

サステナビリティ

サステナビリティ基本方針

じもとグループは、地域金融グループとして「宮城と山形をつなぎ、本業支援を通じて、地元中小企業や地域に貢献する」ことを経営理念としております。

この経営理念に基づく事業活動を通じて、取引先や地域社会の持続可能な発展に貢献し、併せて、当社グループの中長期的な企業価値の向上にもつなげていく「共通価値の創造」の実現を目指してまいります。

1. じもとグループは、「本業支援」を通じて、宮城県と山形県の地元中小企業が直面する、地域経済の縮小、人口の減少・高齢化、後継者問題などの中長期的な課題への対応、業況の改善に取り組んでまいります。
2. じもとグループは、環境問題、職員の健康・労働環境の改善や公正・適切な処遇、人権尊重、東日本大震災の被災経験等を踏まえた危機管理などに取り組んでまいります。
3. じもとグループは、国連が提唱するSDGsの趣旨に賛同し、持続可能な地域社会の実現に向けて、外部連携も活用しながら、社会的な課題の解決に積極的に取り組んでまいります。

本業支援を通じた取引先への取組み
(金融機関としてなすべきこと)

環境問題など主要課題への取組み
(上場企業としてなすべきこと)

取引先や地域社会の持続可能な発展に貢献
当社グループの収益改善

「共通価値の創造」の実現へ

サステナビリティに関する考え方及び取組み

(1) ガバナンス

①サステナビリティ基本方針の制定

当社グループは、2021年12月に「サステナビリティ基本方針」を制定しております。

地域金融グループとして、「宮城と山形をつなぎ、本業支援を通じて、地元中小企業や地域に貢献する」ことを経営理念としております。この経営理念に基づく事業活動を通じて、取引先や地域社会の持続可能な発展に貢献し、併せて、当社グループの中長期的な企業価値の向上にもつなげていく「共通価値の創造」の実現を目指してまいります。

②TCFD提言への賛同について

当社グループは、気候変動などの地球環境問題に主体的に取り組むため、その一環としてTCFD提言への賛同を表明しております。引き続き、環境問題等の課題解決に向けて主体的に取り組んでまいります。

③取締役会、経営会議の役割の明確化、サステナビリティ推進グループの設置

当社グループの取組み状況等について、経営会議及び取締役会に報告、サステナビリティに関連するリスク及び機会を識別し、評価、監視する態勢を構築しております。

また、2022年4月にサステナビリティ推進グループを経営会議の下部組織として設置し、サステナビリティに係る事項全般、特にサステナブルファイナンス、気候変動リスク等の重点課題の企画、協議、関連部署との調整を行っております。

④PDCA、四半期毎のグループ集約等の取組み

サステナビリティ推進グループ事務局にて、中期経営計画のサステナビリティ関連に係る進捗を四半期毎にPDCA管理しております。各子銀行においては、経営企画部が全体を統括、管理し、気候変動リスクについては、経営企画部に加え、リスク統括部が全体を統括しております。

(2) 戦略

①サステナビリティ関連

サステナビリティ基本方針に基づき、取引先や地域社会の持続可能な発展に貢献する投融資業務に取り組むにあたり、「サステナビリティ投融資方針」を制定しました。サステナビリティ関連は投融資方針に従い、当社グループで積極的に対応してまいります。

<サステナビリティ投融資方針>

1. 積極的に取り組む企業や事業分野

当社グループは、取引先や地域社会の持続可能な発展にポジティブな影響をもたらす可能性の高い以下の企業や事業活動に対して、継続的かつ積極的に投融資を行い支援いたします。

- ・SDGs・ESGの趣旨に沿った経営を志向する企業及び事業活動
- ・地域企業の創業、イノベーション創出・成長・DX推進に取り組む企業及び事業活動
- ・再生可能エネルギーや省エネルギーなど、気候変動リスクの低減に取り組む企業及び事業活動
- ・脱プラスチックや森林資源保全など環境問題の解決に取り組む企業及び事業活動
- ・社会問題の解決に取り組む企業及び事業活動

2. ネガティブな影響の低減・回避

当社グループは、取引先や地域社会の持続可能な発展に極めて大きいネガティブな影響をもたらす可能性の高い以下の事業分野に対しては、原則、投融資を行いません。

ただし、例外的に取り組みを検討する場合は、国のエネルギー政策のほか、国際的なガイドラインなどを参考に、環境や地域社会への影響など個別案件ごとの背景や特性を十分に検討のうえ、慎重に対応いたします。

- ・新設の石炭火力発電事業
- ・原生林や生態系の破壊など環境への甚大な影響が懸念される森林伐採事業など
- ・人権侵害や強制労働が懸念されるパーム油農園開発事業など
- ・クラスター爆弾製造関連事業などの非人道的事業

《サステナビリティ関連投融資の累計件数・実績（2023年3月末）》

累計件数	累計実績
232件	212億円

②人的資本関連

<人材の多様性確保の考え方>

当社グループは、全ての業務において、性別、国籍、学歴、入社時期等に関係なく、職員のキャリア形成を図り、能力を発揮できるよう、職員のワークライフバランスの向上、能力開発等に積極的に取り組み、優秀な人材を積極的に登用してまいります。多様性確保に向けた取り組みについては、下記方針に基づき、積極的に取り組んでまいります。

<人材育成方針>

当社グループは、銀行業務の拡大や働き方改革が進展する中、様々な選択肢を持った人事制度を構築し、性別や採用経緯等に関わりなく、多様な人材が活躍し、能力を發揮できるよう人材育成に取り組む方針としております。また、資本業務提携先であるSBIグループ等との人材交流に積極的に取り組み、多様なノウハウの吸収と人材育成に取り組む方針としております。

<社内環境整備方針>

当社グループは少子高齢化、コロナ禍による社会経済の急変、DXの進展、新業務の拡大等の環境変化が進展する中、スピード感のある業務変革に取り組む方針としております。多様な人材の活躍を促進するためには、これらの環境変化に対応し、性別等に関わりなく、働き甲斐と働きやすさ、自己実現ができる環境を整備することが必要と考えております。こうした観点から、当社グループは「育児や介護との両立支援」や「新たな働き方・人材育成」の環境整備を一体で進めております。

(3) リスク管理

当社グループでは、経営環境の変化やサステナビリティ関連のリスクの多様化に、適切かつ柔軟に対応し、リスクの顕在化による事業への影響を最小限に抑えるため、管理態勢の構築を検討してまいります。

また、気候変動リスクに起因する物理リスクや移行リスクが、当社グループの事業・財務に大きな影響を与えることを認識し、その対応についても検討を進めております。

(4) 指標及び目標

<人的資本における多様性の確保に向けた自主的かつ測定可能な目標>

当社グループでは下記の通り、目標を設定してまいります。

当社の連結子会社であるきらやか銀行及び仙台銀行は、2026年3月末までに「管理職に占める女性職員割合15%以上」を目標としております。

《管理職に占める女性労働者の割合、男性労働者の育児休業取得率及び労働者の男女の賃金の差異》

名称	管理職に占める 女性労働者の割合 (%) (注1)	男性労働者の育児休業 取得率 (%) (注2)	労働者の男女の賃金の差異 (%) (注1)		
			全労働者	正規雇用労働者	パート・有期労働者
当社	0.0	-	-	-	-
連結子会社	きらやか銀行	142.9	59.2	70.5	63.7
	仙台銀行	107.7	63.1	72.1	85.0

(注) 1. 「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)の規定に基づき算出したものであります。

2. 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(1991年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(1991年労働省令第25号)第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したものであります。

<補足説明>

①当社は男性職員のみであります。また、育児休業取得について、該当者はございません。

②労働者の男女の賃金の差異について、同一職位による賃金格差は無いものの、若手職員の女性割合やエリアコース制度選択者の女性割合が高いことが、格差の要因となっております。