



04

サステナビリティ

ありたい姿の実現のために、
私たちはどうやって
戦略を実行していくのか

サステナビリティ経営体制	69
人的資本関連	71
特集③ 特別座談会 ～現在から未来に向けた DE&I とは～	79
活躍するキャリア採用者の声	84
気候変動・自然資本保全への対応 ～TCFD・TNFD 提言への取組み～	85
地域社会への貢献	91

サステナビリティ経営体制

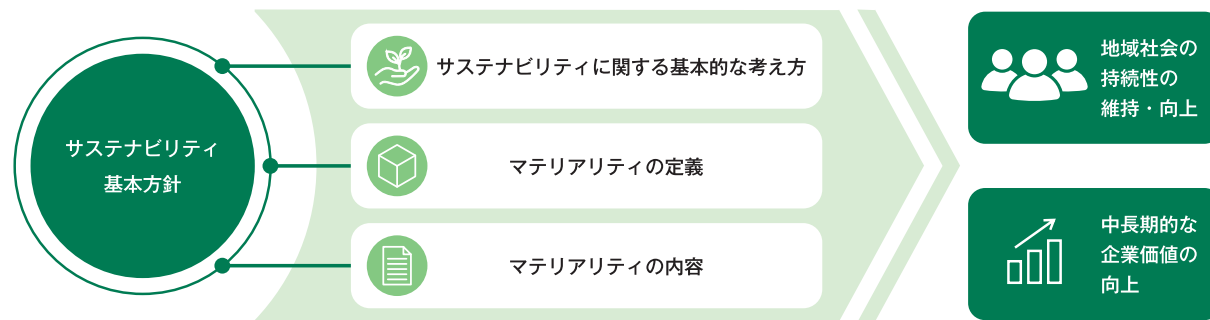
サステナビリティ基本方針の策定

当社グループにおけるサステナビリティに関する基本的な考え方を社内外に分かりやすく発信するとともに、さらにその取組みを推進していくため、当社グループの経営上の基本方針として「サステナビリティ基本方針」を取締役会の決議を経て、策定しています。



▲サステナビリティ基本方針

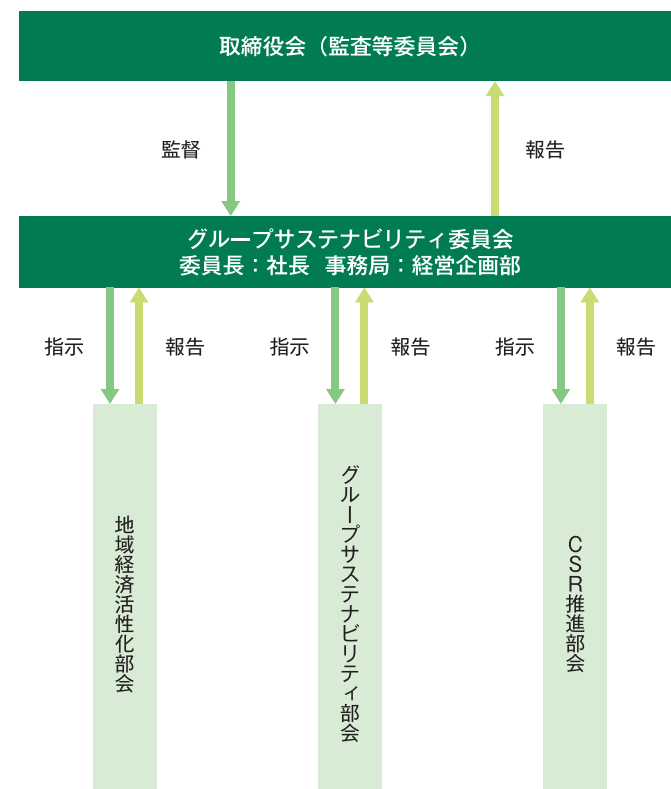
サステナビリティ基本方針の構成



グループサステナビリティ委員会の運営

サステナビリティ向上に資する事項に、事業活動および社会貢献活動の両面からグループ横断的に取り組んでいくため、社長を委員長とする「グループサステナビリティ委員会」を設置し、サステナビリティに関する対応状況および情報開示等について審議しています。なお、取締役会は「グループサステナビリティ委員会」の内容の報告を受け、監督を行っています。

サステナビリティ経営体制の概要



2025年度のグループサステナビリティ委員会開催状況

【開催回数】

16回

【主な議題】

< 全般 >

ESG評価機関からの評価スコア報告

< 環境 >

- ・CO₂排出量削減目標にかかる2024年度実績報告
- ・サステナブルファイナンス目標にかかる2024年度実績報告
- ・ボセイドン原則にかかる2024年度結果報告
- ・TNFD対応にかかる取組方針に関する報告

< 社会 >

- ・「LEADING EDGE 四国」への取組みにかかる報告
- ・人的資本経営にかかる2024年度実績報告

< ガバナンス >

- ・腐敗防止方針の策定

人権尊重に向けた取組み

マテリアリティ「人的資本の拡充」の関連テーマに「人権尊重」を掲げており、マテリアリティを起点とした事業活動を展開するにあたり、当社グループにおける人権への取組みを強化していくため、「人権方針」を策定しました。

人権方針においては「あらゆるステークホルダーの人権が尊重される社会の実現に貢献」することを目指しています。



▲人権方針

企業に求められる人権への取組みの全体像



TOPIC

人権デューデリジェンス

人権方針策定の次のステップとして、2025年度から人権デューデリジェンスに取り組んでいます。2025年度においては、当社グループの事業活動が人権に及ぼす影響の把握・評価とその軽減策を策定しました。2025年度の取組みを踏まえて2026年度は以下の取組みを実施していくこととしています。

具体的な取組み①

心理的安全性サーベ이를導入し、グループ全職員を対象に「職場の心理的安全性」に関するアンケートを実施し、職場単位の集計結果（個人単位は匿名）を職場に還元するとともにワークショップを開催し、職場環境の改善につなげていきます。

具体的な取組み②

人権に関するモニタリングを当社グループのサプライチェーンに適用するため、サプライチェーンに関するモニタリングに人権に関する項目を追加し、サプライチェーンにおける人権侵害の発生状況を把握・改善していきます。



▲ワークショップの様子

腐敗防止に向けた取組み

当社グループでは、「腐敗防止方針」のもと、法令に違反する贈収賄や横領・背任行為、利益供与の強要や過剰な接待・贈答の提供・受領といったあらゆる形態の腐敗の防止に取り組んでいます。

当社グループは、雇用形態にかかわらず全てのグループ役職員が高度な職業倫理感を持った行動を実践できるよう、腐敗防止に関する適切な教育・研修を行うとともに、匿名で相談できる窓口を社内外に設置しており、報告・相談があった場合に秘密保持を徹底することで不利益を生じさせない環境を整備しています。

また、取締役が出席するグループ経営会議（コンプライアンス会議）にて定期的に報告を行い、取締役会が腐敗防止への取組みに関する監督を行うとともに、必要に応じて改善や方針の見直しの指示・指導を行う体制としています。



▲腐敗防止方針

人的資本関連

MESSAGE

人事企画部長メッセージ

2024年度にスタートした中期経営計画は、本年度いよいよ総仕上げの年を迎えます。この2年間、当社グループは「営業×人財」の構造改革を経営の中核テーマとして掲げ、「人こそが競争優位の源泉である」という信念のもと、人的資本投資を継続してきました。

実践を積み重ねた2025年度は、人的資本経営の取組みが単なる人事施策の実施にとどまらず、組織文化として浸透し始めた手応えを得た一年であったと感じています。



人事企画部長
杉野 里佳

自律的な学びの定着と新入職員研修の刷新

人財育成においては、お客さまの高度な課題解決に資するコンサルティング能力の強化に向けて、「個」の主体的な学びを引き出し、挑戦を支援する環境整備を進めてきました。職員の内発的動機に火をつけるため2025年度に導入した自己啓発支援「Cubic Booster制度」の初年度の延べ利用件数は3,035件に至っています。さらに2026年度は、同制度のアップデートを図り、一人ひとりが自ら掲げる「目指す姿」の実現のために、必要な学びを柔軟に利活用できる仕組みへと進化させています。

また、新入職員研修のカリキュラムも大幅に刷新しました。入社後5か月にわたり全5回のインターバル形式での研修を導入するとともに、新たに研修所に整備した模擬店舗環境も活用し、より実践的なスキルの習得を支援しています。所属部署と人事部門が密接に連携しながら伴走し、新入職員の早期成長を強力に後押ししてまいります。

Well-Beingを高める人的資本投資

意欲ある職員が地域のために挑戦し続けるには、「働きやすさ」だけでなく、心身の充実を伴う「働きがい」を感じられる環境が不可欠です。2025年度は、1on1ミーティングの定着や対話機会の拡充を通じて、上司・部下間の相互理解を深めることに注力しました。また、2026年度において当社グループは、4年連続となる初任給の引き上げを実施するとともに、物価上昇を大きく上回る約7%のベースアップ等の賃上げを実施しました。さらに、自律的な健康維持・増進に対する取組みを経済的にサポートする「My Wellness制度」を導入しました。こうした果敢な人的資本投資は、「変革の原動力となる人財」を獲得し、育むことに対する当社グループの覚悟の証です。多様な個性を持つ全ての職員が、互いの個性を共鳴させながら、生き活きと挑戦を続けられる環境づくりを推進してまいります。

地域の未来のために

私たちの使命は、地域の未来を支えることです。地域における新たな産業や雇用の創出に貢献し、地域社会に新たな価値を提供していくためには、まず私たち自身が変化し続けなければなりません。人が育ち、人が挑戦し、人が地域に新しい価値を生み出していく、そんな循環を、グループ全ての仲間とともに、これからも力強く進めてまいります。

基本的な考え方・方針

基本的な考え方

当社グループは、人財を競争優位の源泉の一つと位置づけ、全ての従業員の5つのWell-Being (Career、Social、Financial、Physical、Community) 実現を目指し、人財育成および社内環境整備に取り組んでいます。なお、「2024年度中期経営計画」においては、「人的資本の拡充」をマテリアリティの一つとして特定し、人的資本を拡充するとともに、インテグリティの伴った事業活動を実践することで、「強靱」な人財および組織を創り出す「レジリエンス戦略」に取り組んでいます。

人財育成方針

私たちは、「お客さま起点」を基本的な考え方とし、「専門性を高めた共創人財」や「領域ごとの専門人財」といった多様な人財が、各々の強みをつくり、得意分野を伸ばし、適材適所や適所適材で能力を最大限発揮することで、多様な価値を創造・提供できるコンサルティング集団となることを目指し、人財育成に取り組んでいます。

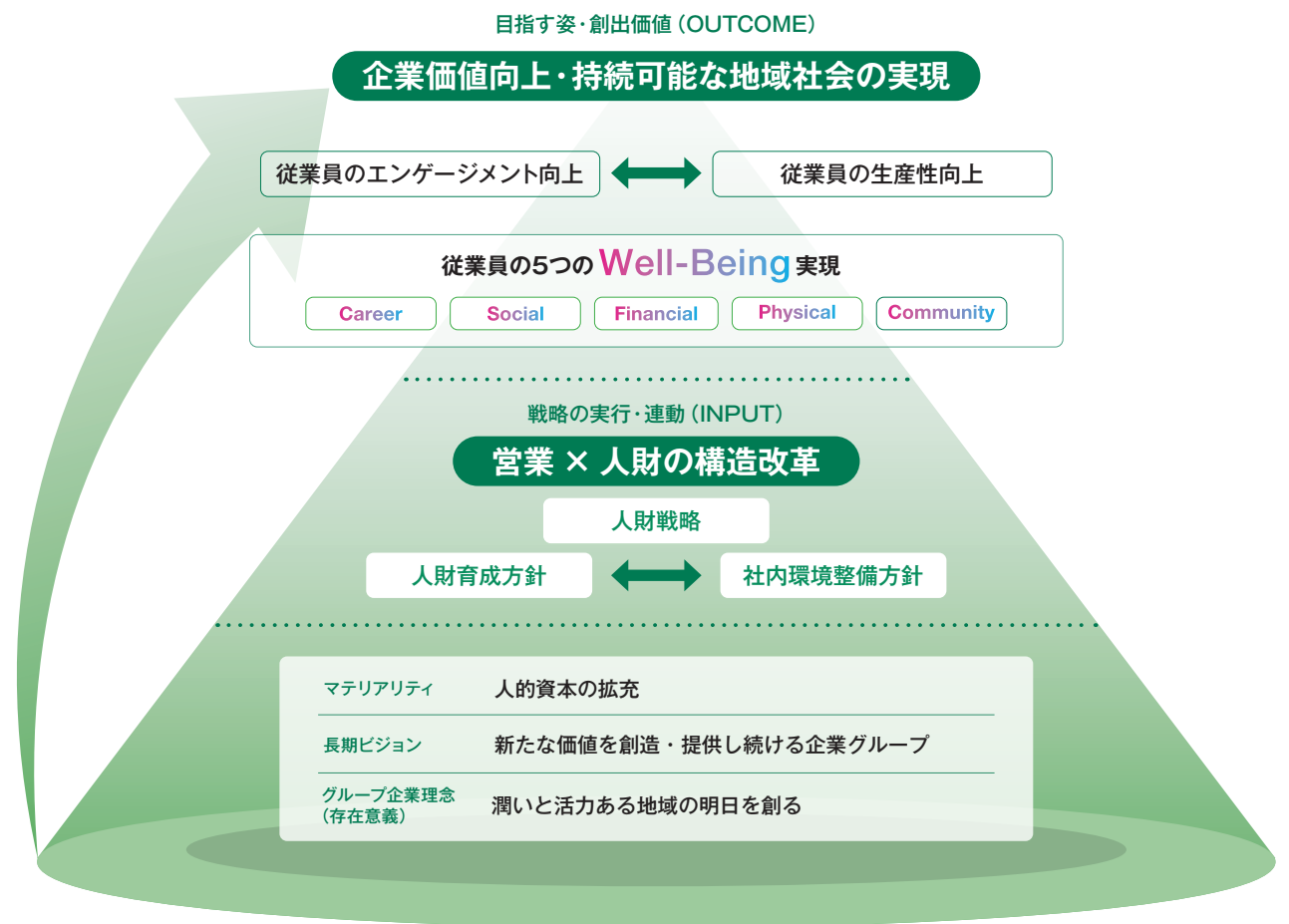
社内環境整備方針

私たちは、「専門的かつ多様な人財」がエンゲージメント高く働けるよう、「働き方改革」「DE&I (ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン)」「健康経営」の取組みを中心として社内環境の整備に取り組んでいます。

人財戦略 ～競争優位の源泉を磨く～

当社グループの人財戦略は、グループ企業理念のもと、中長期的な企業価値向上と持続可能な地域社会の実現を目指し、策定・実行しています。

具体的な戦略としては、「人財育成方針」「社内環境整備方針」を掲げており、これらを着実に推進することで、お客さまへ新たな価値を提供し続ける人財の「量」と「質」の向上に取り組んでいます。



人的資本関連

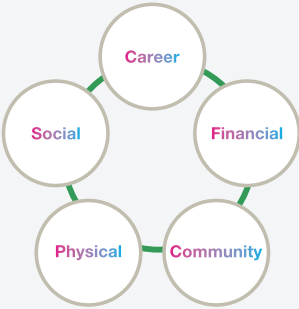
人財を競争優位の源泉の一つと位置づけ、全ての従業員の5つの Well-Being (Career、Social、Financial、Physical、Community) 実現を目指し、人財育成および社内環境整備に取り組んでいます。

人的資本経営の全体像

INPUT		
重要課題（テーマ）		主な取組内容
人財育成方針	人財育成 （共創人財） （専門人財）	- 研修等多様な手段・施策の実施による人財力底上げ - 自律的に学べる環境の整備・拡充等、多様な学習機会提供 - 各種奨励制度・学習コンテンツ拡大による高度資格保有者増加 - 外部派遣による各分野・領域に必要なスキル・知識・経験習得 - 資格取得の奨励・社内教育体制の拡充によるITリテラシーの向上
	人財確保・活躍 （採用・配置・評価）	- 公募制度の拡充等による意欲ある職員の配置、適所適材実現 - キャリア採用強化（アルムナイ、リファラル、第二新卒等）
社内環境整備方針	働き方改革	- 働き方改革運動 ～スマート・ワーキング・チャレンジ～ - DC抛出限度額見直し、退職給付制度可視化 - 金融セミナー実施 - 持株会奨励金引上げ、長期保有奨励金新設 - 株式報酬制度、業績連動型報酬体系の導入
	DE&I	- アンコンシャスバイアスに対する意識改革 - 女性管理職候補の育成プログラム強化 - 女性の健康課題に対する取組み強化 - 男性が育児休業を取得できるサポート体制の整備・強化 - 障がい者雇用促進に向けた職務開発・採用活動
	健康経営	- グループ一体での健康管理体制の強化 - 人間ドック費用補助 - 健康セミナー・イベントの開催 - 二次検査受診勧奨 - 保健指導・面接指導の実施

いよぎんグループWell-Being

Better Work, Better Life. より良い人生のために、より良い仕事を。

OUTPUT					OUTCOME
重要結果指標（KPI）	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度目標	5つのWell-Being実現
人財育成投資額 （従業員1人あたり研修関連費用）	218千円	279千円	270千円	230千円以上	
高度資格保有者数	579人	609人	649人	750人以上	
うち法人/個人/シブ/プランニング	469人	493人	526人	600人以上	
うちマーケット	83人	88人	87人	100人以上	
うちテクノロジー/プランニング （デジタルビジネス）	27人	28人	36人	50人以上	
ITパスポート資格保有者数	778人	912人	1,019人	1,000人以上	インパクト指標
外部研修等派遣者数	142人	152人	149人	150人以上	
公募制度による派遣・配属者数	8人	7人	10人	30人以上	[従業員のエンゲージメント向上]
キャリア採用者数	21人	30人	34人	40人以上	
時間外労働時間数	4.7時間	4.9時間	4.4時間	5時間以下	
有給休暇取得率	80.6%	79.0%	79.8%	80%以上	
企業型確定拠出年金活用率	85.8%	87.9%	90.6%	80%以上	
従業員持株会加入率	88.2%	89.9%	92.0%	90%以上	従業員エンゲージメントスコア
女性役席者比率	19.0%	19.1%	19.3%	23%以上	
男女の平均勤続年数の差異	75.0%	75.6%	77.8%	77%以上	
男性育児休業取得率	106.6%	100.0%	100.0%	100%以上	
障がい者雇用率	2.20%	2.40%	2.39%	2.70%以上	
身体的指標 （肥満・血圧・血中脂質・血糖値）	35.0%	34.9%	34.1%	33.5%以下	[従業員の生産性向上]
心理的指標（ストレスチェック）	81	81	79	75以下	
就業上の指標（アブセンティズム）	1.4日	1.6日	1.8日	1.1日以下	
就業上の指標（プレゼンティズム）	22.0%	22.0%	20.5%	15%以下	

人財

営業

従業員1人あたり
お客さま営業利益

2023年度 … 4.4百万円

2024年度 … 4.5百万円

2025年度 … 4.7百万円

2026年度目標 … 6.1百万円

人財育成方針

私たちは、「お客さま起点」を基本的な考え方とし「専門性を高めた共創人財」や「領域ごとの専門人財」といった多様な人財が、各々の強みをつくり、得意分野を伸ばし、適材適所や適所適材で能力を最大限発揮することで、多様な価値を創造・提供できるコンサルティング集団となることを目指し、人財育成に取り組んでいます。

人財育成（共創人財・専門人財）

「人財育成に過剰投資はない」という理念・組織文化に基づき、人財育成への取り組みを続けています。

KPI	補足	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績	2026年度目標
人財育成投資額	従業員1人あたり 研修関連費用※1	189千円	218千円	279千円	270千円	230千円以上

※1 対象：伊予銀行単体の従業員
研修会の会場費（光熱費・維持費等を含む）、外部講師費用、教材費、外部機関への派遣費用、研修関連のシステム費用、公的資格取得奨励金、研修旅費、学費、研修参加者の人件費相当額、研修目的の外部出向者の人件費相当額等（自主参加の休日セミナー、各所管部が主催する勉強会等は除く、従業員が自主的に参加した研修やセミナー等は除く）

自律的な学びを促す仕組みづくり ～「Cubic Booster制度」の導入～

業務に活かす目的で行う自律的な自己啓発に対する取り組みを経済的にサポートする制度として、「Cubic Booster制度」を2025年4月から導入しています。従業員一人あたり年間10万円を限度として、カフェテリア形式で職員の自律的な学びを後押しすることを目指しています。

制度内容のアップデート ～多様な学びへの挑戦を後押し～

制度を導入した2025年度は、グループ役職員1,687名（57%）が本制度を活用し、何らかの学びを得ました。一方で、「使途が特定項目に限定されている」「柔軟に利用できるように対応してほしい」といった、さらなる学びを求める声も多く寄せられました。これらを踏まえ、2026年度より制度内容をアップデートしています。

具体的には、幅広いニーズに対応できるよう、「コア」「マイセレクト」という新たな枠組みを設定するとともに、既存の人財育成ツールと連動した仕組みを導入するなど、運用ルールも見直しました。

「コア」は人事部が指定する特定項目から選択する一方、「マイセレクト」は5つのカテゴリから自由に申請できる仕組みです。職員一人ひとりが描く「目指す姿」を具体化し、その到達に必要と認められる学びを対象としています。原則として、目的が明確であれば申請を認める設計とし、本制度が「目指す姿」の実現に向けた手段として活用されることを目指しています。

Competency
知識・スキルを活かす思考・行動

Challenging
挑戦する姿勢

Career
いよぎんグループでのキャリアアップ

Cの3乗 … Cubic（キュービック）

Booster（ブースター）
「高める」「押し上げる」

主な活用制度

コア

● 公的資格
● 外部セミナー・講演会
● 通信講座
● 動画学習サービス

マイセレクト

● 地場産業・取引業界
● デジタル・データリテラシー・AI
● マーケット・ウェルスマネジメント
● CX・接遇対応
● その他

専門性を高めた共創人財（ベーススキルアップ）

「ベーススキル」には、常識・モラル・一般的なマナーから各種ビジネススキルや金融・ITリテラシー、多くの職員に求められる法人・個人業務の基礎知識やスキル等があります。職員一人ひとりが、それぞれの強みをつくり、得意分野を伸ばし、多様な価値を創造・提供できるコンサルティング集団となり「ベーススキル」を向上させるために、①得意分野を持つ人財の育成、②自律的に学ぶ環境の整備、③キャリア多様化への対応を主な柱として、また各専門部署とも連携して各種施策を進めています。

KPI	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績	2026年度目標
ITパスポート資格保有者数	674人	778人	912人	1,019人	1,000人以上
外部研修等派遣者数	112人	142人	152人	149人	150人以上

いよぎんグループについて

提供する価値

成長戦略

サステナビリティ

基盤の強化

データ

人財確保・活躍（配置）

Career

環境変化が加速する金融ビジネスにおいては、職員一人ひとりの専門性を継続的に高めることが不可欠です。当社グループでは、階層別・業務別の育成施策に加え、キャリア志向や適性を踏まえた配置を機動的に実施し、学びを現場で発揮できる環境を整備しています。これにより、お客さま起点の提案力と課題解決力を高め、提供価値の向上につなげます。

事業性融資研修会の抜本的な見直し / 育成パターン事例

基礎
(動画での学び)

・全7カテゴリーにわたる動画を視聴して学習
・融資の基礎を網羅したオリジナル教材を全員に配布
・スキマ時間を活用し、いつでも、どこでも学べる環境を構築

実践
(月1×5回・リモート)

・基礎を受講した職員を対象にリモートで開催
・各回、特定の資金使途を研究し、事例をもとに個人・グループワークを実施

事業性融資
インターバルカレッジ
(月1×5回・集合)

・現場で必要な実践力を磨くことを目的に集合形式で開催
・OJT管理責任者が関与する仕組みを設け、インターバル期間に学んだ内容を現場で実践

研修会・トレーニー制度の一覧

新入職員基礎 (総合職)	総合職1級 (Ⅱ)	仕事style up+	新任次長 フォローアップ	ハーフタイム・ キャリア	事業性融資 (基礎)	法人コンサル ティング営業 (ブラッシュ アップ)	デリバティブ 商品販売	デジタル ビジネス実践	短期トレーニー (システム部)
新入職員基礎 (オフィス)	総合職2級 (Ⅰ)	新任代理	新任支店長	キャリア チャレンジ 登用者	事業性融資 (実践)	医療・介護	営業係基礎	短期トレーニー (デジタル ビジネス人財)	短期トレーニー (地域創生部)
新入職員 フォローアップ (Ⅰ)	総合職2級 (Ⅱ)	新任代理 フォローアップ	新任支店長 フォローアップ	リテール 営業力養成 (1次～7次)	融資 スペシャリスト	店頭対応 スキルアップ	外為事務 担当者	短期トレーニー (法人コンサル ティング部)	短期トレーニー (国際部)
新入職員 フォローアップ (Ⅱ)	総合職3級	上級主事	プレマ・ プレババ	リテール 営業力強化	事業性融資 インターバル カレッジ	業務係 指導者	融資担当 役付者	短期トレーニー (資金証券部)	短期トレーニー (四国アライア ンス証券)
新入職員 フォローアップ (オフィス)	仕事ステップ アップ	新任支店長・ 新任次長・ 新任本部課長	ワーキング ベアレント	住宅ローン (新規申込)	法人コンサル ティング営業 (基礎)	業務担当 役付者	営業担当 役付者	短期トレーニー (リスク統括部)	四国 アライアンス
総合職1級 (Ⅰ)	仕事 style up	新任次長	新規 メンバー	住宅ローン (固定金利 再選択)	法人コンサル ティング営業 (実践)	金融商品 販売	「介助専門士」 資格取得	短期トレーニー (シブファイナ ンス部)	TSUBASA アライアンス

充実した自社企画の研修メニュー ～人財育成計画に沿った育成～

研修会は、階層別研修会および業務別研修会に分類し、人事部と所管部署が連携して企画・実施しています。2025年度は、階層別64件、業務別81件を、集合（対面）およびオンライン（リモート）形式で開催し、延べ4,655名が受講しました。

業務別研修会は公募制としており、職員が必要な学びを選択して受講できる環境を整えています。また、公募制トレーニーや、TSUBASAアライアンスおよび四国アライアンスとの合同企画による研修会も実施し、意欲ある職員の挑戦を後押ししています。

さらに、実践的な学びを一層促進するため、山西研修所に模擬店舗を新設するなどハード面への投資も重ね、学びの環境をアップデートしています。

配属希望の公募

当社グループでは、従業員の自律的なキャリア形成の実現のため、半年に一回社内です「配属希望」の公募を実施しています。

公募先は、社内の本部各部や特殊業務を行う支店、グループ内関連会社、外部企業など多岐にわたり、応募資格を満たす従業員が自ら希望する部署に手を挙げチャレンジする機会を提供しています。

配属公募先の例

伊予銀行本部	伊予銀行営業店・グループ会社 等	研修派遣
総合企画部	ローンプラザ松山支店	グローバル人財トレーニー
広報CSR室	海外拠点	資金証券部トレーニー
DX戦略部／システム部	いよぎんリース(株)	法人コンサルティング部トレーニー
ビジネスマーケティング部	いよぎんキャピタル(株)	保険プラザトレーニー
地域創生部	(株)いよぎん地域経済研究センター	外部企業等への研修派遣
ダイレクトコンサルティング部	四国アライアンス証券(株)	中小企業診断士養成機関派遣

▲ 研修会での活用の様子

新入職員基礎研修会で活用!
窓口業務および後方事務、AGENT業務等、実践的なスキルの習得を目指した研修を企画・運営し、人財育成の高度化を進めています。

75 いよぎんホールディングス 統合報告書2026

いよぎんホールディングス 統合報告書2026 76

人的資本関連

社内環境整備方針

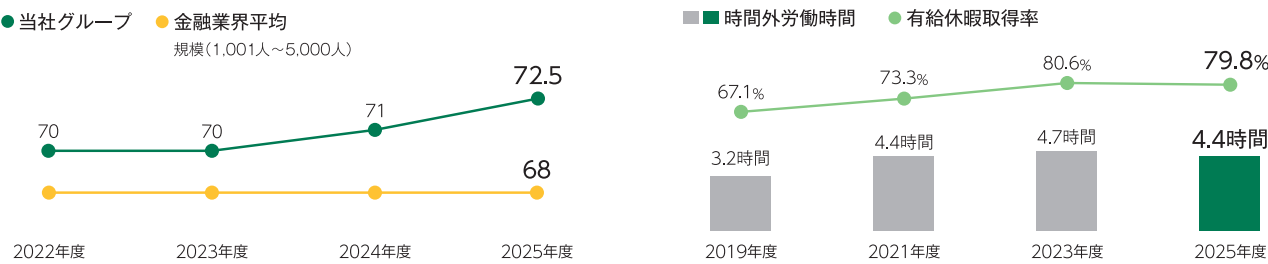
私たちは、「専門的かつ多様な人材」がエンゲージメント高く働けるよう、「働き方改革」「DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）」「健康経営」の取り組みを中心として社内環境の整備に取り組んでいます。

働き方改革

「働きやすく」「働きがい」ある職場環境の整備

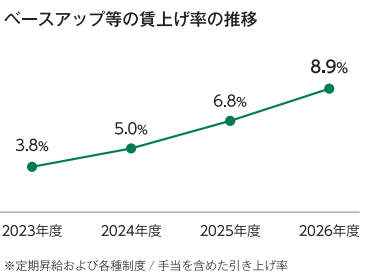
全社的な働き方改革運動「スマート・ワーキング・チャレンジ」として、「マネジメント改革」、「意識改革」、「業務改革」および「能力開発」に取り組み、インプット(労働投入)の効率化を図っています。また、インプットの効率化に合わせて、従業員一人ひとりのエンゲージメントを高めることで、アウトプット(付加価値)を最大化すべく、「完全フレックスタイム制度」や「在宅勤務制度」、「ビジネスカジュアル」、「副業制度」など自律的で多様な働き方を促進するための制度や、コミュニケーション活性化・心理的安全性の確保等を目的とした「1on1ミーティング」を導入し、従業員が「働きやすく」「働きがい」ある職場環境の整備に努めています。

エンゲージメントスコア(総合)



従業員のFinancial Well-Being実現に向けて

当社グループでは、価値創造の源泉である従業員自身のFinancial Well-Beingの実現をサポートするための取り組みも強化しています。



ベースアップ	持株会RS	帰省手当
物価上昇等の社会情勢を鑑み、4年連続のベースアップを実施	マネージャー・プロフェッショナル層の従業員に当社の譲渡制限付株式 (RS) を付与	転居を伴う転任があった従業員に対し、帰省に要する交通費を支給
業績連動型賞与	Cubic Booster制度	
従業員の業績向上へのインセンティブを高めるため、業績連動型の賞与支給方式を導入	従業員の自律的な自己啓発を経済的にサポートする制度（年間上限額10万円）	

DE&I (ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)

年齢や性別等にかかわらず活躍できる職場環境の整備

アンコンシャスバイアス研修会の実施

多様な人材が能力を最大限に発揮できる職場づくりを目指し、2025年度に管理職向けアンコンシャスバイアス研修会をオンラインで実施しました。公募制での募集に対し、140名以上の管理職が自発的に参加しました。基礎編でアンコンシャスバイアスへの理解を深め、インターバルを挟んだ実践編で職場やプライベートのコミュニケーションに活かせるヒントや考え方を学ぶ2部構成で実施しました。アンコンシャスバイアスへの理解は管理職にとどまらず、全ての従業員にとって重要であると考え、誰もが「働きやすく」「働きがい」ある職場環境の実現に向けて全社的な浸透を図っていきます。

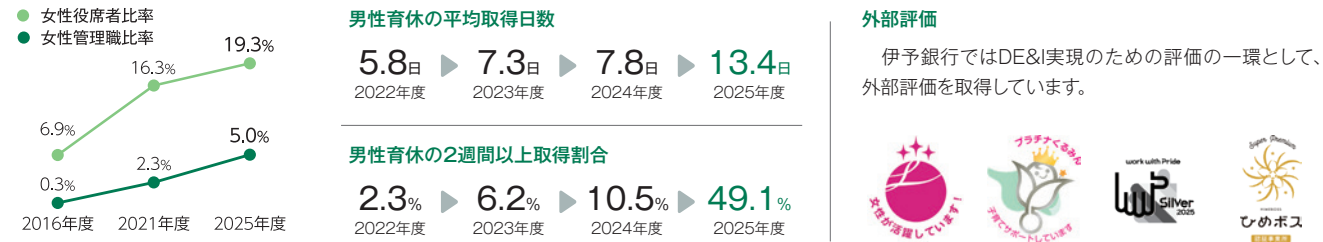
障がい者の雇用促進

障がい者の雇用促進を目的として特例子会社「株式会社いよぎんChallenge&Smile」を設立しています。地域の事業者と協力したグッズ開発や道の駅・イベント等での販売、伝統工芸の継承など様々な取り組みを行っており、障がい者が地域とともに活き活きと働ける職場を目指しています。



ジェンダーギャップ解消に向けた取り組み

当社グループでは、従業員の半数以上が女性であることを踏まえ、DE&I推進の一環としてジェンダーギャップの解消に注力し、多様なバックグラウンドを持つ人材の能力を最大限に発揮できる環境整備に取り組んでいます。また男性の育児休業取得・育児参加を推奨し、育児休業取得前後の研修会は参加者の性別を問わず開催しています。女性管理職の登用は着実に前進していますが、さらなる改善が急務であると認識しており、性別にかかわらず、全ての人材がキャリアを描き、能力を発揮できる職場の実現に向けて、引き続き取り組みを加速させていきます。



多様なライフコースに寄り添う制度の整備

サンキューサポート手当の新設

従業員の育休や突発的な休職等で職場をサポートした同僚への感謝を形にする手当。男性の育休長期取得を後押しするとともに、出産・育児・介護などのライフイベントを職場全体で互いにサポートしあう組織風土・納得感・一体感の醸成を目的に新設しました。

出産・育児、介護、治療、男性育休の取得促進

ライフコースサポート休職

多様なライフコースの事情に対応した休職制度

不妊治療、性別適合手術、配偶者の転勤

フェムケア休務

生理日だけでなく、PMSや月経困難症等でも取得可能な休暇制度

生理日、PMS (月経前症候群)、月経困難症

健康経営

「企業の持続的成長を支えるのは従業員である」との考えのもと、2015年に「健康経営宣言」を実施し、従業員の健康維持・増進と健康意識の向上に取り組んでいます。健康経営は「ポピュレーションアプローチ」と「ハイレスクアプローチ」を両輪とし、健康アプリの活用、人間ドック費用補助 (補助率95%(上限62,000円)、40歳以上は100%補助) などを推進しています。あわせて、40歳以上の人間ドック受診義務化や保健指導を通じて、アブセンティーズム／プレゼンティーズムの改善を図っています。これらの取り組みにより、当社は「健康経営優良法人2026 (ホワイト500)」の認定を取得しています。

Physical



「My Wellness制度」新設

従業員の自律的な健康の維持・増進に対する取り組みを経済的にサポートすることを目的に2026年度に新設しました。

疾病の予防や早期発見、日常的な健康管理など、9つのメニューから自由に選択することができるカフェテリア型の制度です。



自由に選べる

9つのメニューから自分のニーズに合わせて自由に組み合わせ可能



無駄がない

余った人間ドック補助の金額をポイントに加算／無駄なく健康投資



一人ひとりに合わせる

疾病予防や早期発見から日常的な健康管理まで、個々の多様な健康ニーズに対応

インフルエンザ
予防接種

ウェアラブル
端末

二次検査

禁煙外来

歯科検診

がん検診

婦人科検診

更年期障害
検査

健診フォロー
機器

▶ 年間 10,000pt (円) + 余った人間ドック補助の金額を加算

特別座談会 | 現在から未来に向けたDE&Iとは



いよぎんホールディングス
取締役監査等委員（社外）
野間 自子

いよぎんホールディングス
人事企画部長
杉野 里佳

伊予銀行 森松支店
支店長代理
青木 美咲

いよぎんグループ DE & I 宣言

私たちは、従業員一人ひとりが個性あふれる能力を最大限発揮できる職場とするために、DE&Iをより一層推進し、「働きやすい会社」「働きたい会社」「地域の未来づくりに貢献し、ともに成長する会社」を目指しています。

Diversity

私たちは、性別や年齢、国籍、障がいの有無、SOGIE、ライフコース、健康状態、働き方、生き方、考え方等、多様な個性を認め合い、相互理解を深めます。

Equity

私たちは、従業員一人ひとりの個性に応じて、誰もがチャレンジできる機会を得られ、その機会を十分に活かせるよう、公平性を追求します。

Inclusion

私たちは、従業員一人ひとりが強みを作り活躍することができる、心理的安全性の高い職場を実現します。

今、DE&Iはなぜ重要なのか？

そして未来へどうつながるのか？

社会構造が大きく変化するなか、企業の持続的な成長と地域経済の発展に向けて、多様な人財が活躍できる環境をつくるDE&Iの推進は、重要な経営戦略となっています。具体的な施策の取組状況、現場の実感、今後の課題、地域にもたらす価値とは——。当社グループの「DE&Iの現状と未来」について、社外取締役、人事企画部長、現場社員という異なる視点から、それぞれの「声」をお届けします。

① 多様性がもたらす価値とは ～DE&Iの重要性の認識～

Q 人口減少やデジタル化など社会が大きく変化するなか、当社グループにとってDE&I推進が重要である理由は何でしょうか。また、現在の進捗や課題、多様な人財が活躍できる職場の価値について、それぞれの立場からお聞かせください。

野間 会社の成長を支えるのは、やはり「人」です。属性にかかわらず、多様な人財が能力を発揮できる場をつくることが、人的資本経営の根幹だと考えています。異なる経験や価値観から新たな視点や発想が生まれ、競争力が高まることで、当社グループが掲げる「潤いと活力ある地域の明日を創る」という企業理念の実現にもつながります。

当社グループは、規律を大切にしながらも、新しい試みに挑戦する組織だと感じています。DE&Iについても、トップから現場まで推進する意識が共有されています。若い社員の方に話を伺った際も、「仕事をするうえで男女の違いを感じない」と聞きました。若い世代には男女平等の意識が自然に浸透しているのでしょう。

一方で、男性の育児休業や人事配置、女性管理職比率には、なお課題

があります。男女のどちらか一方を優遇するのではなく、双方が公平性を意識し、DE&Iの推進に前向きに取り組むことが重要です。現在は制度の整備に加え、それを十分に活かすための意識改革を進める段階にあると考えています。

杉野 野間さん、ありがとうございます。お話しいただきましたとおり、当社グループがDE&Iの推進に強くこだわる理由は、この取組みが最終的に地域やお客さまのためになると確信しているからです。地域課題が複雑化・高度化するなか、同じような考え方や経験を持つ人だけでは、最適な解決策を生み出し続けることはできません。DE&Iの推進は、社会に求められているから取り組むものではなく、当社グループが将来にわたって地域へ価値を提供し続けるための成長戦略だと捉えています。

地域の人口の約半数は女性であり、企業においても女性には重要な担い手です。その女性が十分に活躍できていないとすれば、大切な人財の可能性を活かし切れていないことになります。まずは女性が力を発揮できる環境を整え、その先に多様な人財が個人の強みや視点を活かし、主体的に挑戦できる組織をつくる必要があります。それによ

て新たな解決策を生み出し、地域の持続的な活力につなげていくことが、私たちが果たすべき役割だと考えています。

私が社会人になった頃の愛媛では、「女性は結婚したら仕事を辞めるもの」という考え方が今より一般的でした。私自身も先頭に立ち意識改革に取り組んできましたが、当社グループのDE&Iに関する各指標は、残念ながら業界内で後塵を拝しているのが現状です。しかし、当社グループの若い世代は男女の違いを過度に意識せず働いているように感じており、どちらかと言えば、経営に近い視点で現場をリードする私たちこそが意識を切り替えていかなければならないと強く感じます。本日はこれからどの世代や階層に、どのような取組みを実施していくのかをお二人にお話しいたします。

② 現在地と未来への道筋 ～DE&Iの実践～

Q DE&I推進について、これまでの取組内容と評価を教えてください。また、この評価を踏まえて「働きやすさ」と「働きがい」の両面から今後どのような施策や制度が必要とお考えでしょうか。

杉野 当社グループでは、事業所内保育施設の設置や時間単位有給休暇制度等の各種休暇制度の充実に加え、完全フレックスタイム制度や在宅勤務制度を導入するなど、多様な人財が働きやすい環境を整えてきました。仕事と家庭の両立支援についても、法定基準を上回る取組みを進めています。現に女性の勤続年数が伸び、青木さんのように育児と役席者としての業務を両立し、現場で活躍する女性も増えていくことから「働きやすさ」の面では着実に成果が表れていると感じます。

青木 私も杉野さんがおっしゃるとおり、若手社員には男女平等の意識が浸透しており、様々な考え方や価値観を尊重しながら働くとする姿勢を感じます。私自身は2012年に伊予銀行に入社しましたが、当初から役席者を目指していたわけではありません。転機となったのは、年齢の近い女性役席者との出会いです。当時業務に不安を抱えていた私に、日頃から「よく頑張っているね」「大丈夫だよ」と声をかけてくださいました。身近にロールモデルがいたことが、役席者を目指すきっかけになったのだと思います。多様な人財が活躍できる職場の価値は、制度が整っていることだけでなく、一人ひとりが「ここで成長できる」「自分らしいキャリアを選ぶ」と思えることにあると感じています。当社グループには、多様な個性が輝くための土壌が備わっていると思います。

一方で、「働きがい」という面では、まだ課題が残っています。特に、意思決定層に女性を増やすという点では、まだまだです。銀行単体での女性管理職比率は業界内でも最低水準です。全ての女性が管理職を目指すべきだとは思いませんが、本人が望むキャリアを描き、能力を発揮できる環境の実現に向けては、改善の余地があります。

これまでは、女性を受け入れる周囲の意識改革や、アンコンシャスバイアスに対する理解の促進、管理職層への働きかけに力を入れてきましたが、その反面、女性本人に継続的に働きかける取組みが足りていませんでした。そこで昨年度から、社外の専門家によるメンタリングプログラムを導入しました。半年間実施したところ、開始前に「管理職になりたい」と回答した参加者は3割ほどでしたが、終了後には7割程度に増えました。また、「自分のキャリアに見通しが立っている」

特集③

特別座談会 | 現在から未来に向けたDE&Iとは



と答えた人は、3割程度から全員となり、期待を大きく上回る、これまでにない効果が現れました。社外メンターとの対話によって、参加者が自分自身の可能性に気づいたことが、大きな意識の変化につながったのだと思います。

さらに今年度からは、メンタリングとマインドセット研修を組み合わせた「女性管理職候補育成プログラム」を試行しています。参加者だけでなく、その上司にも研修を受けてもらい、双方に働きかける両輪の取組みです。今後は役員層も含め、参加者、上司、経営層の三層に働きかける仕組みへと発展させ、2027年度からの本格導入を目指しています。愛媛県砥部町で晩年を過ごした詩人・坂村真民の「あとから来る者のために」という言葉を胸に、取組みを進めていきたいと考えています。

青木 杉野さんがお話しされた各制度は、私自身も活用してきました。出産を機に約1年間の育児休業を取得しました。復職後も、子どもが急に発熱した際には時間単位有給休暇制度を利用するなど、状況に応じて柔軟に働くことができました。こうした制度があったからこそ、仕事と家庭を両立しながら、キャリアを継続できたと感じています。

現在は、「女性管理職候補育成プログラム」に参加しています。名称だけを見ると、管理職を目指すことを求められているようで、少し身構える人もいるかもしれませんが、しかし、実際に参加してみると、単に

管理職になるための研修というより、自分にとって仕事とは何か、自分は何を大切にしているのかを整理し、今後どのような道を歩みたいのかを、改めて考えるためのプログラムだと感じます。まだ研修もメンタリングも始まったばかりですが、すでに自分の意識が良い方向へ変わり始めています。以前は、目の前の役割を果たすことに意識が向きがちでしたが、今は、自分がやりたいことや楽しいと感じることを、今後の仕事やキャリアにどう結びつけるべきかを考えるようになりました。

以前から研修や両立支援制度はありましたが、現在は、単に女性管理職になることを後押しするのではなく、本人の価値観やキャリア観まで掘り下げながら支援していただいていると感じます。働き方を支える制度に加え、自分自身の将来を考える機会まで用意されていることに、組織からの強い支援を感じています。

野間 お二人の話を伺って、改めて当社グループでは、多様な人財がそれぞれの強みを活かし、自律的にキャリアを築くための仕組みが整いつつあることを実感できました。キャリアフィールド制度や自律的な学びを支える環境の整備、女性の「両立支援」から「活躍支援」への展開など、中期経営計画に基づき、具体的かつ実効性のある施策を着実に進めている点は、特に高く評価できます。社員の皆さんは能力も意欲も高く、皆さんが正しく努力を重ねれば、相当な成果を生み出せると期待しています。

現在試行中の「女性管理職候補育成プログラム」も、非常に丁寧につくられていると思います。単に管理職になることを促すのではなく、自分自身を深く掘り下げ、どのようなキャリアや人生を選びたいのかを考える内容になっている点が良いと思います。こうした機会は、将来的には男性社員にも広げることを考えても良いのではないかと思います。

私や杉野さんの世代は、いわば男性社会・組織の中で道なき道を自ら切り開きながら進んできたところがあります。それに比べると、現在は男女を問わず、自分の意思で働き方やキャリアを選ぶための道が少しずつ整ってきました。今後は、一人ひとりが制度・施策を十分に活用し、個人の可能性を広げられるところまでつなげていただきたいと思います。

が重要です。

同時に、上司側の意識改革も欠かせません。上司が部下の可能性を信じ、偏見なく公平に仕事を任せることによって、部下は各々の能力や強みを発揮できるのだと思います。そのため、管理職層に対して、DE&Iの重要性や多様な部下をマネジメントする際の考え方などについて、定期的に研修を実施しています。引き続き、本人と上司の双方に働きかけながら、組織風土を「働きやすさ」から「働きがい」へ発展させていきたいと考えています。

現在は、私が考える理想に対してまだ5合目にも達していない状態のように思います。人の意識や行動は1年や2年の短期間では変わりません。女性活躍のために特別なポジションを設けるのではなく、今あ

る仕事やポジションのなかで一人ひとりが力を発揮できるよう、組織として意欲ある人財の育成を後押ししていく必要があります。

青木 杉野さんがおっしゃるとおり、現場での意識改革はまだこれからだと私も感じています。一方で、多様な人財が協働することによる良い変化も、すでに生まれています。私が所属する支店では、新卒やベテラン、育児中の人、異業種を経験した後にカムバック制度を利用して復職した人など、様々な背景を持つメンバーと一緒に働いています。多様な視点から意見が出ることで、課題への解決策の幅が広がり、お客さま一人ひとりの状況やニーズに応じた、きめ細かな提案につながっている実感があります。

多様性は、異なる人が同じ職場にいただけでなく、それぞれの経験や強みを仕事に活かし、新たな価値につなげることに意味があると思います。一方で、多様性の捉え方が、現場ではまだ「特別な事情を持つ人への配慮」と捉えられている面もあります。一人ひとりがどのように活躍できるかまで考え、多様性の認識自体を変えていくことが、本来のDE&Iではないでしょうか。

また、若手社員には、自分自身の意向や価値観を大切にしながら働くこうとする意識が根付いています。一人ひとりの考え方を尊重することは大切ですが、年齢や経験、働き方の異なる人たちが協働するなかでは、コミュニケーションにズレが生じることもあります。これを超えるためには、お互いの背景を理解しようと努め、積極的に対話の場を設けることが重要だと感じています。

私自身も、日々のコミュニケーションや定期的な1on1ミーティングを通



4 持続可能な成長と地域社会への貢献 ～未来への展望～

Q DE&Iを通じて地域社会にどのような価値をもたらしたいとお考えですか。

杉野 私はDE&Iの実現は、最終的には「地域のため」というところに行き着くと考えています。地域に価値を提供し、その未来を支えるためには、まず私たち自身が変わらなければなりません。地域のリーディングバンクとしての自覚と誇りを持ち、DE&Iの実現に先んじて取り組みたいと思います。

じて、業務に限らず話をする機会を設けています。先日も、自分が感じていた不安について上司と直接意見交換をしました。上司も研修を受けており、多様性を尊重する考え方は徐々に浸透していると感じます。ただ、頭で理解したことを現場の行動に結びつけるには、もう少し時間が必要です。

野間 杉野さん、青木さん、現場での状況のご説明をいただきありがとうございました。私も制度としては、かなり整ってきていると評価しています。ただ、制度を利用できる状態にあることと、その人が持つ能力や専門性を十分に発揮できることは同じではありません。制度を現場の配置や育成、仕事の任せ方にまで反映させる必要があります。人生における仕事の位置づけや、望むキャリアは人によって異なります。管理職を目指す人もいれば、特定の分野で専門性を深めたい人もいるでしょう。キャリアが多様化していくなかで、組織が一人ひとりの希望に柔軟に対応し、公平に機会を提供できるか、女性管理職の候補層を厚くし、上級管理職や役員など意思決定層の多様性をどう高めていくか、これらも引き続き、重要な課題だと考えています。

また、管理職になるほど、自分の言動が周囲に及ぼす影響は大きくなります。制度の整備とともに、個々人がそのポジションに相応しく意識やマネジメントのあり方を変えていくことが、DE&Iを組織風土として根付かせるためには欠かせません。また営業店は、地域の方々と接する機会が多い場所です。私は、社員の方に対して仕事を通じて「自分たちが地域の意識を変えていく」という気持ちで取り組んでいただきたいと思っています。このような取組みが、社内の働き方にとどまらず地域社会を良い方向に変えていくことにもつながるのではないのでしょうか。



地域には、様々な背景や価値観を持つ人が暮らしています。私たちの組織も、多様な人財がそれぞれの力を発揮し、地域社会を映し出すような存在であることが必要です。多様な視点や経験から新たな価値を生み出し、外部からも「素晴らしい組織だ」と思ってもらえる存在になることが、地域を変える力につながると信じています。

青木 私自身が女性の上司をロールモデルとしてきたように、今度は私が、後輩に「こんな働き方もできるのか」「多様な考え方を持っていて良いのか」と感じてもらえる存在になりたいです。育児や介護

特集③

特別座談会 | 現在から未来に向けたDE&Iとは

などのライフイベントがあっても専門性を高め、新しい仕事に挑戦できる。属性にかかわらず、誰もが自分の意見を率直に発言できる職場が理想です。

一人ひとりが活き活きと働き、多様な視点を活かせる組織になることは、地域に提供できる価値を高めることにもつながります。企業理念にある「潤いと活力ある地域」について、私は「潤い」とは地域で暮らす人の心が豊かであること、「活力」とは、地域の内外から「この地域は魅力的だな」と思ってもらえる力だと捉えています。そのような地域をつくるために、金融サービスや地域貢献活動を通じて、お客さまに最も近い営業現場から、その実現に貢献していきたいです。



野間 愛媛を訪れるたびに、多様な自然と穏やかな気候、そして豊かな食に恵まれた、非常に暮らしやすい地域だと感じます。一方で、その魅力は県外にまだ十分に伝わっていないように思います。地域の良さを積極的に発信し、多様な人財から「ここで暮らし、働きたい」と思ってもらえる地域にしていくことは大切です。

インターネットの発達によって、働く場所、働き方の選択肢も広がっています。県外の方にもお越しいただき、地域をさらに良くするために一緒に働いてもらえればと思います。そのためにも、当社グループが多様な人財に選ばれる、「働きやすく」「働きがい」のある組織であることが重要です。

社外取締役として、人的資本を競争優位の源泉とする戦略が実効性を伴って進められているかを独立した立場から監督していきます。また、東京で働く女性としての視点や法律の専門家としての知見を活かしながら、経営陣や社員の皆さまとの対話を重ね、当社グループの持続的な成長と地域社会の発展に貢献してまいりたいと考えています。

TOPIC 当社グループのエンゲージメント向上におけるキードライバー

エンゲージメント向上のキードライバー

	2023年度	2024年度	2025年度
職務	67	68	69
自己成長	65	66	67
健康	63	65	66
支援	72	73	74
人間関係	74	75	75
承認	68	69	70
理念戦略	70	71	71
組織風土	69	70	71
環境	68	69	71

評価コメント

当社グループの従業員エンゲージメントは、全てのキードライバーにおいて着実にスコアが上昇しており、バランス良く底上げされています。従業員一人ひとりの職務への満足度、自己成長への意欲、健康への配慮、上司や仲間からの支援、良好な人間関係、適切な承認、そして企業理念や組織戦略への理解、働きやすい組織風土、快適な職場環境といった多岐にわたる側面から総合的なスコア向上を図っています。

小項目スコアの推移からも、エンゲージメント向上のための具体的な施策がスコア向上に寄与していることが窺えます。成長機会における「Cubic Booster制度」や、上司との関係における「1on1ミーティング」、キャリア機会の提供における「社内公募制度」や「人事制度改定」といった取組みが、従業員からの高い評価につながっています。また、ワーク・ライフ・バランスの改善に向けた「働き方改革」や「DE&I推進」、そして給与への納得感を意識した「人的資本投資」も、従業員のエンゲージメント向上に大きく貢献しています。

一方で、各部室店におけるエンゲージメント向上に対する具体的な行動のさらなる浸透、若年層（25～29歳）のエンゲージメントスコアにおいて一時的な下落傾向にあるという課題も認識しています。これに対し、当社グループは引き続き、従業員が自身のキャリアを主体的に形成し、働きがいを感じられる環境を整備するため、若手社員のうちから手を挙げて挑戦できる公募制トレーニングの充実や、半年に1回の配属希望の公募を推進するなど、多様な働き方へのニーズに対応した個別施策の検討・実行を進めています。

キードライバーを構成する小項目スコア（一部抜粋）

	2023年度	2024年度	2025年度	スコア向上に向けた主な取組み
成長機会	68	68	69	Cubic Booster制度（2025年度より導入）
上司との関係	73	74	75	1on1ミーティング（2024年度より開始）
キャリア機会の提供	70	71	72	社内公募制度、人事制度改定
ワーク・ライフ・バランス	69	71	72	働き方改革、DE&I
給与への納得感	66	66	68	人的資本投資

※左記の小項目別スコアは、人的資本関連施策と関係性の高いデータを中心に取り上げています。

活躍するキャリア採用者の声

当社グループは持続的な成長に向けて、様々な経験・専門性を持つ人財の採用を推進するとともに、多様な人財がそれぞれの強みを活かして活躍できる組織づくりを進めています。

これまでのキャリアが当社グループではどのような形で活かされているのか、キャリア採用で入社し、それぞれのフィールドで活躍する社員2名にインタビューしました。



伊予銀行
法人コンサルティング部
高田 清美

チームで人をつなぐコンサルティング支援
企業・地域の発展に貢献できることに手応えを感じます

現在、私は人材紹介チームで取引先企業の中途採用を支援し、求人企業と求職者をつなぐ役割を担っています。営業店担当者からの相談を起点に、企業の採用課題を整理・言語化して求人票に反映し、採用成立まで伴走するのが主な業務です。また、案件に応じて社内外の関係者と連携し、必要な支援を組み立てています。

前職でも採用支援を通じて企業をサポートしてきましたが、経験を重ねるなかで、採用領域にとどまらず幅広い経営課題に関わりたいという思いが強まりました。当社は地域企業に最も近い立場で、資金支援や取引ネットワーク、人材確保などを通じて企業の成長を中長期的に支えています。そのような点に強く惹かれ、当社でのコンサルティング支援に挑戦したいと思い入社しました。

入社後のギャップはあまりなく、働きやすさを実感しています。働く環境の整備に加え、自律的な自己啓発への支援も手厚く、2025年度から導入された「Cubic Booster制度」を活用し、現在は自身の専門実務の資格だけでなく、銀行で働くうえで必要な金融知識の習得や資格取得にも挑戦中です。

入社1年目は営業店とのリレーション構築に注力しました。前職で培った、課題整理や要件定義、チャネル特性を踏まえた運用のノウハウは、営業店からのトスアップを成果につなげるうえで大きな強みとなっています。

また、単なるマッチングにとどまらず、営業店やグループ企業、提携人材会社、部内の他ソリューションの力をつなぎ、チームとして成果を出せる点にやりがいを感じています。さらに、得られた成功事例やノウハウを営業店へ還元して提案の幅を広げることで、社内の提案力向上にも貢献できます。こうした活動が、結果として地域企業や地域の持続的な発展を支えられる瞬間に、大きな手応えを感じています。

今後は人材領域の専門性をさらに深め、採用の成立にとどまらず、採用要件の設計や人材戦略の整理まで踏み込んで支援できる存在を目指し、地域企業の持続的成長と雇用の維持・創出に貢献していきます。



伊予銀行
ビジネスマーケティング部
課長代理
橋本 俊晴

地域に密着したデジタル支援
地域の暮らしを豊かにすることに貢献していきます

私は伊予銀行のアプリやローンなどの金融サービスを非対面で推進する業務に従事しています。具体的には、ホームページやATM、アプリといった伊予銀行保有のものやTVや雑誌、Web広告といった有償媒体を通じて、商品の魅力やキャンペーン等をどのように訴求していくかを社内関係者や外部業者と協力しながら実施しています。また、マス向け施策だけではなく、アプリ等を通じてお客さまの事情に合ったコンテンツを配信する1to1マーケティングにも力を入れています。デジタル施策は成果が数値化されるため、企画内容がそのまま結果に表れ、改善施策に取り組みやすい点にやりがいを感じています。

前職ではEコマースのサイトおよびコールセンター、商品登録事務運用の構築とそれらの保守を担当しており、業務だけでなくシステムの要件定義も行っていました。そこで、システム導入のプロジェクト管理やサイト保守の難しさ、商品販売に関するマーケティングなどを学びました。様々な業界を担当できることで視野が広がり非常に勉強になりましたが、自分の業務内容と社会とのつながりにあまり手応えを感じられていませんでした。

そのようななか、これまで培ったITスキルを活かしつつ地域に密着した仕事を検討していたところ、妻の地元である愛媛県でデジタルに力を入れ、金融を通じて広くかつ密接に地域貢献している伊予銀行に興味を持ちました。東京のITベンチャー企業時代とは違い、多くの人と時間をかけて意思決定をしている点に最初は戸惑いましたが、チームや組織がしっかり機能しているため、決定事項が全社的に遂行されていくのは大きな強みだと感じています。

当社は生成AIも含めたデジタル技術導入に非常に積極的で、社内業務だけでなくお客さま向けにもデジタルサービスを提供しています。前職で培った知見を活かしながら、デジタルを通じてお客さまへの価値提供の向上に努め、ひいては地域の暮らしを豊かにすることに貢献していきたいと考えています。

気候変動への対応 ～TCFD提言への取組み～

当社グループの中核企業である伊予銀行は、気候変動がお客さまや自行に及ぼすリスクを想定しながら、脱炭素社会の実現に貢献していくため、2021年2月に「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」提言に賛同表明しています。当社グループは、持続可能な地球環境の実現と事業活動の両立が新たな事業機会の創出につながると考え、TCFD提言の枠組みに基づき、次のとおり気候変動に関する情報開示を充実させています。

1 ガバナンス

<方針>

「潤いと活力ある地域の明日を創る」というグループ企業理念（存在意義）のもと、「環境方針」を制定し、環境への負荷軽減と、お客さまの環境保全活動への支援に対し、積極的かつ継続的に取り組んでいます。

また、「気候変動・環境負荷」をマテリアリティの一つとし、当社グループが環境に配慮した事業活動を展開するとともに、お客さまの気候変動対応および脱炭素化に向けた取組みを金融・非金融の両面から支援し、豊かな地球環境・自然資本の維持に貢献することとしています。

<体制>

地域社会へ重大な影響を及ぼす気候変動は、当社グループにとってリスクである一方、新たな事業機会を創出する重要な経営課題の一つとして捉えています。

TCFDへの対応は、組織一体となって検討を進めていく必要があることから、経営企画部門やリスク管理部門をはじめとして、組織横断的に脱炭素化の実現に向けた企業活動の在り方について調査・協議しています。

協議事項は、社長を委員長とするグループサステナビリティ委員会に付議・報告し、気候変動を含む環境課題に関する対応状況および情報開示について審議しています。また、重要事項については必要に応じて取締役会に報告し、適宜適切に、取締役会の監督を受ける体制を構築しています。

2 戦略

<機会>

お客さまの再生可能エネルギー事業への投資や環境負荷低減に資する設備投資等を積極的に支援し、ファイナンス面から、お客さまの温室効果ガス排出量削減やエネルギー効率向上に寄与し、脱炭素社会の実現に向けて取り組んでいます。

また、気候変動対策コンサルティング等、非金融面においてもお客さまの脱炭素化を支援するソリューションを提供するため、地域の電力会社との包括的な連携協定の締結等、気候変動に強い地域づくりと持続可能なビジネスの構築に取り組んでいます。

<リスク>

気候変動リスクとして、移行リスクと物理的リスクを認識しており、当社グループの事業活動への直接的な影響と、お客さまが影響を受けることによる間接的な影響の両方に対応する必要があります。

■ 移行リスク	移行リスクは、炭素排出制限や炭素税引き上げ等、気候関連の規制強化への対応による影響を受けるセクターに対する与信関係費用の増加等を想定しています。なお、対象セクターについては、「UNEP FI銀行プロジェクト」の検討結果等も踏まえたセクター別リスク評価（影響度）およびポートフォリオ構成比（与信額）の2軸でリスク重要度評価を実施し、「電力・ガス」「海運」セクターを対象としました。
■ 物理的リスク	物理的リスクは、台風・洪水等の自然災害によるお客さまの業績悪化や担保不動産の損傷に伴う与信関係費用の増加等を想定しています。また、本店および営業店等、保有資産の被災により事業継続ができないリスクや、対策・復旧に際してのコスト増加が想定されます。



▲環境方針

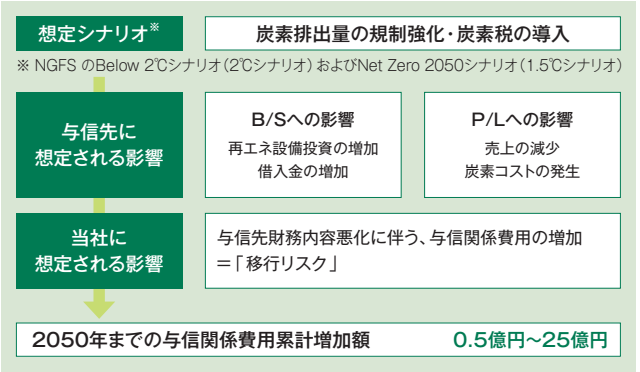


▲経営体制

<シナリオ分析>

■ 移行リスク	移行リスクは、事業性・与信先のうち「電力・ガス」セクターを対象に、NGFS（気候変動リスク等に係る金融当局ネットワーク）が公表する「2℃シナリオ」「1.5℃シナリオ」のもとで、脱炭素社会への移行に伴う炭素排出量の規制強化および炭素税の導入による個社の財務への影響に起因した与信関係費用の増加に関する分析を実施しました。 また、「海運」セクターに関して、「環境対応船舶へのシフト」に係る移行リスクについて分析を実施しました。なお、分析の結果、設備投資額の増加は備船料や船舶の価値上昇により相殺可能な範囲であり、環境対応船舶へのシフトが船主の財務内容に悪影響を及ぼすことはなく、同セクターに関する与信関係費用の増加は発生しないものと現段階では認識しています。
---------	--

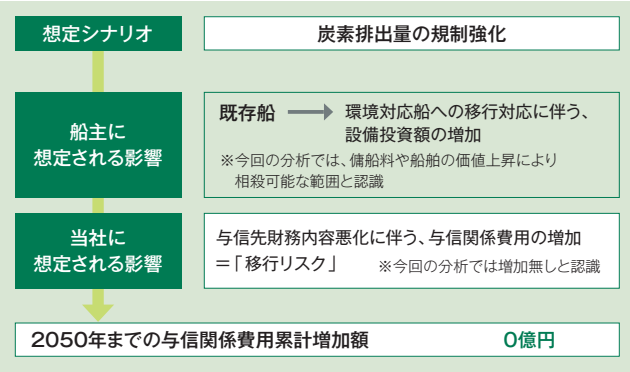
電力・ガスセクターにおける移行リスク分析



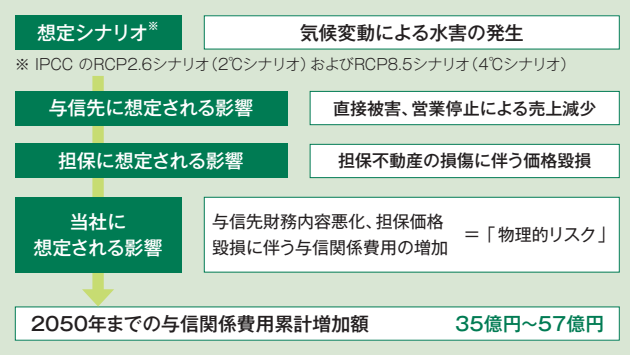
■ 物理的リスク

物理的リスクは、事業性・与信先を対象に、IPCC（気候変動に関する政府間パネル）が公表する「2℃シナリオ」「4℃シナリオ」のもとで、水害発生による事業性・与信先の財務への影響と担保不動産の損傷に起因した与信関係費用の増加に関するシナリオ分析を実施しました。

海運セクターにおける移行リスク分析



物理的リスク分析



<炭素関連資産>

TCFD提言における開示推奨項目等に基づいた炭素関連資産*の貸出金等に占める割合は、「49.9%」（2025年度末）となりました。

なお、「エネルギー」セクターの貸出金等に占める割合は、「3.6%」（2025年度末）となっています。

今後もシナリオ分析の高度化および分析対象セクターの拡大等を図るとともに、当該セクターとのエンゲージメントを通じて、サステナブルファイナンスのほか脱炭素に向けた様々なソリューションの提供を検討していきます。

※「エネルギー」「運輸」「素材・建築物」「農業・食料・林業製品」セクターの定義に基づき、環境省「ポートフォリオ・カーボン分析を起点とした脱炭素化実践ガイドンス」掲載の業種分類に当てはめて集計

3 リスク管理

<気候変動リスクの管理態勢>

気候変動による移行リスクおよび物理的リスクが、当社グループの事業活動・財務内容等に影響を与えることを認識しています。今後も、これらのリスクにかかる影響を把握・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を構築していきます。

<特定セクターに対する投融資方針>

「石炭火力発電事業」「パーム油・木材加工事業」「クラスター爆弾製造事業」などの特定セクターについて、環境・社会面のリスクを考慮した投融資方針を定めており、これを公表しています。認識すべき環境・社会リスク等を示し、リスクの低減・回避に向け、お客さまの対応状況を確認するなど、各々の特性を踏まえた対応を実施のうえ、取引判断を行っています。

<事業性評価への統合>

お客さまの気候変動対応および環境保全への取組みを把握し、経営課題の抽出とその解決に資するため、従来から注力している「事業性評価」における評価項目として、環境配慮項目（気候変動・環境に配慮した経営状況）を設定しています。



▲投融資方針

4

指標と目標

気候変動に関する目標として、当社グループのCO₂ 排出量削減目標およびお客さまに対するサステナブルファイナンス目標を設定しています。

<CO₂ 排出量の削減目標・実績>

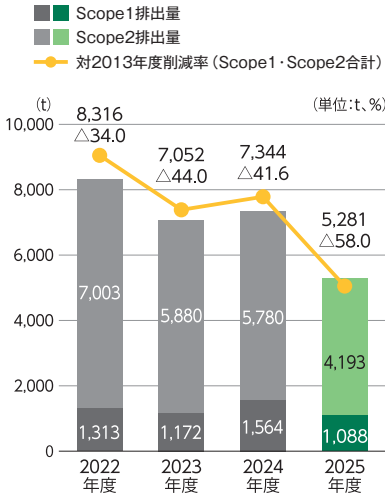
削減目標 … 2026年度までにグループのCO₂ 排出量を2013年度比50%削減

2030年度までにグループのCO₂ 排出量をネットゼロ

排出量および削減実績		(t-CO ₂)				
		2013年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
伊予銀行	Scope1 (直接的排出)	—	1,313	1,172	1,178	826
	Scope2 (間接的排出)	—	7,003	5,880	5,754	4,167
伊予銀行以外の グループ会社	Scope1,2	—	—	—	412	288
合計		12,592	8,316	7,052	7,344	5,281
削減実績（2013年度比）		—	△34.0%	△44.0%	△41.6%	△58.0%

※2024年度からは伊予銀行以外のグループ会社も算定対象に追加

Scope3の算定（伊予銀行）		(t-CO ₂)				
		2013年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
出張（カテゴリー6）		—	308	396	382	418
通勤（カテゴリー7）		—	1,296	1,282	1,289	1,308
投融資（カテゴリー15）※1		—	—	15,078,286	15,522,215	9,462,851



※1 投融資（カテゴリー15）について、2025年度から算定ツールを新規導入したことに伴い、算定に用いる排出係数が2024年度までとは異なるため、数値に大幅な変動が生じています。今後は、2025年度の排出量を基準とし、削減に向けた取り組みを進めていきます。

Scope3カテゴリー15（投融資）への対応状況

Scope3カテゴリー15（投融資）に分類される投融資先ポートフォリオのCO₂排出量（ファイナンスド・エミッション）の算定に関しては、PCAFスタンダードの算定手法を活用し、ボトムアップ型・トップダウン型を併用して算定しました。今後も、算定手法の高度化や精緻化を進めるとともに、投融資先とのエンゲージメントを強化し、地域の脱炭素化に向けた取り組みを推進していきます。

セクター	Scope1+2 (t-CO ₂)	炭素強度※2 (t-CO ₂ /百万円)
石油およびガス	219,191	1.0
石炭	5,869	4.0
電力ユーティリティ	1,317,350	16.1
航空貨物	1,936	0.6
旅客空輸	33,765	6.9
海上輸送	3,014,514	8.5
鉄道輸送	13,395	0.6
トラックサービス	441,702	2.0
自動車および部品	64,378	0.4
金属・鉱業	361,685	2.7
化学	266,129	1.4
建設資材	70,636	2.8
資本財	872,963	0.5
不動産管理・開発	57,768	0.5
飲料	10,640	0.4
農業	64,845	2.1
加工食品・加工肉	205,093	0.9
製紙・林業製品	476,212	2.6
その他	1,964,780	0.7
合計	9,462,851	—

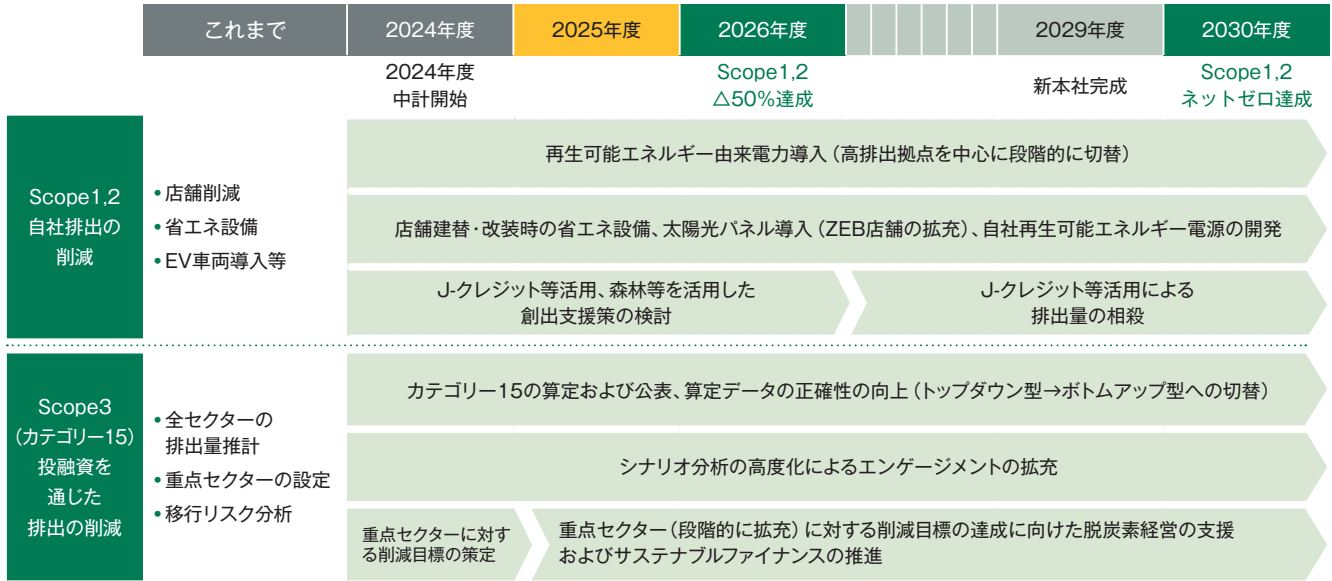
■算定式	
ボトムアップ型	企業開示データに基づく排出量×融資先への伊予銀行の融資額÷融資先の資金調達総額
トップダウン型	融資先の売上高×業種別排出係数（環境省準拠）×融資先への伊予銀行の融資額÷融資先の資金調達総額
対象アセット	法人向け事業性融資 ※財務データ不足先は除く
基準日	2026年3月末時点
データクオリティスコア ※3	3.3

※2 融資先の売上高（百万円）あたりのCO₂排出量（t-CO₂）を把握するために使用される指標であり、炭素強度の数値が大きいほど、売上高に対してより多くのCO₂を排出していることになります。

※3 算定に用いた排出量データの品質（信頼性や精度）を示す指標であり、スコア1は融資先が開示する実測値等の高品質なデータを使用したことを示し、スコア5は推計値を使用して算定したことを示します。

脱炭素に向けたロードマップ

自社排出および投融資を通じた排出を計画的に削減していくため、脱炭素に向けたロードマップを策定しています。



<サステナブルファイナンス>

累計実行目標 … 1兆4,000億円（うち環境分野7,000億円）

対象期間 … 2021年度～2030年度

サステナブルファイナンスの定義

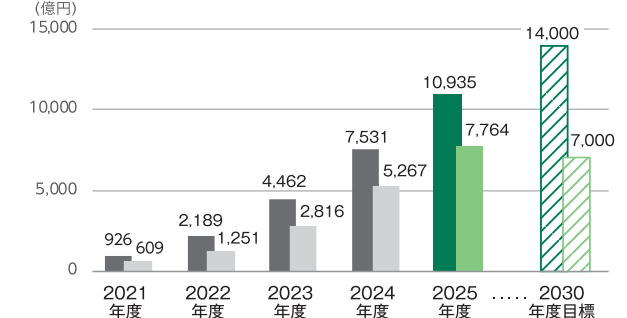
環境・社会課題の解決に向け、お客さまのサステナビリティへの取組みの支援を通じ、持続可能な地域社会の実現に資するファイナンス

■ 2025年度末までの累計実行額	合計1兆935億円（うち環境分野7,764 億円）
-------------------	---------------------------

対象となる投融資例

環境分野	グリーンローン/ボンド、トランジションローン、環境私募債のほか、再生可能エネルギーに関する投融資等、環境に配慮した投融資等
社会分野	ふるさと応援私募債「学び舎」・「地域の未来」、SDGs 私募債などの各種私募債のほか、震災対応型融資等の社会課題に対応した投融資等
その他	サステナビリティ・リンク・ローン、ポジティブ・インパクト・ファイナンスのほか、「創業」や「事業承継」に関する投融資等

累計実行金額の推移



2025年度の主な取り組み

「サステナターゲットローン」の取扱い開始

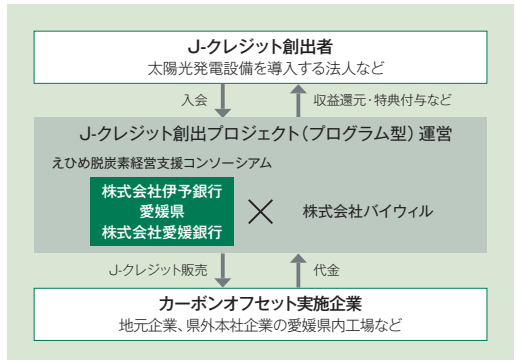
ESG問題の解決を通じた企業価値向上に挑戦する企業に対して、具体的目標の達成状況に合わせて一定の金利優遇を行う、伊予銀行独自の商品「サステナターゲットローン」の取扱いを開始しました。今後も、より多くのお客さまにサステナブルファイナンスを利用いただける機会を継続して提供していきます。

J-クレジット創出プロジェクトの始動

伊予銀行を含む4者で、J-クレジット創出プロジェクト「ソラカツ!えひめ」の運営を開始しました。愛媛県内事業者の太陽光発電設備によるCO₂削減量をJ-クレジットとして認証・活用する取組みであり、削減した CO₂排出量を J-クレジット化し売却することで、収益を得ながら地域のカーボンニュートラル達成に寄与します。

なお、本プロジェクトでは、複数の温室効果ガス削減・吸収活動を取りまとめて申請する「プログラム型」を採用しており、1社では J-クレジット創出が難しい小規模な削減・吸収活動についても、創出することが可能となります。

当社グループは、今後様々な制度等を活用し、地域のカーボンニュートラル実現に貢献していきます。



自然資本保全への対応 ～TNFD 提言への取り組み～

自然資本とは、森林・土壌・水・大気・生物多様性など、人々の生活や経済活動を支える自然環境そのものを指しており、地域経済や産業の持続的な発展に不可欠な基盤となっています。地域の自然から恩恵を受ける一方、投融資を通じた事業活動が自然資本に影響を及ぼし得ることを深く受け止め、自然資本の保全を重要な経営課題として捉えています。

このような認識のもと、当社グループは、「自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）」提言に沿った情報開示の充実を図るため、2025年12月に「TNFDフォーラム」に参画するとともに、2026年1月には「TNFD Adopter」への登録を行いました。自然資本への依存・影響、そこから生じるリスク・機会を適切に把握し、ネイチャーポジティブに向けた取組みを加速させることで、持続可能な社会の実現および企業価値向上を目指します。

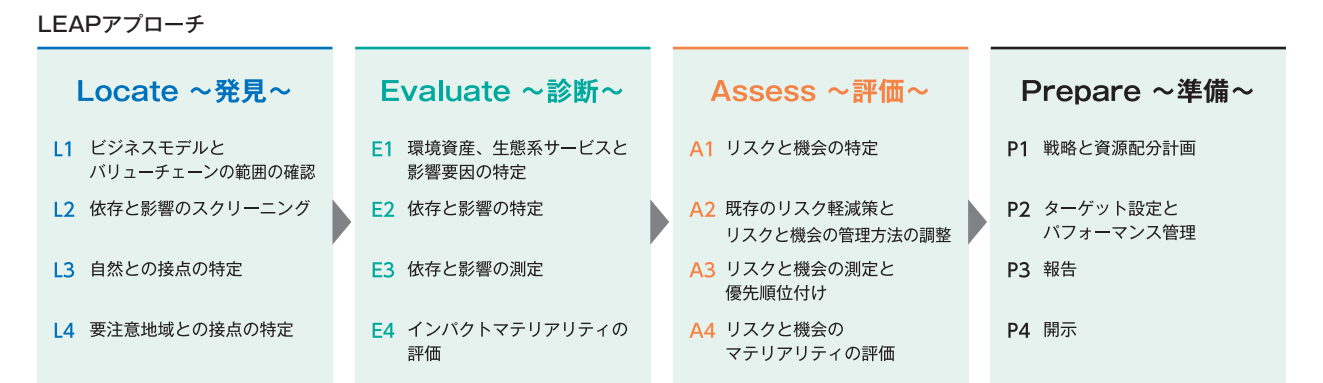
愛媛県 の自然資本の特徴

当社グループの主要なマーケットである愛媛県は、皿ヶ嶺連峰や多島美を誇る瀬戸内海、変化に富んだリアス海岸を持つ宇和海など、豊かな自然環境に恵まれた地域であり、特に、四国カルストや石鎚山系、加茂川河口、肱川は、生物多様性を保全するうえで極めて重要な地域として認識されています。

この豊かな自然は、地域の人々の暮らしや文化を育むとともに、貴重な生態系サービスを提供する「自然資本」として、その重要性がますます高まっています。

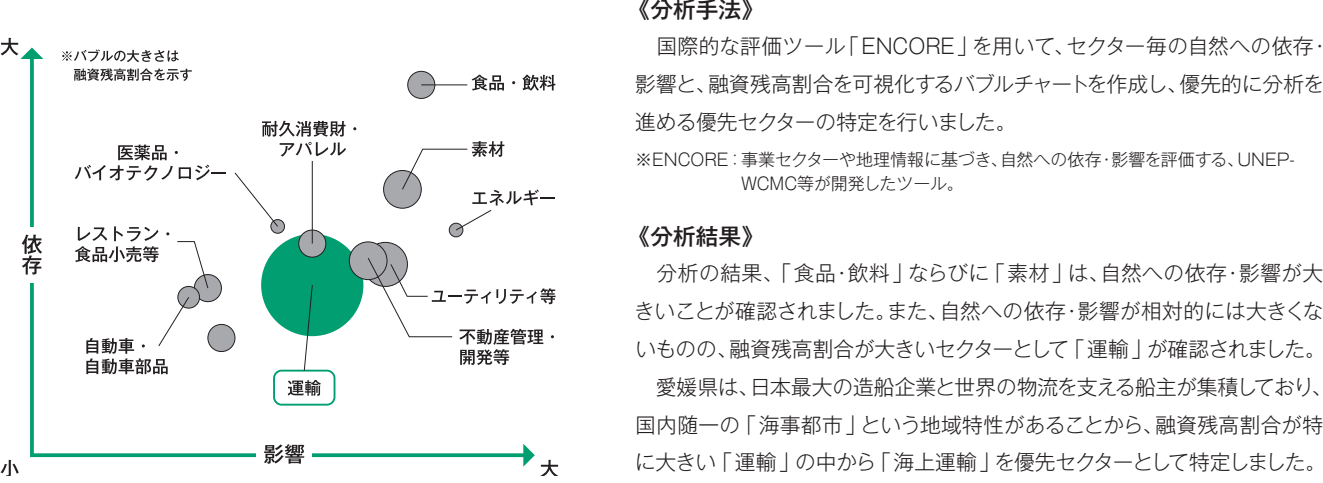
自然資本への依存・影響の分析プロセス

当社グループの事業活動における自然資本への依存と影響を理解するため、TNFDが推奨する「LEAPアプローチ」に基づき分析を実施しました。本年度は、伊予銀行の融資ポートフォリオにおける潜在的な自然への依存・影響を把握するとともに、優先セクターを特定し、バリューチェーンにおける依存・影響の各経路を確認しました。



Locate（自然との接点の発見）

金融セクターである当社グループにおいては、自社の直接的な事業活動による自然への依存・影響よりも、投融資先の事業活動を通じた間接的な依存・影響の方がはるかに大きいという特徴があります。そのため、全法人融資先の中からTNFDが特定した潜在的に重要なセクターに属する融資先の自然資本への依存・影響について評価を実施しました。



Evaluate（自然への依存と影響の診断）

優先セクターの「海上運輸」において、融資ポートフォリオに基づくバリューチェーンを整理し、川上から川下に至る関連業種の自然への依存・影響をヒートマップとして可視化のうえ分析しました。



バリューチェーンにおける自然への依存・影響（ヒートマップ）

VH

Very High

H

High

M

Medium

L

Low

VL

Very Low

バリューチェーン 上の関連業種	依存										影響										
	土壌・土砂の保持	水質浄化	洪水の緩和	地球規模の気候調整	暴風雨の緩和	水流の調整	降雨パターンの調整	水供給	レクリエーション	視覚的快適性	騒音・光害	GHG排出	GHG以外の大気汚染	有毒物質の排出	富栄養化物質の排出	固形廃棄物の排出	土地利用面積	水使用量	外来種の侵入		
石油・ガス精製・販売	M	H	M	VL	M	M		L			VH	M	H	VH		M	L	L			
建設機械・大型輸送設備	M	L	M	VL	M	M	VL	M			H	L	M	H		L	L	M			
海上運輸	L	L	H	M	H	M	M	L	VH	VH	H	M	M	L	M	M	VL	L	H		
貨物陸上輸送	L		M	L	M	L	L	VL			M	L	VL	L	M	VL	M	L	L		
港湾サービス	L		H	VL	M	M	VL	L			L	L	VL	L	M	L	L	L	VL		

分析の結果、「海上運輸」ならびにバリューチェーンにおける関連業種は、多様な生態系サービスに支えられている一方、船舶の建造や運航等を通じて、騒音・光害や汚染物質の排出など、自然資本に影響を及ぼしていることが確認されました。

今後の展望と課題

今回のLEAPアプローチに基づく自然への依存・影響の特定および評価は、愛媛県を支える自然資本の価値を再認識し、その持続可能性を確かなものとする重要なプロセスとなりました。

今後は、自然関連のリスクと機会の特定に向けた調査・分析をさらに進めるとともに、地域社会を含む多様なステークホルダーとの連携を通して、ネイチャーポジティブに向けた取組みを推進していきます。

TOPIC

四国を一体の地域と捉えた取組み

四国アライアンス

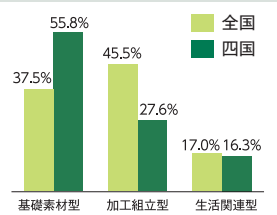
伊予銀行、阿波銀行、百十四銀行、四国銀行で構成される四国アライアンスでは、四国が直面している人口減少や少子高齢化をはじめとする社会課題の解決を通じた「四国創生」に連携して取り組んでいます。

本年度は、TNFD提言に基づく開示を目指し、各行がそれぞれの本店所在地における自然資本の特徴や課題を調査・研究し、その内容を適宜共有することで、四国全体の自然資本の俯瞰から各地元の特徴を認識することができました。

今後も、自然資本を巡る課題等について、各行間で情報共有を行いながら、TNFD提言に基づく開示内容のさらなる拡充を図っていくとともに、自然資本の保全およびネイチャーポジティブに向けた協働についても検討を進めていきます。

	徳島県	香川県	愛媛県	高知県
特徴	四国最大の河川流域に広がる豊かな水資源	瀬戸内海の温暖な気候と面積の1/3を占める広大な平野	複雑なリアス海岸が育む豊かな海洋資源と養殖業	水源涵養機能と多様な生態系を生み出す森林率の高さ
課題	急峻な地形と多雨による洪水リスクの高さ	雨量不足によるため池への依存度の高さ	急傾斜地が多いことによる土砂災害リスクの高さ	南海トラフ地震・津波による自然資本喪失リスクの高さ
主な産業	すだち、鳴門わかめ、LED	手袋、冷凍食品、オリーブ	タオル、相模類、造船（海事産業）	ゆず、しょうが、かつお

四国の産業類型 - 製造品出荷額の割合 -



地域社会への貢献

伊予銀行エバーグリーンの森

2008年に愛媛県、大洲市および公益財団法人愛媛の森林基金と「森林づくり活動協定」を締結し、愛媛県内4か所（大洲市、東温市、西条市、松山市）で森林を育てる活動を実施しています（合計面積：40.47ha）。



主な活動内容

- 当グループ役職員および家族等による森林づくり活動（ボランティア）
 - 累計約3,550本の植樹（約132tのCO₂吸収量増加に貢献）
 - 定期的な下刈りの実施
 - 森林教室の開催
- 森林づくり活動等に対する寄付（毎年度1百万円）
- 活動内容の情報発信

公益信託伊予銀行環境基金「エバーグリーン」

愛媛県内で環境保全活動に取り組まれている団体・個人を対象に、活動資金の一部を助成しています。2008年に創業130周年を記念して創設し、累計229先に総額約80百万円の助成金を贈呈しています。

概要	
助成対象者	愛媛県内に主たる拠点がある団体または個人
助成対象事業	愛媛県内の自然環境および生物多様性を保全し、豊かな地域社会環境の創造・発展のための幅広い活動
助成金額	原則1件50万円以内
委託者	株式会社伊予銀行
受託者	三井住友信託銀行株式会社



2025年度助成先「伊賀上ロマンの里づくり会」

「森のあるまちづくり」をすすめる会

当会は、2010年8月に発足し、伊予銀行が事務局を務めています。「街中に『ほんもの森』をつくる」ことを目指し、植樹を通じて地域を緑豊かにしていく活動を展開しており、2025年度末までに100先の企業・団体に加入していただき、累計約5万6,000本の植樹を行っています。

また、2020年8月には設立10周年を記念して、子どもたちに木や森の大切さを伝える絵本「森になあれ」を制作し、植樹活動に参加した子どもたちに配布しています。



HPはこちら▶



公益財団法人伊予銀行社会福祉基金

少子高齢化や人口減少が進むなかで、地域における社会福祉の充実と次世代を担う人材の育成は、社会的な課題となっています。伊予銀行は地域を支える金融機関として、持続可能な社会の実現を目指し、1976年に当基金を設立しました。以来、長年にわたり高校生への奨学金給付や社会福祉施設への福祉機器の助成など、多岐にわたる支援に取り組んでいます。



地域文化活動助成制度

愛媛県には、東予、中予、南予それぞれに特色ある伝統文化が根付いています。本制度は、各地で草の根的な文化活動を継続されている団体に活動資金の一部を助成することを通じて、地域独自の伝統文化の継承や地域生活文化の水準向上に寄与することを目的に、1992年に創設されました。2018年からは、「平成30年7月豪雨」で被災した団体を対象とした特別助成も実施しており、これまでの助成累計は1,401団体、総額2億7,400万円に達しています。



2025年度助成先「山鳥坂鎮縄神楽保存会」

テニス部・女子ソフトボール部

テニス部は、実業団による日本最高峰の団体戦「テニス日本リーグ」での優勝を目指して活動しています。アマチュア選手中心ではありますが、昨年はグランドスラム「全豪オープン」出場まであと一勝というところまで勝ち進み、今年開催される「第20回アジア競技大会（2026/愛知・名古屋）」において、創部以来初となる日本代表選手が誕生しました。チーム・個人ともに日本一を目指し、さらなる高みへ挑戦を続けています。女子ソフトボール部「伊予銀行VERTZ」は、世界最高峰の女子ソフトボールリーグ「JD.LEAGUE」に所属しており、昨年は創部40年にして初のプレーオフ進出を果たしました。今年は「Grand Champions（日本一）」を目指して練習に励んでいます。両部ともに、競技活動に加え、各種スポーツ教室や地域における競技力向上にも取り組んでおり、地域イベントやボランティア活動への参加など、スポーツを通じて「スポーツでしか生み出せない価値」を提供できる存在を目指しています。



テニス部Instagram▶



IYOBANK_TENNIS_TEAM



女子ソフトボール部Instagram▶



IYOBANK_VERTZ

金融教育教室

地域の将来を担う子どもたちに正しい金融知識を身に付けてもらうことを目的に、伊予銀行では2007年から「金融教育教室」を開催しており、2025年度末時点で累計約27,500名が受講しています。近年は、高等学校における「新学習指導要領」の実施や「成年年齢引下げ」の施行により、金融商品や金融トラブル、資産形成等に関する知識の積上げが求められています。伊予銀行では、従来の小学生をメインターゲットとしたプログラムに加え、中高生への金融教育にも力を入れており、2024年6月には、ホームページに中高生向けのコンテンツを追加するなど、金融教育プログラムの拡充に取り組んでいます。プログラム内容はオーダーメイドであり、受講者のニーズに合わせた金融教育を展開しています。資産形成に関するプログラムであれば四国アライアンス証券と連携、金融トラブル防止であれば他業態企業と連携するなど、幅広いプログラムを提供できる体制を整備しています。また、従来の伊予銀行オリジナル金融教育ゲーム「バンク&ビルディングゲーム」を、2024年4月に四国アライアンス共同企画として、四国各県の地場産業や特産品等の特色を盛り込んだものにブラッシュアップしました。子どもたちが地域への理解を深めながら、金融について楽しく学ぶことができるコンテンツとして提供しています。



いよぎん金融教育教室HP▶



TOPIC

地域企業と連携し春のキッズセミナーを開催 ～愛媛新聞社とのコラボ企画～

「キッズセミナー」は小学5・6年生を対象に春休みと夏休みに開催しています。夏のキッズセミナーは、愛媛県内営業店で開催し、銀行の仕組みや業務について楽しく学んでいただくセミナーです。一方、春のキッズセミナーは、地域企業とコラボレーションし、毎年違うテーマで開催しています。これまで、書店や農業機械メーカー、プロスポーツチーム、フェリー運航会社など、幅広い業種の企業と共同で開催してきました。2026年春には株式会社愛媛新聞社と「目指せ、敏腕記者！新聞社と銀行広報の仕事を知って、社会を学ぼう!」をテーマにセミナーを開催しました。記者になりきった子どもたちは、銀行における広報業務についての記者発表、新聞社内を取材し、新聞づくりに挑戦しました。金融知識や銀行と企業の関わりに加え、地域企業・産業について学んでいただけるよう、毎年工夫したセミナーを開催しています。

