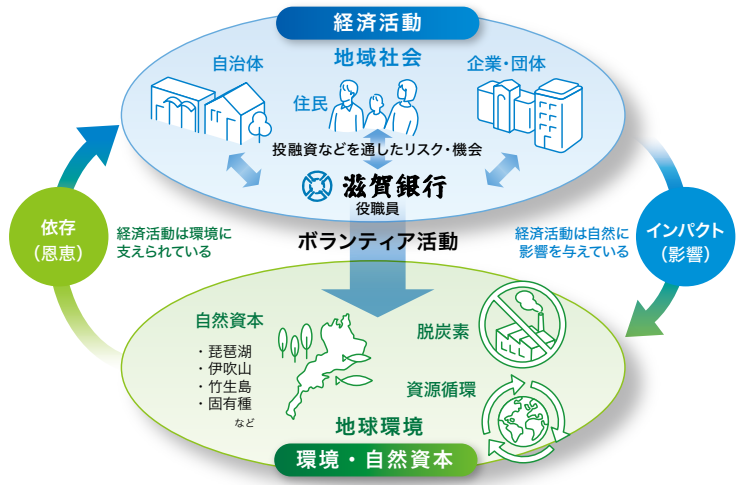
当行のサステナビリティの原点には、琵琶湖の存在があります。約400万年の歴史を持つこの湖は、滋賀県の暮らしや産業、文化を支えるだけでなく、京阪神を含む広範な水源として欠かすことのできない役割を担っています。琵琶湖は単なる自然資源ではなく、地域そのものを形作る基盤であり、地域の価値そのものと言えます。

当行は、この琵琶湖を「消費する資源」ではなく、「未来から託された資産」と捉えています。現代の世代が預かり、より良い状態で次世代へ引き継ぐべきもの、それが琵琶湖であり、地域の自然資本です。

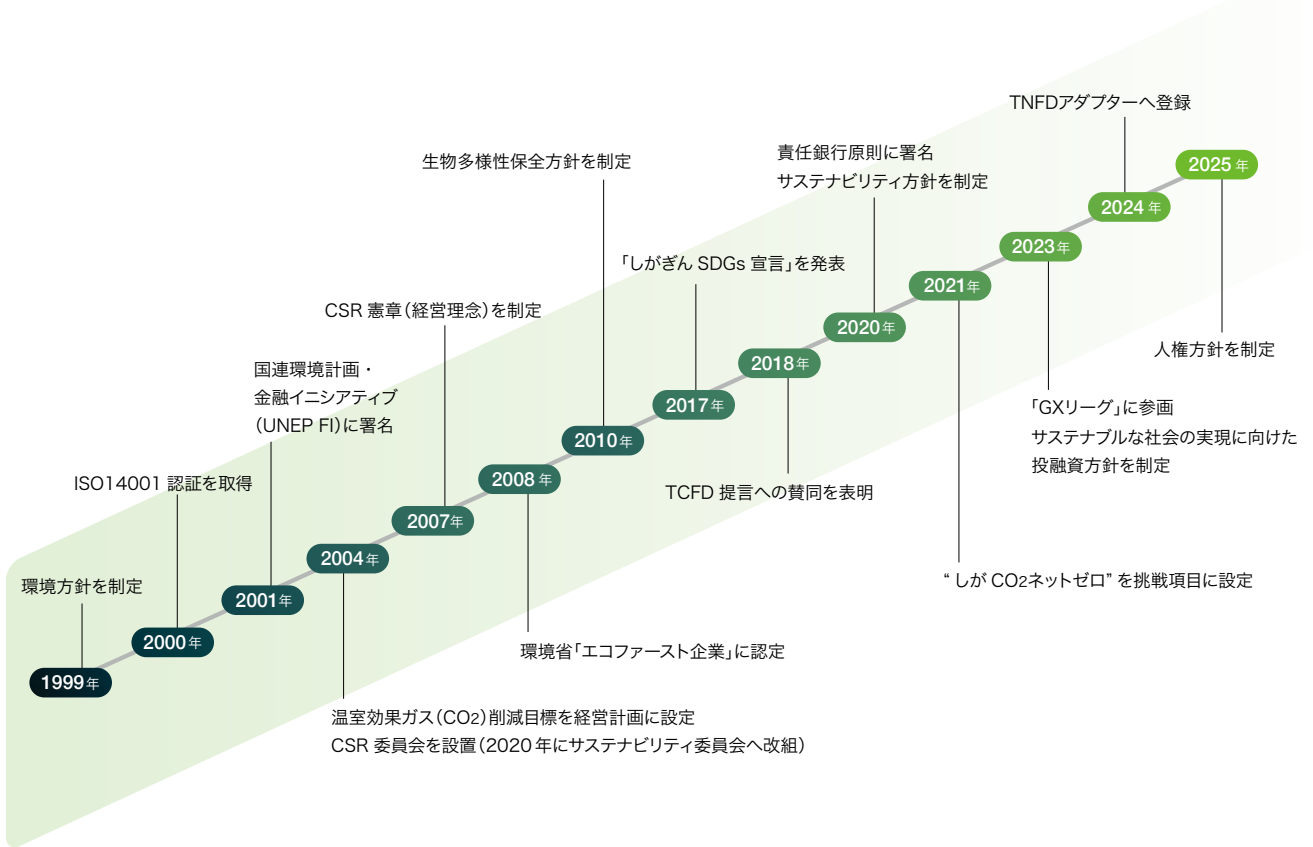
一方で、人間の活動により、気候変動や生態系の劣化といった問題が深刻化しています。これらは環境の問題にとどまらず、地域経済や暮らしの持続性そのものに直結する課題です。琵琶湖のほとりに本拠を置く地域金融機関として、これらの課題と向き合うことは選択ではなく「使命」であると考えています。

近江商人の「三方よし」の精神と行是に基づく当行の経営は、短期的な利益にとどまらず、将来世代に価値をつなぐことを重視してきました。この考え方は、自然資本を守り、地域の価値を循環させ続けるというサステナビリティの本質と深く重なります。

これからも当行は、金融の力を通じて環境と経済の調和を図り、地域における価値の循環を生み出す“つなぎ手”としての役割を果たしていきます。そして、琵琶湖とともにある地域の未来を、自らの意思でかたちづけていきます。



Ⅰ サステナビリティの歩み



Ⅰ ガバナンス

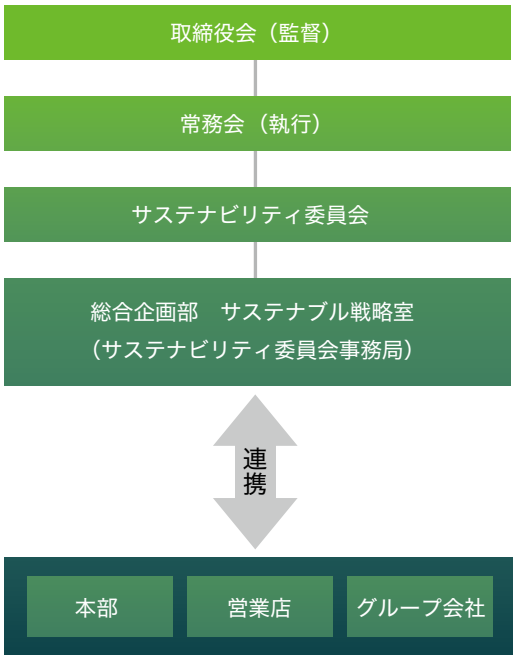
当行では、サステナビリティを事業活動の中核的なテーマとして認識し、取締役会において議論し、経営戦略やリスク管理に反映しています。

具体的な対応や取り組みは、頭取を委員長として設置したサステナビリティ委員会で協議し、委員会での議論の内容は、年1回以上取締役会に報告しています。取締役会は、報告された内容に対し適切に監督する体制を構築しています。

サステナビリティ委員会は、常勤役員、全部室長、連結子会社社長をメンバーに年4回開催し、当行グループのESG優先課題や社会的課題の解決について中長期的な観点から議論し、企画を検討しています。また、重要な事項については経営会議（常務会）や取締役会へ報告しています。

また、2025年度より、役員報酬のうち、譲渡制限付株式に関する報酬（非金銭報酬等）を中長期インセンティブとして位置付け、その決定要素として、親会社株主に帰属する当期純利益の実績、ならびに非財務指標であるESG指標を追加しました。

これにより、短期的な利益追求に偏らず、企業の持続可能性を追求し、長期的な企業価値向上に貢献する体制を構築します。



資本コスト抑制に向けたサステナビリティ経営の実践

Ⅰ 気候変動への取り組み(TCFD提言に基づく対応)

当行では、気候変動が地域経済やお客さまの事業、そして当行の経営に与える影響を把握するため、将来を見据えた分析を行っています。こうした分析を通じて、リスクへの備えを進めるとともに、脱炭素化やGXに伴う新たなニーズを事業機会として捉え、地域のお客さまの持続的な成長を支援しています。

当行が認識している主なリスクと機会、および財務への影響は以下の通りです。

リスク及び機会と影響の認識

当行では、短期(5年)、中期(10年)、長期(30年)の時間軸で気候変動に伴うリスクと機会を評価しています。

認識したリスク及び機会については、CO₂排出量削減に関する取り組みを進めているほか、投融資に係る戦略への反映を検討しています。

リスク・機会の種類		事業へのインパクト	顕在時期
移行リスク	政策・規制 市場 技術	1.5℃シナリオの達成に向けた脱炭素政策や規制への対応、又は低炭素志向への市場の変化等が投融資先の事業や業績へ及ぼす影響が当行の与信コストに及ぼす影響	中期～長期
	政策	国際的な気候変動対応の高まりを受けた規制導入や変更	短期
	評判	気候変動への対応や情報開示が不足した場合の風評悪化	短期
物理的リスク	急性リスク	洪水等の自然災害の増加が投融資先の事業や業績に及ぼす影響が当行の与信コストに及ぼす影響	短期～中期～長期
		洪水等の自然災害により当行資産が毀損するリスク	短期～中期～長期
	慢性リスク	感染症や熱中症の増加が投融資先の事業や業績に及ぼす影響が当行の与信コストに及ぼす影響	短期～中期～長期
機会	商品・サービス	低炭素製品やサービスの開発に係る企業の資金需要の増加	短期～中期～長期
	資源効率化・ エネルギー源	脱炭素社会への移行に向けた取り組みによる企業のコスト低減や移行に係る資金需要の増加	短期～中期～長期
	評判	地域の脱炭素化に貢献する金融機関として社会的評価が高まることによるビジネス機会の増加	中期～長期

財務への影響(シナリオ分析)

公的機関等が公表している複数の将来シナリオを参照し、シナリオ分析を行うことで気候変動に関連する財務的な影響をシミュレーションしています。移行リスクとは脱炭素社会へ移行する過程で生じる規制強化等に伴うリスクを指します。物理的リスクとは自然災害の激甚化等で直接的な損失が生じるリスクを指します。

分析の結果は以下の通りです。与信コストの増加による財務的影響については、中長期的な取り組みにより低減を図ることが可能であることから、影響は限定的と考えられます。

移行リスク	内容等
用いたシナリオ	NGFS(気候変動リスク等に係る金融当局ネットワーク)のシナリオのうち3つを使用 ①「Delayed transition」②「Current Policies」③「Net Zero 2050」を使用
分析対象セクター	気候変動リスクの影響度と当行のエクスポージャーの2つの観点から次のセクターを選定 ①電力セクター ②石油・石炭・ガス ③運輸セクター(陸運)
分析対象期間	2025年3月末を基準として2050年まで
指標	与信関連費用(与信コスト) ※債務者区分判定に基づく与信コスト
分析結果	累計で55億円～180億円程度の与信コスト増加

物理的リスク	内容等	
用いたシナリオ	IPCC(気候変動に関する政府間パネル)の「RCP8.5シナリオ」(4℃シナリオ) ※100年に1度規模の洪水が発生した場合を想定	
分析対象地域	滋賀県全域及び京都府全域	日本国内
分析対象先	事業性融資先(大企業を除く)	当行店舗
指標	浸水被害の影響による与信関連費用(与信コスト) ①与信取引先の営業停止に伴う売上減少を踏まえた債務者区分の悪化 ②不動産担保の毀損による保全率の低下	当行の店舗を出店している日本国内107拠点における 浸水リスク
分析結果	およそ24億円程度の与信コスト増加	38拠点(35.5%)で浸水が発生

これらの分析を通じて、当行は気候変動に伴う潜在的な信用コストの増加要因を早期に把握し、投融資ポートフォリオの健全性向上につなげています。また、脱炭素投資やGX関連需要の拡大は、新たな事業機会であり、地域金融機関としての強みを活かした収益機会の創出にも寄与しています。

Ⅱ ポートフォリオの脱炭素に向けた取り組み

2050年までのカーボンニュートラル社会の実現を長期戦略の達成イメージに掲げ、サプライチェーン全体の温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいます。特に、金融機関として投融資による排出量(ファイナンスド・エミッション)の削減が重要と認識し、地域のお客さまとのエンゲージメントを通じた脱炭素の取り組みに注力しています。

業種	全て		
	排出量 (tCO ₂ eq)	炭素強度 (tCO ₂ eq/ 百万円)	加重平均 DQ (金額加重)
エネルギー	2,248,917	13.1	2.0
運輸	6,707,623	24.4	2.1
素材、建築物	3,828,279	4.0	3.1
農業、食料、林産物	445,308	4.1	2.5
その他	2,307,087	1.6	3.3
合計	15,537,214	5.3	2.8

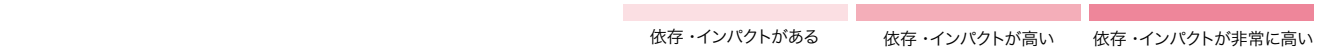
Ⅲ ネイチャーポジティブ(自然再興)に向けた取り組み(TNFD提言に基づく対応)

当行の事業活動は、琵琶湖を中心とした豊かな自然の恩恵のもとに成り立っており、地域社会の持続的な発展と地球環境の持続可能性は不可分の関係にあります。近年、気候変動や土地利用の変化等を背景として、生物多様性の損失や生態系サービスの劣化が進んでおり、自然資本の毀損は地域経済における中長期的なリスクとなっています。

こうした認識のもと、当行は生物多様性保全を重要な経営課題として位置づけ、2010年に「生物多様性保全方針」を制定しました。また、2023年の「サステナブルな社会の実現に向けた投融資方針」においては、国際的に保全が求められる自然資本に重大な影響を及ぼす事業には投融資を行わない方針を明確化しています。

さらに、2024年1月にはTNFD提言に賛同し、Adopterとして登録しました。自然に負の影響を与える資金の流れを、ポジティブな影響へ転換するため、ステークホルダーとの連携のもと、開示・実践の高度化を段階的に進めています。

自然との関わりが潜在的に重要なセクター	依存				インパクト			
	生物種	水	大気	土壌	生物種	水	大気	土壌
エネルギー								
素材								
運輸								
自動車・自動車部品								
耐久消費財・アパレル								
レストラン・食品小売等								
食品・飲料								
家庭用品・パーソナル用品								
医薬品・バイオテクノロジー								
半導体・半導体製造装置								
ユーティリティ等								
不動産管理・開発等								



自然関連の依存とインパクトの特定に向け、TNFDが推奨するLEAPアプローチ^{※1}に基づき、自然資本評価ツール「ENCORE」^{※2}を用いて、当行のポートフォリオ分析を実施しました。

事業セクターごとの自然資本に対する依存・インパクトの関係を分析したヒートマップに加えて、滋賀県における中核業種である点や、当行のポートフォリオにおける融資割合が大きいこと、「生物多様性しが戦略2024」などの行政計画上の重要性との関連性などを考慮した結果、「食品・飲料」および「素材」セクターを優先分析業種として特定しています。

分析結果から、当行のポートフォリオにおいては、水に関連する自然資本への依存とインパクトの重要性が高いことが明らかとなりました。このことは滋賀県の面積の約6分の1を占める琵琶湖の水環境と産業構造との密接な関係を示すものです。

今後は分析対象の拡大とともに地域企業との対話を深め、ネイチャーポジティブの実現に向けた実効性ある取り組みと情報開示の充実を図っていきます。

※1 企業や金融機関が自然関連課題を評価・管理することを可能とするために、TNFDが開発した評価手法。
Locate(発見)・Evaluate(診断)・Assess(評価)・Prepare(準備)の4ステップで分析する。

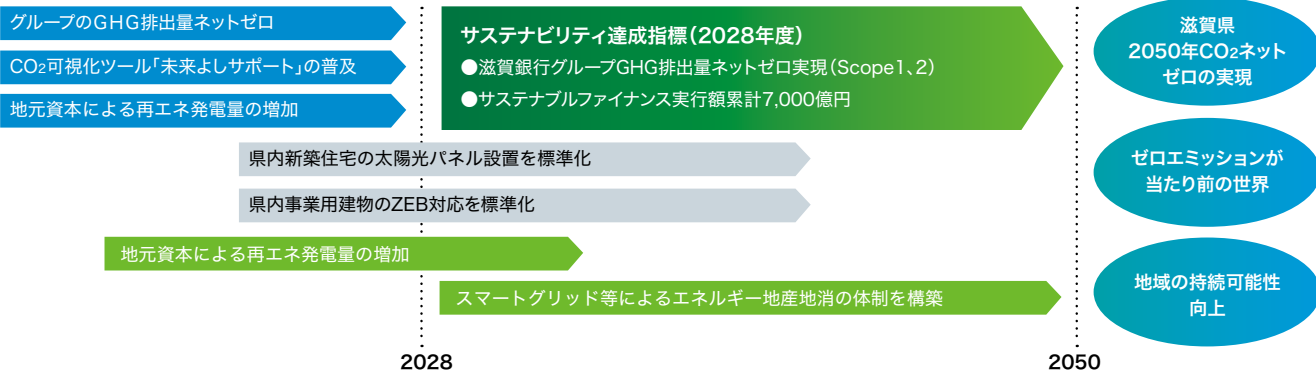
※2 セクターや地理情報に基づき自然資本への依存やインパクトの大きさを把握するツール。

資本コスト抑制に向けたサステナビリティ経営の実践

Ⅰ 地域のカーボンニュートラルに向けたロードマップ

当行グループは、自らの事業活動に伴う環境負荷を正しく把握し、着実に削減していくことが不可欠であると考えています。こうした認識のもと、自らが率先して脱炭素に取り組むことで、地域社会全体の行動変容につなげていくことを目指し、8次中計において温室効果ガス排出量 (Scopes1・2) のネットゼロ達成※を重要な目標として掲げました。

カーボンニュートラルに向けたロードマップ・イメージ



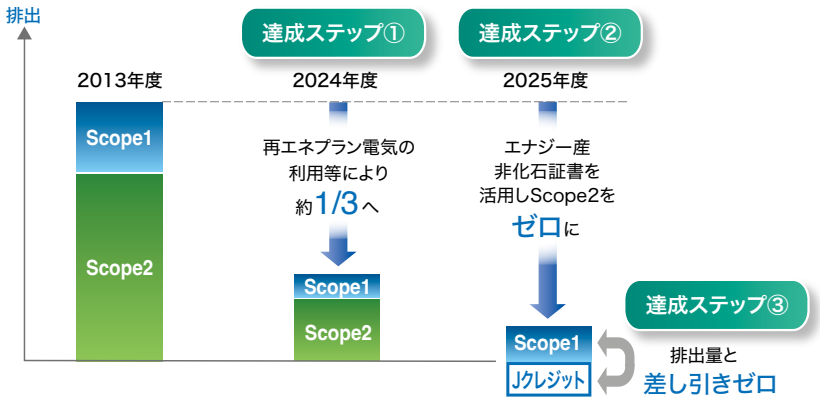
※ 温室効果ガス排出量 (Scopes1・2) のネットゼロ達成
科学的に算定された温室効果ガス排出量について、省エネルギーや再生可能エネルギーの導入などによる削減を優先的に実施したうえで、なお残る排出量を、信頼性の確保された環境価値により相殺し、一定期間における排出量を実質ゼロとした達成状態を指します。当行グループでは、8次中計におけるScopes1・2のネットゼロ目標を、この定義に基づくカーボンニュートラルの達成と位置づけております。

Ⅰ 2025年度の温室効果ガス排出量のカーボンニュートラルを達成

当行グループは、2025年度の温室効果ガス排出量 (Scopes1・2) のカーボンニュートラルを達成しました。達成に当たっては、従来から取り組んできた省エネルギーの徹底などの自助努力による排出量削減に加え、2025年度からはエネルギー事業子会社である株式会社しがぎんエナジー保有のFIT太陽光発電所が創出する非化石証書を活用し、使用電力を再生可能エネルギー由来に転換しました。

同発電所の年間発電量は、当行グループの年間使用電力量の約3倍に達しており、この電力の一部を活用しました。その上で削減しきれない排出量については、J-クレジットによる適切な相殺を行いネットゼロを実現しています。

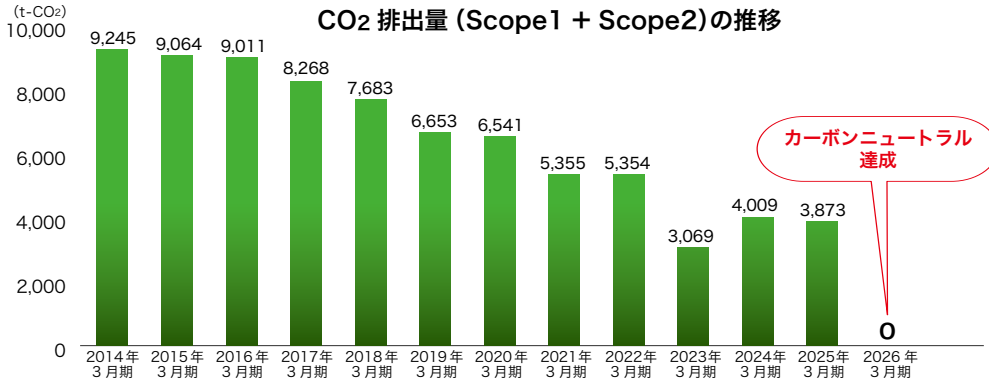
なお、2025年度の温室効果ガス排出量 (Scopes1～3) 算定結果、およびScopes1・2のカーボンニュートラル達成にかかるカーボン・オフセットの適切性について、ソコテック・サティフィケーション・ジャパン株式会社より「独立した第三者保証報告書」を取得しています。



達成ステップ① 自助努力の取り組み

業務効率化や省エネルギー設備の導入、再生可能エネルギー電気の使用など、グループ全体で脱炭素に向けた取り組みを進めてきました。

その結果、2025年3月期の温室効果ガス排出量 (Scopes1・2) は、2014年3月期比で約3分の1に削減しています。



主な施策			
省エネ推進	● 照明をLED照明へ切替 ● 高効率な空調設備への更新	化石燃料の使用量削減	● HV、EV、FCV等への段階的な切替
業務効率化	● 拠点統合 ● インターネット完結型住宅ローンの提供	再生可能エネルギーの活用	● 店舗新設・改築時に太陽光発電設備を設置 ● 本店敷地内で使用する電力をCO ₂ 実質ゼロのプランへ変更 ● しがぎんエナジー由来の環境価値活用

達成ステップ③ カーボンオフセットの活用

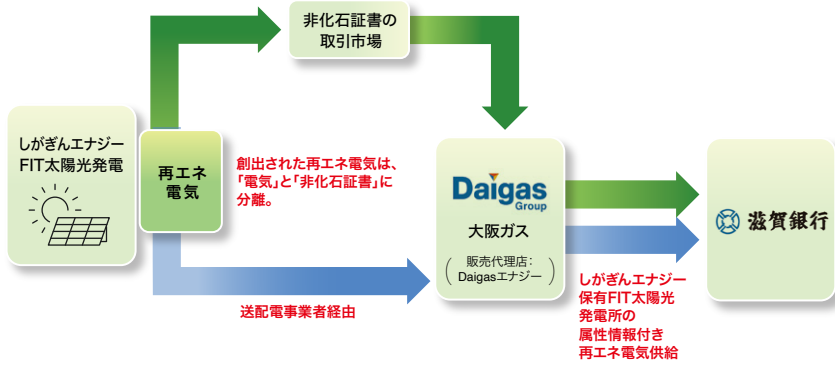
自助努力による排出量削減の取り組みを行ったうえで、なお削減しきれない排出量については、当行営業地域内を中心に創出されたJ-クレジット※を使用し適切に相殺しました。

※ J-クレジットとは、省エネルギー設備の導入や再生可能エネルギーの活用等によるCO₂削減量や、適切な森林管理によるCO₂吸収量を国が認証し、証書として取引可能としたもの。

Ⅰ 2026年度以降の取り組み グループ内で発電した電気の本格利用に向けて

2026年4月より、しがぎんエナジーが保有するFIT太陽光発電所が創出した再生可能エネルギー電気を当行グループ内で活用する、“自産自消”の取り組みを開始しています。

この取り組みは、FIT制度に基づく太陽光発電所で発電した電気を、卸電力市場を通さずに、小売電気事業者へ“特定の発電所を指定して”卸供給できる仕組みを利用し、自ら創出したエネルギーを自ら活用する取り組みです。



地域のサステナビリティ課題の解決へ

当行グループは、地域の課題を自らの課題と捉え、金融と非金融の両面から課題解決を支援しています。本業である投融資や伴走支援を通じて地域の挑戦を後押しし、その成果を持続的な価値創造へとつなげています。

地域の企業、自治体、大学など多様な主体と連携し、地域資源を活かした価値創造を循環させていくことが、当行のサステナビリティ経営の中核です。

Ⅰ 環境分野のサステナビリティを滋賀県と共同支援 しがトライ・リンク・ローン

滋賀県との包括連携協定のもと、滋賀県内に事業所を有するお客さまによる環境活動の裾野拡大と取り組みの高度化を行政・金融の両面から後押しすることを目的に商品開発を行いました。

本商品は、滋賀県独自の制度である「しが生物多様性取組認証制度」において認証を取得した、滋賀県内に拠点を有する企業を対象としています。

3つの環境要素「カーボンニュートラル」「ネイチャーポジティブ」「サーキュラーエコノミー」に資する目標をKPI(重要業績評価指標)として設定し、その達成状況に応じて融資条件が変動する仕組みです。

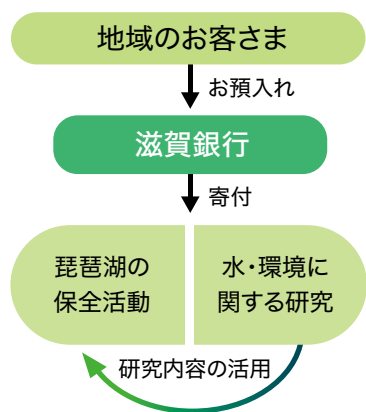
なお、これら3要素を統合的にKPIとして設定可能なESGファイナンスの取り扱い、国内初となります。



Ⅰ 琵琶湖の生きものを未来につなぐ「びわ湖ブルー預金」

2025年7月1日、滋賀県民が環境について考える“びわ湖の日”に、琵琶湖の生物多様性や水質を守り、未来につなぐ「びわ湖ブルー預金」の取り扱いを開始しました。お預入残高の0.005%相当額を当行が拠出し、水や環境に関する研究や活動を行う団体等へ寄付する仕組みで、お客さまは預金を通じて琵琶湖の環境保全に貢献いただくことが可能になります。本取り組みは、当行グループのマテリアリティの一つ「琵琶湖の水質保全」の解決につながる取り組みです。

募集期間中に600億円を超えるご支持をいただき、地域とともに取り組む環境保全の広がりを実感する結果となりました。寄付金は、琵琶湖の生物多様性や水質の状態を把握・評価したり、改善に向けた調査・研究等に活用される予定です。こうした取り組みを通じて、地域の多様なステークホルダーとの連携を深め、ネイチャーポジティブの実現に向けた体制づくりを推進していきます。



TOPICS トランジション・ファイナンスの取り扱いを開始

地域のお客さまが持続可能な形で脱炭素を進めていくためには、温室効果ガス排出量に間接的に影響を及ぼす多排出セクターのトランジションが重要な鍵になります。

当行は、地域金融機関としてトランジション・ファイナンスに取り組む考え方を示すことが、社会全体のGX(グリーントランスフォーメーション)を促進し、ひいては地域におけるカーボンニュートラルの実現を支える基盤になると考えています。

Ⅰ 産学連携の取り組み

「生物多様性保全総合指数」の研究開発プロジェクトに参画

現在、世界各国で「ネイチャーポジティブ」ー生物多様性の損失を食い止め、回復させる取り組みーが急速に進んでいます。日本でも、上場企業を中心にTNFDレポートの開示が進み、自然を守ることへの関心が高まっています。しかし、進捗を測るための明確な数値や指標が十分に整備されていないことが課題です。生物多様性は地域ごとに状況が異なるため、地域に適した柔軟な指標設計が必要です。

本研究では、滋賀県の「生物多様性しが戦略2024」に基づき、地域の生態系と社会経済の双方に役立つ新たな総合指数の開発を目指します。

【プロジェクトの全体像】



Ⅰ 自治体・企業連携の取り組み

しがネイチャーポジティブネットワーク

しがネイチャーポジティブネットワークは、滋賀県が主導し、企業・大学・地域団体・行政機関等が参画して、生物多様性の保全と回復に向けた取り組みを推進する連携基盤です。

当行は、地方銀行の視点から見る生物多様性保全に係る課題等について講演を行いました。

自治体・地域企業との連携

- ネットゼロフォーラムしが
- しが水素拠点形成コンソーシアム
- 近江八幡市脱炭素まちづくりへ賛同
- 滋賀県が実施するサプライチェーン脱炭素化推進事業
- 中小企業に対する支援機関等のGX支援体制強化事業 など



TOPICS 環境省主催「第7回ESGファイナンス・アワード・ジャパン」で銀行唯一の7年連続受賞

ネイチャーポジティブ賞を受賞

今回の選考では、「スーパー住宅ローン未来よし」や「中小企業版SBT取得サポート」に加え、地域の象徴である琵琶湖の保全と預金商品を組み合わせた「びわ湖ブルー預金」を中心とした取り組みが評価されました。地域の自然資本である琵琶湖の保全を、預金という日常的な金融行動と結びつけ、社会貢献意識の高い預金者とともに実現している点が、特に高い評価につながりました。

さらに、「びわ湖ブルー預金」を軸に、地域のステークホルダーを巻き込みながら進化しており、地域の資金を未来を良くするための意志ある資金へと転換する循環モデルを構築している点も評価されました。

ESGファイナンス・アワード・ジャパン受賞歴

2019年度	第1回	融資部門	「銀賞(環境大臣賞)」
2020年度	第2回	間接金融部門	「金賞(環境大臣賞)」
2021年度	第3回	間接金融部門	「銅賞」
2022年度	第4回	間接金融部門	「銀賞(環境大臣賞)」
2023年度	第5回	間接金融部門	「銀賞(環境大臣賞)」
2024年度	第6回	間接金融部門	「銀賞(環境大臣賞)」
2025年度	第7回	金融部門	「ネイチャーポジティブ賞」



ステークホルダーエンゲージメント

お客さまや地域社会、株主、役職員などのステークホルダーの皆さまとのエンゲージメントを通じて、さまざまな課題を認識し、解決に取り組むことで、より良い価値の提供に努めています。また、ステークホルダーの皆さまのお声に誠実に耳を傾け、経営改善に活かすことで、地域社会の持続的な発展と企業価値の向上を目指します。

I お客さまとのコミュニケーション

お客さまアンケートやお客さま相談室などのお客さまとの継続的なコミュニケーションを通じて、お客さまからいただくご意見・ご要望などを分析・共有することで、商品やサービスの質向上につなげるとともに、金融犯罪への対応強化にも取り組んでいます。

お客さまの大切な資産と信頼を守り、安全・安心な金融サービスの提供に努めています。

お客さまアンケート

お客さまからの幅広い「声」をお聞きし、お客さま起点での商品・サービスの提供、改善に取り組んでいます。お客さまの当行に対する「顧客ロイヤルティ（企業に対する信頼や愛着）」を測り、さらなるCS向上を目指すため、「コミュニケーションカード」の店頭設置や「お客さま対象アンケート」を実施しています。

金融犯罪被害の未然防止

- 社会問題化している「特殊詐欺」等の金融犯罪からお客さまの大切な預金を守り、安心してサービスを受けていただくため、さまざまな取り組みを行っています。
- 店頭、ATMコーナーで職員による声かけとお客さまの表情や言動などへの気配りの徹底
 - ホームページおよびBizダイレクトログイン後画面にて各種金融犯罪への注意喚起を掲載
 - ATMでの振込機能の一部制限
 - 警察や関係団体等との連携強化（勉強会実施、注意喚起チラシの配布、オートコールの活用など）
 - 行内研修の実施

I 役職員とのコミュニケーション

当行グループ役職員一人ひとりが、働きがいを感じながら能力を最大限発揮できるよう、人権の尊重や多様な働き方の支援、自己実現に向けたキャリアサポート体制などを整えています。また、行内報の企画等を通じて、経営陣と従業員が双方向にコミュニケーションを取れる場を設けるなど、経営陣を含めたグループ内のコミュニケーション機会の充実を図っています。

行内報「LACUS」の発刊



Microsoft Teams での情報発信

タレントマネジメントシステムの導入

ヒューマンアワードの実施

I 地域社会とのコミュニケーション

持続可能な社会の実現に向けて、地域社会との関わりを通じた社会的課題解決や潜在ニーズへの対応、地域のブランディングなど、地域の活力向上に貢献します。

また、地域とのつながりを大切にするため、地域のボランティア活動などにも当行グループの役職員が積極的に参加しています。そのほか、地域の学校からご依頼をいただき、SDGs教育や金融教育を実施しています。

SDGs教育・金融教育

小学生～大学生向けの授業や、お客さま向けの資産形成セミナー・イベントを通して、金融教育を実施しています。

2025年度は、約2,450名の方に参加いただきました。今後も地域の金融リテラシー向上を目指して、当行ならではの教育活動を展開していきます。



子ども食堂を利用するお子さまに金融教育を実施しました。



学校へ行員が出向き、SDGs や金融教育に関する授業を実施しています。



NISAや投資信託、保険、公的年金制度に関することまで、さまざまなテーマでセミナーを実施しています。

しがぎんカップ

未来を担う子どもたちの健全な育成と地域共感に向けて、小学生を対象とした滋賀県内最大のサッカー大会「しがぎんカップ（SFA U-12サッカー選手権大会）」の開催に協賛しています。2023年からは小学生を対象としたバスケットボールの大会にも協賛しています。また、2026年より小学生を対象とした野球大会への協賛を予定しています。



しがぎん経済文化センター

グループ会社の株式会社しがぎん経済文化センターを中心に、さまざまなイベントや文化事業を実施して、地域の皆さまに参加・交流いただける機会を提供しています。恒例の「第九コンサート」では、毎年多くの方にご参加いただいています。



身近な資源を活かした社会貢献活動

●フードドライブ

本部や営業店、関連会社職員の家庭で余った食品を回収し、各市町の社会福祉協議会様や一般社団法人フードバンクびわ湖様へ寄贈しました。寄付された食品は、地域の子ども食堂や福祉団体を通じて必要とされる方へ配布されます。2025年度は2度の実施により、合計約389kgの食品を集め、地域のフードロス削減と食料支援に貢献しました。



●ユニセフ外国コインの募金活動や、使用済み切手の寄贈

海外旅行等で使われずに残った外国コイン70.5kgを回収し、公益財団法人滋賀県国際協会様へ贈呈しました。また、使用済み切手80kgを寄付し、国際協力や福祉支援に役立てています。



ステークホルダーエンゲージメント

Ⅰ 地球環境とのコミュニケーション

気候変動や地域資源・生態系の危機など、環境問題への対応を外部と協議し、ボランティアや本業を通じた直接的・間接的な活動を実現することで、次世代を担う子どもたちが安心して暮らせる社会の実現に努めます。

ストーリー性のある環境ボランティアで琵琶湖の生態系を守る“いきものがたり”活動

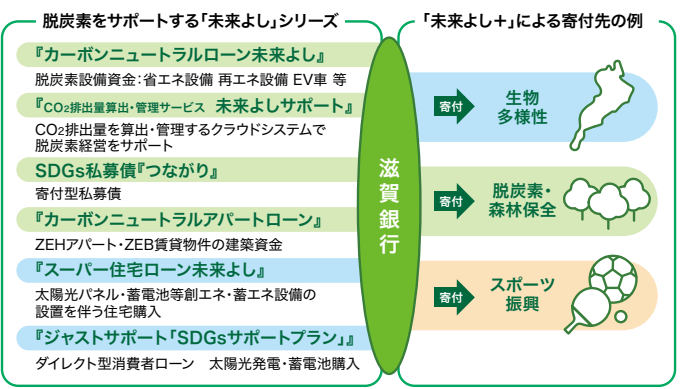
地域の環境保護団体等と連携し、琵琶湖の生態系保全に向けた、ストーリー性のある環境ボランティア活動を展開しています。春には「外来魚駆除・釣り」、夏は「森づくりサポート活動」、秋は「ヨシ苗植え」、冬は「ヨシ刈り」のほか、地域で実施されるさまざまな活動にも参加しています。活動には地元企業にも参加いただいており、ステークホルダーを巻き込んだ環境意識の高い人材育成につなげています。



この取り組みは、滋賀県が定める2030年に向けた目標「MLGs（マザーレイクゴールズ）」の実践につながるものです。

地域のSDGsを推進する寄付スキーム「未来よし+（プラス）」

脱炭素関連の融資商品の利用実績に応じて当行が資金を拠出し、地域のSDGsを推進する活動に寄付を行う独自のスキームです。資金は、琵琶湖の絶滅危惧種であるニゴロブナの放流事業への寄付、森林保全事業の支援につながる「びわ湖カーボנקレジット」の購入などに充てます。



当行は、「未来よし+」を通じて購入した「びわ湖カーボנקレジット」を地域イベントのカーボンオフセット開催に活用いただき、脱炭素社会の実現に向けた啓発につなげています。



2025年度にカーボンオフセット開催に協力したイベント

- わたSHIGA輝く国スポ(30トン)
- 滋賀レイクス2025-26シーズンホームゲーム(26トン)
- イナズマロックフェス2025(30トン)
- びわ湖マラソン2026(30トン)
- びわ湖フローティングスクール(うみのこ)(30トン)

Ⅰ 株主・投資家とのコミュニケーション

持続可能な成長と企業価値向上のため、株主・投資家との建設的な対話や、企業・経営情報における透明性の高い情報開示に努めています。機関投資家・個人投資家それぞれに向けて説明会を実施し、機関投資家の皆さま向けの説明会では、オンライン配信も活用するなど、情報提供の充実を図っています。

2026年3月期IR活動実績

- 決算説明会(2025年6月)
- 中間決算資料開示(2025年11月)
- 個別面談の実施 54回
既存株主、セルサイドアナリスト、
バイサイドアナリスト等
- 地域でのIR活動 8回
- IR活動の社内周知
IR活動報告を通じて取締役会への共有を図るほか、決算説明会の状況を役職員が視聴できる環境を整え、社内に周知を図っています。

株主還元

配当を通じた株主還元のさらなる充実を図るため「配当性向40%を目安」「自己株式の取得は事業環境、資本の状況等を踏まえ、柔軟かつ機動的に実施」とする方針へ変更いたしました。

株主優待制度

当行株式への投資の魅力をさらに高め、より多くの皆さまに長期にわたって保有いただくことを目的に株主優待制度を拡充しております。



保有株式数	継続保有期間1年以上	継続保有期間3年以上
1,000株以上 5,000株未満	3,000円相当の カタログギフト	6,000円相当の カタログギフト
5,000株以上	6,000円相当の カタログギフト	10,000円相当の カタログギフト

Ⅰ 行政・教育機関・NPO／NGO等とのコミュニケーション

行政や専門家とのパートナーシップを通じて、研究シーズと地域のニーズを紐付け、質の高いソリューションを実現します。県や各市町村とは、持続可能な地域社会の実現に向けた連携を強化しています。

野の花応援団

産学官金の連携によりニュービジネスをサポートする組織です。産業界と大学とのかけはしを強化し、産学連携のビジネスの創出にも注力しています。

各種連携協定

地域のさまざまな課題に対し、企画・開発力を軸に金融に関する幅広い知見を活用し、的確かつ幅広い地域課題の解決を目指しています。

しがぎん福祉基金

滋賀県内の福祉事業に限定したユニークな助成を行っています。創設者の「当行を支えていただいている地域の皆さまに何とかお礼がしたい」との思いを受け継ぎ、1984年の設立以来、累計561件、総額4億4,156万円の助成を行いました。



国スポへの協賛

2025年に滋賀県で開催された「わたSHIGA輝く国スポ・障スポ」に「Japan Games パートナー」として協賛をしました。



大阪・関西万博への協賛

TSUBASAアライアンス株式会社を通じて、シグネチャーパビリオン内の小山薫堂テーマ事業プロデューサーが手がける「EARTH MART」（テーマ:いのちをつむぐ）に、ブロンズパートナーとして参加しました。