

サステナビリティレポート

2026

CONTENTS

- 2 CEOメッセージ
- 3 マテリアリティおよび重要な基盤
- 4 あおぞらサステナビリティ目標
- 5 サステナビリティの推進
- 9 気候変動への取り組み(TCFD提言への対応)
- 15 自然資本・生物多様性への対応
- 16 人権尊重の取り組み
- 17 人的資本の価値向上
- 28 ESG関連情報

CEOメッセージ



代表取締役社長
チーフ・エグゼクティブ・オフィサー
(CEO)
大見 秀人

サステナビリティの取り組みは、あおぞら銀行グループの社会的責任であると同時に、中長期的な企業価値向上に向けた重要な経営課題です。気候変動対応、人権の尊重、人的資本等は、一過性のテーマではなく、長期視点で課題と機会を捉えるものと認識しており、経営戦略・ビジネスモデルと一体化して推進しています。

2025年には中期経営計画の策定に合わせてマテリアリティを見直し、ビジネス推進と結びついた具体的なKPIを設定しました。これらのKPIについては、モニタリングと情報開示を継続的に行うことで、サステナビリティへの取り組みを定量・定性の両面から検証し、必要な軌道修正を行っていきます。

再生可能エネルギー向けプロジェクト・ファイナンス等による脱炭素化の促進、ベンチャー支援や事業再生など、様々なビジネスステージにおいて、私たちは自らの金融仲介機能と、外部パートナーとの連携を通じて、新たなサービスの提供を広げてきました。これからも、「可能性をつくる」銀行グループとして、お客さまや社会とともに持続可能な未来の実現に取り組んでいきます。

このレポートは、当行グループのサステナビリティの取り組みを具体的に紹介しておりますので、どうぞご覧ください。

<サステナビリティの取り組みに関する基本方針>

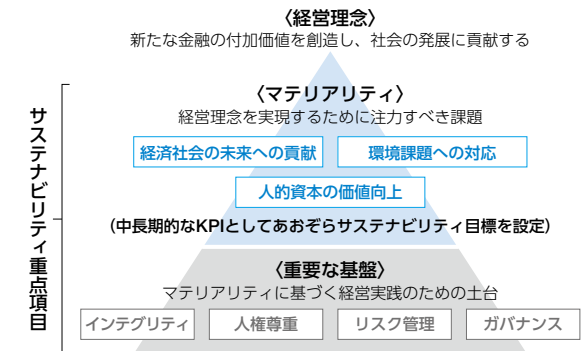
- ① 社会的価値と経済的価値の両立により当行グループの中長期的な企業価値向上を目指す
- ② ビジネスにおいては得意分野や特性に合った取り組みを行う
- ③ ステークホルダーからの期待事項に対してプライム市場上場企業として適切に対応する

マテリアリティおよび重要な基盤

当行グループでは、社会の潮流・ステークホルダーからの期待・要請および当行グループの企業経営に対する重要性を踏まえ、経営理念の実現のために注力する課題として、サステナビリティ重点項目(マテリアリティ、重要な基盤)を特定しています。

「マテリアリティ」は経営理念を実現するために注力すべき課題です。「当行グループの業績や企業価値等に

与える影響」と「当行グループの事業活動がステークホルダーに与える影響」を踏まえて特定した課題のうち、機会とリスクの両面で影響の大きい項目と定義しています。「重要な基盤」はマテリアリティに基づく経営を実践していくうえで土台となる課題で、専らリスク面において影響の大きい項目と定義しています。



		背景(機会とリスク)	主な取り組み
マテリアリティ	 経済社会の未来への貢献	機会 企業の経営課題の多様化・高度化に伴うソリューション機会の増加・拡大 リスク 社会構造変化への対応不足・遅延による企業業績の悪化	- エンゲージメント投資、M&A、LBOファイナンス、トランジション支援、不動産ビジネス等を通じた構造転換支援 - ベンチャーデットやGMOあおぞらネット銀行のソリューション提供によるスタートアップ支援 - あおぞら債権回収の再生ファンドを通じた事業再生・再チャレンジ支援
	 環境課題への対応	機会 気候変動への対応、自然資本の保全に向けたファイナンスやソリューションのニーズ拡大 リスク 自然災害の発生や規制強化等に伴う企業業績悪化、ステークホルダーからの信頼低下	- サステナブルファイナンスの推進、脱炭素コンサルティングを通じた企業支援 - 事業者としてのGHG排出量削減、投融資ポートフォリオのGHG排出量の段階的な計測・削減 - 気候変動シナリオ分析の拡充等によるリスク管理態勢の高度化、レジリエンスの向上
	 人的資本の価値向上	機会 専門性が高くユニークな金融サービスの提供を支える人材の確保による企業競争力の向上 リスク 価値観の多様化や社会構造の変化に対応していない職場環境による人材流出	- ビジネス戦略と整合した人材育成・採用・配置、注力分野への人的リソースのシフト - キャリア構築支援、働きやすさの向上と働きがいの追求 - 多様なバックグラウンド・価値観を有する人材が活躍できる職場環境の整備、DEIの向上
重要な基盤	インテグリティ	リスク コンプライアンス軽視による法令違反や行政処分の対象となるリスク、社会規範にもとる行為による風評悪化や社会的信用失墜	- 倫理・行動基準の遵守 - お客さま本位の業務運営の徹底・高度化 - コンプライアンス・プログラムの実践
	人権尊重	リスク 人権侵害への関与・放置による法令違反や行政処分の対象となるリスク、風評悪化や社会的信用失墜	- 国際規範を踏まえた人権デューデリジェンス態勢の構築・実践 - 職場における人権意識向上、ハラスメントの排除
	リスク管理	リスク 不適切なリスクテイクに起因する財務健全性の悪化等による事業継続性の毀損	リスクアペタイト・フレームワークに基づくリスクガバナンスの強化
	ガバナンス	リスク 不適切な企業統治による信用不安の惹起やシステム障害への対応の遅れ等による企業経営の持続可能性への重大な影響	- 透明性の高いコーポレート・ガバナンスの構築 - サイバーセキュリティ・危機管理体制の強化 - 内部監査の強化・実効性の向上

あおぞらサステナビリティ目標

当行グループは、社会的価値と経済的価値の創出に向けた長期的な経営目標として、「あおぞらサステナビリティ目標」を策定しています。

2025年度にはビジネス関連目標の期限が到来したことに加え、各目標が順調に推移していることを受け、目標の見直しを実施しました。下表のとおり新規目標を設定、各種目標の達成水準の引き上げを行いました。

マテリアリティ	目標KPI	目標年	目標値	2025年度実績値
 経済社会の未来への貢献	投資銀行ビジネス			
	更新 ベンチャー向け投資件数	2030年度*1	累計 300件	累計 170件
	更新 再生ファンドを活用した再生支援件数	2030年度*1	累計 300件	累計 147件
	更新 エンゲージメントエクイティ投資件数	2030年度*1	累計 250件	累計 159件
	新規設定 LBOファイナンス実行/組成額	2030年度*2	累計 7,500億円	—
	新規設定 事業承継等支援契約件数	2030年度*2	累計 150件	—
	カスタマーリレーション			
	新規設定 遺言信託・遺産整理申込件数	2030年度*2	累計 1,000件	—
	新規設定 投資信託・ファンドラップ残高	2030年度*2	累計 5,000億円	累計 3,497億円
	GMOあおぞらネット銀行			
 環境課題への対応	更新 スモール&スタートアップ事業者口座開設件数	2030年度*1	累計 40万件	累計 約22.1万件
	更新 サステナブルファイナンス実行/組成額	2035年度*3	累計 2兆円	累計 約1兆160億円
	更新 うち、環境ファイナンス	2035年度*3	累計 1.5兆円	累計 約7,930億円
	事業者としてのGHG排出量 (Scope1, Scope2 2020年度比)	2030年度	実質ゼロ	581t-CO ₂ (2020年度比91%減)
	投融資ポートフォリオのGHG排出量 (Scope3:カテゴリ15)	2050年度	実質ゼロ	P14参照
	石炭火力発電所向けプロジェクト・ファイナンス残高	2040年度	残高ゼロ	残高136億円
 人的資本の価値向上	女性管理職比率 / 女性調査役 (係長級) 比率	2027年度	20 / 40%	15.2% / 44.1%
	男性育児休業取得率	2027年度	100%	102%
	外国人管理職比率	2027年度	3%	2.6%
	キャリア採用者管理職比率	2027年度	40%	60.5%
	新規設定 従業員エンゲージメントスコア*4	水準維持	60pt	63pt

*1 2021-2030年度累計 *2 2026-2030年度累計 *3 2021-2035年度累計 *4 従業員アンケートにおける「働きやすさ」「働きがい」「チャレンジ称賛」の3項目のスコアの平均値

サステナビリティの推進

ガバナンス

サステナビリティ推進体制

取締役会の監督のもと、サステナビリティ委員会を中心とした推進体制を構築し、経営戦略と一体化したサステナビリティの取り組みを推進しています。

取締役会は、サステナビリティ関連の機会とリスクの監督に責任を負っています。取締役会は、サステナビリティに関する知見・経験を含む、多様性を備えた取締役で構成されており、当行グループが注力する分野における経営目標である「あおぞらサステナビリティ目標」の設定および見直しの決議や、サステナビリティ重点項目（マ

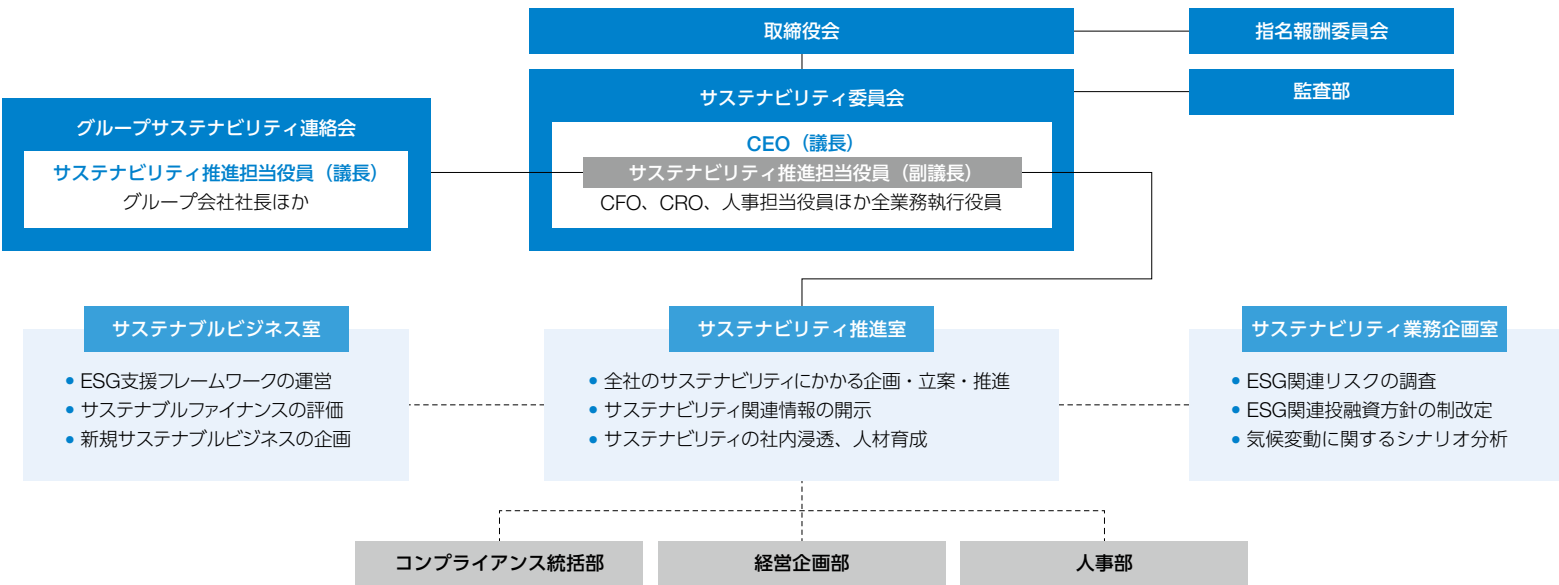
テリアリティおよび重要な基盤）見直しの決議を行うほか、サステナビリティの推進状況について定期的に進捗の確認を行っています。

執行側のサステナビリティ委員会は、CEOが議長、サステナビリティ推進担当役員が副議長を務め、CFO、CROほか全業務執行役員が参加し、当行グループ全体のサステナビリティ関連の機会とリスクの特定・評価、具体的な施策の検討と進捗の確認を行い、必要に応じて取締役会に付議・報告を行っています。

また、「あおぞらサステナビリティ目標」の進捗・達成状況は、社内取締役および業務執行役員の報酬を決定するにあたり重要な定性的評価として考慮しています。

2025年度のサステナビリティ委員会の開催状況

メンバー	CEO（議長）、サステナビリティ推進担当役員（副議長）、CFO、CRO、人事担当役員ほか全業務執行役員、社内監査役ほか
開催回数	6回
主な議題	- 業務運営計画におけるサステナビリティ推進の取り組み - サステナビリティ推進施策の進捗 - あおぞらサステナビリティ目標の引き上げ・新規設定 2024年度GHG排出量計測および削減状況 - 社会貢献活動に関する今年度実績と来年度計画 - 環境・社会に配慮した投資方針の改定 - グリーンローン（調達）フレームワークの構築 - 投融资ポートフォリオのGHG排出量計測に関する取り組み



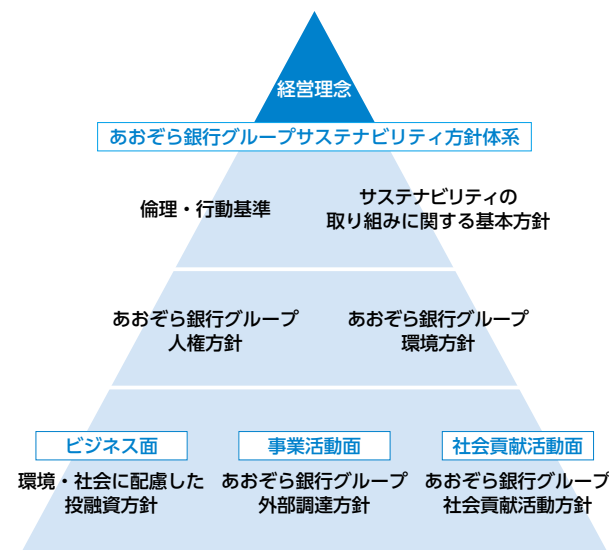
サステナビリティの推進

サステナビリティ方針体系

経営理念として「新たな金融の付加価値を創造し、社会の発展に貢献する」ことを掲げ、この理念を実践するうえで、当行グループの全役職員が遵守すべき行動規範として「倫理・行動基準」を定めています。

あわせて、当行グループにおけるサステナビリティに関する取り組みおよび管理体制の指針として「サステナビリティの取り組みに関する基本方針」を定めています。

また、これらの規範や指針に基づくサステナビリティ関連の方針として、人権方針・環境方針を軸に、ビジネス面、事業活動面、社会貢献活動面での具体的な方針を定めることで、経営理念の実現に向けた取り組みを進めています。



戦略

マテリアリティおよび重要な基盤

当行グループでは、社会の潮流・ステークホルダーからの期待・要請および当行グループの企業経営に対する重要性を踏まえ、機会とリスクの両面で注力すべき課題を「マテリアリティ」、マテリアリティに基づく経営実践の土台となる項目を「重要な基盤」と位置付けています。

マテリアリティについては、注力するビジネスを通じて社会的価値・経済的価値を生み出す観点から「経済社会の未来への貢献」、地球規模で対応が求められるグローバル課題として「環境課題への対応」、当行グループ

の持続可能性に不可欠な要素として「人的資本の価値向上」の3つを掲げています。

また、重要な基盤としては、「インテグリティ」「人権尊重」「リスク管理」「ガバナンス」の4つを掲げています。

引き続き経営環境の変化に対応した機動的な見直しを継続するとともに、経営戦略と一体化したPDCAサイクルを構築し、課題の解決に向けた取り組みをグループ丸となって着実に推進します。目標達成のための施策を環境の変化にあわせて逐次検討していきます。

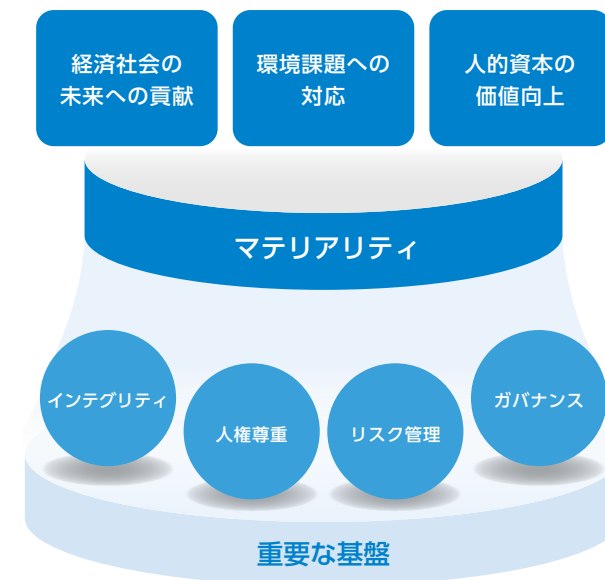
□ マテリアリティおよび重要な基盤の詳細は、P3をご参照ください。

マテリアリティおよび重要な基盤の特定プロセス

- STEP 1.** 環境・社会課題の抽出
様々なサステナビリティ関連ガイドライン等と経営戦略や事業との重なりを踏まえてリストアップ
- STEP 2.** 重要テーマの分析・整理
「ステークホルダーにとっての重要性」、「自社にとっての重要性」の2軸で評価し、特に重要性が高い項目をマテリアリティの候補として選定
- STEP 3.** ステークホルダーとの対話
社内外ステークホルダーへのヒアリングを通じて、考慮・認識すべき課題に齟齬が無いかを確認
- STEP 4.** 経営会議での議論・決定
サステナビリティ委員会およびマネジメントコミッティーで議論・最終案確定のうえ、取締役会において決議

* 経営環境の変化やステークホルダーの意見を踏まえ、見直しを実施

サステナビリティ重点項目



サステナビリティの推進

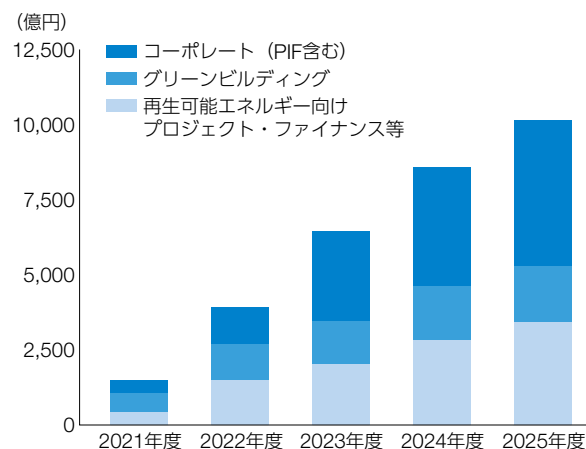
サステナブルファイナンスの推進

「あおぞらサステナビリティ目標」として、2035年度までの15年間にサステナブルファイナンス実行/組成額2兆円(うち、環境ファイナンス1兆5,000億円)の目標を掲げています。

従前から積極的に取り組んでいる再生可能エネルギー向けプロジェクト・ファイナンス、グリーンビルディング向けファイナンスに加え、ポジティブ・インパクト・ファイナンス(PIF)*を中心としたコーポレートローンへの取り組みにも注力し、目標達成に向けた取り組みを進めています。

*取引先の企業活動が環境、社会、経済にどのようなインパクトをもたらすかを分析・評価し、ポジティブなインパクトの拡大またはネガティブなインパクトの緩和・抑制を継続的に支援するファイナンス

サステナブルファイナンス実行/組成額(累計)



あおぞらESG支援フレームワーク

金融・非金融両面のソリューションを提供することで、お客さまの環境・社会・ガバナンス等、サステナビリティ課題解決の取り組みを支援しています。

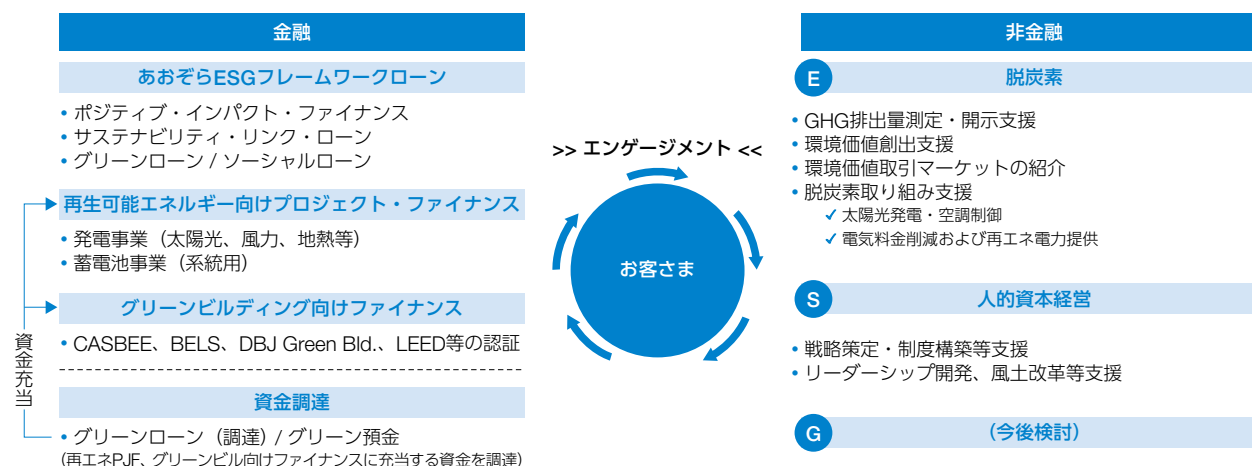
金融領域においては、お客さまの課題認識や状況にあわせて適切なサステナブルファイナンスの提案をすることが可能となっています。ポジティブ・インパクト・ファイナンス、サステナビリティ・リンク・ローン、グリーンローン、ソーシャルローンについては、当行における評価の枠組みや評価の体制が国際的な原則や国内のガイドラインに適合している旨、株式会社格付投資情報セ

ンター (R&I)よりセカンドオピニオンを取得しています(あおぞらESGフレームワークローン)。

非金融領域においては、脱炭素や人的資本経営に関するソリューションを提供する外部パートナーと連携し、お客さまのサステナビリティに関する取り組みを支援しています。今後も、段階的にソリューションの幅を拡大していきます。

また、サステナビリティに精通した人材の育成は金融機関にとっての重要課題であるため、積極的に研修や勉強会を開催し、人材育成にも注力しています。

あおぞらESG支援フレームワーク



サステナビリティの推進

with Blue: SDGs取り組み企業インタビュー

サステナビリティの取り組みに注力するお客さまをご支援する目的で、当行ウェブサイトを紹介記事を掲載しています。

エンゲージメント投資をはじめとする投資銀行ビジネスを通じて、様々な社会課題の解決を図るお客さまの活動を応援し、サステナブルな社会をともに実現していくことを目指しています。

詳細は当行ウェブサイトをご参照ください。

<https://www.aozorabank.co.jp/sustainability/withblue/>

リスク管理

リスクアペタイト・フレームワーク／トップリスク

事業戦略・財務計画の達成に向けた適切なリスクコントロールを行い、持続的な企業価値の向上を図るために、リスクアペタイト・フレームワークを整備しています。

リスクを要因別に「信用リスク」「市場リスク」「流動性リスク」「オペレーショナル・リスク」等のリスクカテゴリーに分類し、各リスク特性に応じた管理を行ったうえで、リスクを全体として把握・評価しリスクをコントロールしていく、統合的なリスク管理態勢を構築しています。

また、サステナビリティに関するリスクを毎年更新するトップリスク項目の中に落とし込み、取締役会やマネジメントコミッティー、サステナビリティ委員会における業務運営計画の議論等に活用しています。サステナビリティ

に関するトップリスクとして、具体的に以下のリスクを特定しています。

- 社会構造・産業構造の変化に伴う競争力の低下: 当行グループのESG評価低下による企業価値毀損、気候変動・人権対応の遅れた投融資先の企業価値低下およびそれに伴う損失の発生
- 人材リソースのサステナビリティ: ビジネス環境の変化に対応できる人材や注力ビジネスに必要なスキルセットを有する人材の不足・流出

□ リスクアペタイト・フレームワークは統合報告書P22を、トップリスクの詳細は統合報告書資料編をご参照ください。

環境・社会に配慮した投融資

「環境・社会に配慮した投融資方針」において、環境・社会に対し、負の影響を及ぼす可能性のある問題について取り組み方針を定め、負の影響を及ぼす企業やプロジェクトへの投融資を禁止、抑制することで、環境・人権課題等の社会的課題に対して適切な対応を行うとともに、当行グループ自身のリスク低減を図っています。

同方針は、ビジネス環境や社会的な要請および事業活動の変化等に応じて、マネジメントコミッティー、サステナビリティ委員会における議論を通じて随時見直しています。

環境・社会に配慮した投融資方針の詳細は、当行ウェブサイトをご参照ください。

https://www.aozorabank.co.jp/sustainability/policy/pdf/investment_and_loans.pdf

指標と目標

あおぞらサステナビリティ目標

社会的価値と経済的価値の創出に向け、グループ全体に共通する長期的な経営目標として、「あおぞらサステナビリティ目標」を設定、公表しています。

あおぞらサステナビリティ目標は、3つのマテリアリティに紐づく18項目により構成されており、当行グループの注力分野を中心に、中長期的な数値目標を設定し、環境・社会に対する持続的な貢献にコミットしています。

目標に対する進捗状況を定期的にモニタリングしており、適宜目標の更新や項目の追加等の見直しを行っています。2026年3月には複数の項目において上方修正を含む目標値の更新を行ったほか、新たな目標として「LBOファイナンス実行/組成額」「投資信託・ファンドラップ残高」「従業員エンゲージメントスコア」等の項目を追加しました。

気候変動への取り組み(TCFD提言への対応)

ガバナンス

取締役会の監督のもと、サステナビリティ委員会を中心としたサステナビリティ推進体制を構築しています。

マテリアリティの一つとして「環境課題への対応」を掲げており、中でも気候変動は、経営と一体で取り組むべき最も重要な課題として位置付けています。

□ サステナビリティの推進に関するガバナンスはP5を、マテリアリティの詳細はP3をご参照ください。

戦略

気候変動への対応は、リスクへの対処であると同時に大きなビジネス機会でもあると捉えています。

そのため、事業に影響を与えると見込まれる気候関連のリスクを整理するとともに、脱炭素社会の実現に向けて、本業である金融商品やサービスの開発・提供を通じた機会を整理しています。

このような機会とリスクの認識に基づき、気候変動へのレジリエンスを高めるための戦略的な取り組みを検討し、推進していきます。

気候変動に関する機会

機会の事例	時間軸
・ 当行グループにおける投資銀行ビジネス(ストラクチャード・ファイナンス等)との更なるシナジー発揮 ・ グリーン・ファイナンス、トランジション・ファイナンス等の取り組み拡大(地熱発電、洋上風力発電、蓄電池システム等) ・ お客様の脱炭素に向けた移行計画の実行ニーズを捉えた非金融領域における脱炭素ソリューション提供機会の拡大 ・ 様々な観点でESGを考慮した個人向け資産運用商品の提供機会の拡大 ・ 排出権取引や脱炭素関連のイノベーション企業(ベンチャー企業含む)との協業による新たなビジネス機会の発掘	短期～中期
・ 水素・アンモニア、CCS*、DAC*等エネルギー関連の新技術開発に対するファイナンス機会の増加 ・ 製造・運輸セクター等での抜本的な原燃料転換や省エネ推進に対するファイナンス機会の増加 ・ 脱炭素社会実現への貢献という価値観を共有する個人のお客様などの多様な取引機会の増加	中期～長期

* CCS:Carbon Capture and Storageの略でCO₂を回収・貯留する技術 DAC:Direct Air Captureの略で大気から直接CO₂を分離・回収する技術

気候変動に関するリスク

リスクの分類	移行リスク	時間軸	物理的リスク	時間軸
信用リスク	・ 政策、技術の進歩、消費者の嗜好変化等により、お客様の業績や財務状況が悪化し、与信ポートフォリオが毀損し、損失を被るリスク	短期～長期	・ 自然災害によるお客様の業績悪化や担保毀損に伴い、与信ポートフォリオが毀損し、損失を被るリスク ・ 熱中症や疫病のパンデミック等の発生頻度が高まり、当行または当行のお客様の事業に重大な悪影響が生じるリスク	短期～長期
市場リスク	・ お客様の収益減少や既存資産の減損等により、保有有価証券、金融派生商品等の価格等が変動し、損失を被るリスク	短期～長期	・ 異常気象の影響による市場の混乱、市場参加者の中長期的な見通しや期待の変化により、保有有価証券の価格等が変動し、損失を被るリスク	短期～長期
流動性リスク	・ 移行リスクへの対応の遅延等による当行の信用悪化に起因する資金調達手段の限定、預金流出・資金繰り悪化のリスク	短期～長期	・ 異常気象で被災した顧客の資金需要の高まり、復旧・復興に向けた資金流出の増加によるリスク	短期～長期
オペレーショナル・リスク	・ GHG排出量削減対策や事業継続性強化のための設備費用の増加	短期～長期	・ 異常気象による被災に伴う本支店やデータセンターにおける業務の中断、損害が発生するリスク	短期～長期
風評リスク	・ 気候変動への対応不足やステークホルダーから不適切または不十分と評価されることにより当行の風評が悪化するリスク ・ 環境への配慮が不十分なお客さまとの取引継続や、当行の移行遅延による評判悪化、雇用への悪影響のリスク	短期～長期	・ 異常気象の影響を受けたお客さまへの支援不足による評判の悪化、事業の中断リスク	短期～長期

* 時間軸については、短期を0～3年(中期経営計画の対象期間)、中期を3～10年、長期を10～30年と定義しています

気候変動への取り組み(TCFD提言への対応)

カーボンニュートラルに向けたロードマップ

気候変動関連のリスクと機会に対する中長期的な取り組みとして、パリ協定の合意事項を踏まえたカーボンニュートラルの実現に向けたロードマップおよび具体的な行動計画を策定しています。

2030年度までに、省エネ活動や使用電力の再エネ化

等を通じて、事業者としてのGHG排出量実質ゼロを推進します。

2050年度までに、サプライチェーン全体での脱炭素化実現のために、投融資ポートフォリオのGHG排出量実質ゼロを目指します。目標達成のための施策を環境の変化に合わせ逐次検討していきます。

また、お客さまの脱炭素化への取り組みを支援するために、再生可能エネルギー向けプロジェクト・ファイナンス等の環境ファイナンスをご提供するとともに、石炭火力発電所向けのアセットはフェーズアウトを進めます。



気候変動への取り組み(TCFD提言への対応)

お客さまの脱炭素化に向けた取り組み支援

脱炭素社会の実現に向けて、お客さまの脱炭素化の取り組みを支援していくことは、金融機関である当行グループが果たすべき重要な役割であり、様々なビジネス機会が想定されます。

従来からの強みである再生可能エネルギー向けプロジェクト・ファイナンス等金融面の支援に加えて、外部パートナーとの連携による非金融面での脱炭素化ソリューションの開発・提供に注力しています。

当行グループは、お客さまの環境に対する取り組みを

総合的に支援することで、社会的価値と経済的価値を両立した環境ビジネスを展開しています。

事業者としての脱炭素の取り組み

あおぞらサステナビリティ目標に掲げる「2030年度までにScope1, Scope2実質ゼロ達成」に向けて、省エネルギー設備/機器への更新、サプライヤーへの協力依頼を進めています。

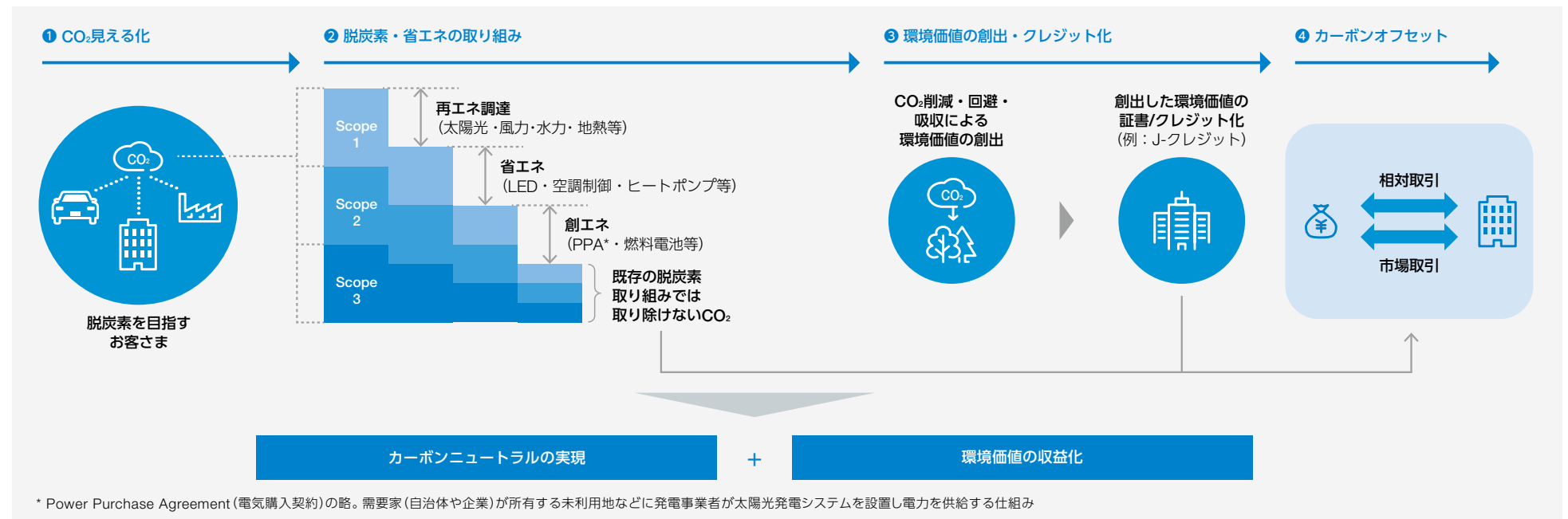
本店が入居している上智学院ソフィアタワーの使用電力は100%再生可能エネルギー由来となっています。各

支店においても、移転等のタイミングで順次使用電力のグリーン化を進めています。

府中別館では環境負荷を考慮した省エネ設備への更改を進めています。例えば、全館の約8割の照明をLED化しており、空調設備についても最新の水冷式空調を導入しています。使用電力については、カーボンオフセットにより実質再エネ化しています。

本店および各支店で使用している社用車についてもエコカーへの切り替えを進めています。また、本店一階には電気自動車やPHV車のバッテリー充電器を設置しており、お客さまにもご利用いただくことが可能です。

あおぞらESG支援フレームワークにおけるお客さま向け脱炭素支援体制



気候変動への取り組み(TCFD提言への対応)

炭素関連資産の状況

TCFDの提言を踏まえ、炭素関連資産について、セクター別の貸出残高および割合の状況を開示しています。

炭素関連資産（貸出残高）(2026年3月末現在)

セクター	貸出残高(億円)	割合
石油・ガス	367	0.8%
石炭	—	—
電力*	970	2.2%
エネルギー小計	1,337	3.0%
航空貨物輸送	147	0.3%
航空旅客輸送	107	0.2%
海運	67	0.2%
鉄道	310	0.7%
陸運	161	0.4%
自動車・部品	254	0.6%
運輸小計	1,046	2.3%
金属・鉱業	457	1.0%
化学品	1,324	3.0%
建材	168	0.4%
資本財(建物等)	2,074	4.6%
不動産管理・開発	10,012	22.3%
素材、建築物小計	14,034	31.3%
飲料	242	0.5%
農業	11	0.0%
包装食品・肉	154	0.3%
紙・林産物	380	0.9%
農業、食料、林産物小計	787	1.8%
全セクター合計	17,204	38.4%

* 再生可能エネルギー事業者は除く

シナリオ分析

2050年までを対象とした定量的なシナリオ分析は下表のとおりです。2026年3月末時点の炭素関連資産(貸出残高)の構成割合は前年度末から大きな変動はなく、

財務的影響については限定的であると評価しています。

今後も引き続き、分析手法に関する知見の拡大、精度の向上に努め、シナリオ分析を通じた適切な気候レジリエンスの評価に取り組んでいきます。

	移行リスク	物理的リスク
シナリオ	IEA(国際エネルギー機関) World Energy Outlook STEPS(3℃)シナリオ、NZE(1.5℃)シナリオ	IPCC(気候変動に関する政府間パネル)RCP8.5シナリオ(4℃シナリオ)／RCP2.6シナリオ(2℃シナリオ)
分析手法	パラメーターや公開情報等を基に将来の投資負担の増加についても考慮に加え、取引先企業の業績影響への度合い(信用力低下の程度)を把握し、引当コストの増加額を試算	河川氾濫、高潮による浸水被害における建物損傷率を算出し、使途物件の損傷に起因した引当コストの増加額を試算(物件の毀損による直接被害と事業停滞期間による影響)
分析対象	電力、エネルギー、自動車、不動産(ノンリコースローン、REITを除く)、素材セクター*(当該対象向け貸出金が貸出金残高全体に占める割合18.4%) (注)2023年3月末時点	国内外の不動産ノンリコースローンの担保物件(当該ノンリコースローンが貸出金残高全体に占める割合15.1%) (注)2021年6月末時点
分析結果	以下のことを確認 ● 電力セクターにおいては、炭素価格上昇に伴うコスト増に加えて、GHG排出削減技術の開発および電源構成の変化が重要 ● エネルギーセクター、自動車セクターにおいては脱炭素社会への移行に向けた市場ニーズの変化への対応が重要 ● 素材セクターにおいては、炭素価格上昇に伴うコスト増の影響を比較的受けやすい	以下のことを確認 ● 災害の影響を受けにくい立地や堅牢な担保物件が多いことから、洪水/高潮による被害の可能性が認められた物件は限定的
増加が予想される引当コスト	現時点における引当コストとの比較において、2040年まで最大200億円程度増加し、2050年にはネットゼロ社会への移行の進展に伴い財務状況が改善するため最大40億円の増加と予想	2050年までの期間において10億円程度の増加と予想
財務的影響への評価等	貸出ポートフォリオや炭素関連資産の構成割合、前提となるマクロ環境(将来の炭素価格やエネルギー構成、投資等の見通し)に大きな変動は生じていないことから、財務的な影響は大きく変化しないと判断し、2025年度は新たな分析は実施していない。今後必要に応じて適宜見直しを行っていく	自然災害や異常気象の増加等に起因する影響は顕在化の前提が数年単位で変化する性質のものではないことから、2025年度は新たな分析は実施していない 今後必要に応じて適宜見直しを行っていく

* 移行リスクの分析対象:気候変動による影響度に基づいたリスクマップを用いて与信ポートフォリオにおける重要なセクターの特定を行い、素材セクター、不動産セクター(ノンリコースローン、REITを除く)に加えて、エクスポージャーは比較的大きくないものの影響度が高い電力・エネルギーセクター、自動車セクターを対象として選定

気候変動への取り組み(TCFD提言への対応)

リスク管理

気候変動リスクについて、「信用リスク」「市場リスク」「流動性リスク」「オペレーショナル・リスク」といった既存の金融リスク分類の中で、金融リスクを誘引する「ドライバー」として、既存のリスク管理の枠組みに統合する形で管理しています。また、気候変動リスクを「トップリスク」の各項目の中に落とし込み、リスクアペタイト・フレームワークや業務運営計画の議論に活用し、リスク管理の高度化に取り組んでいます。

個別案件の取り上げに際しては、「環境・社会に配慮した投融資方針」に基づき、以下のとおり対応しています。同方針は、ビジネス環境や社会的な要請および事業活動の変化等に応じて、マネジメントコミッティー、サステナビリティ委員会における議論を通じて随時見直しています。

- 与信禁止への該当が疑われる案件については、クレジットコミッティーまたは投資委員会が個別案件毎の背景や特性等を総合的に勘案し取引の可否を判断
- 石炭火力発電所の新設および既存発電設備の拡張に対するファイナンスには取り組まない方針
- 赤道原則に基づき、大規模な開発プロジェクトに融資する際に、当該プロジェクトの環境・社会リスクを特定、評価、管理

環境・社会に配慮した投融資方針の詳細は、[当行ウェブサイト](https://www.aozorabank.co.jp/sustainability/policy/pdf/investment_and_loans.pdf)をご参照ください。

https://www.aozorabank.co.jp/sustainability/policy/pdf/investment_and_loans.pdf

指標と目標

気候変動関連の指標と目標は以下のとおりです。前年度の電力セクター（プロジェクト・ファイナンス）におけるGHG排出原単位、削減貢献量に加え、当期は新たに不動産セクターの排出原単位の計測を実施しました。

	2025年度実績	目標
事業者としてのGHG排出量 (Scope1,2)*1	91%減 (2020年度比)	2030年度までに実質0
投融資ポートフォリオのGHG排出量 (Scope3:カテゴリ15)*1	P14参照	2050年度までに実質0
石炭火力発電所向けプロジェクト・ファイナンス残高*1	残高 136億円	2040年度までに残高0
環境ファイナンス実行/組成額*1	累計 約7,930億円	2035年度までに(15年間) 1.5兆円
電力セクターの排出原単位	191g-CO ₂ /kWh	-
不動産セクターの排出原単位*2	65g-CO ₂ /m ²	-

*1 あおぞらサステナビリティ目標

*2 不動産セクターの排出原単位は、原単位情報の開示のあるREIT（上場、私募）を対象に測定を実施

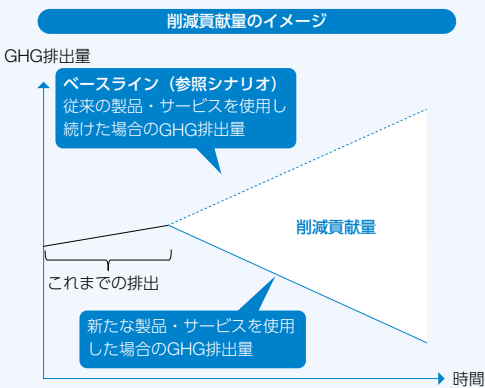
電力セクター（プロジェクト・ファイナンス）における削減貢献量

当行グループでは、PCAFのコンセプトに基づき、電力セクターにおけるプロジェクト・ファイナンスを対象に、各年度末時点の貸出残高ベースにて削減貢献量を計測しています。

GHG削減貢献量は、PCAFガイダンスのAvoided Emissionsのコンセプトを踏まえて、当行グループが融資する再生エネルギー発電プロジェクトによって、化石燃料による発電から再生エネルギーによる発電に代替される場合のGHG排出削減量を、所在地域の電源構成において最も貢献が大きい化石燃料の排出係数に基づき算出しています。

(kt-CO ₂)	
2023年度	2024年度
199	193

* 2024年度においては、所在地域が日本国内の場合は電気事業者の全国平均の排出係数に基づいて算出



気候変動への取り組み(TCFD提言への対応)

金融機関におけるGHG排出量は、大部分を投融資に伴うFinanced Emissions(間接的な排出量)が占めています。当行グループでは、当期計測より、貸出に加えて、株式・債券を追加し、対象アセットの範囲を拡大しています。

投融資ポートフォリオのGHG排出量(Scope3:カテゴリ15)

	石油・ガス	電力	航空貨物輸送	航空旅客輸送	海運	鉄道	陸運	自動車・部品	金属・鉱業	化学品	建材	資本財(建物等)	不動産管理・開発	飲料	農業	包装食品・肉	紙・林産物	その他	合計
--	-------	----	--------	--------	----	----	----	--------	-------	-----	----	----------	----------	----	----	--------	-------	-----	----

Financed Emissions (kt-CO₂)

貸出	Scope1,2	326	1,355	48	28	7	46	39	6	674	229	4	129	17	13	19	169	43	620	3,771
	Scope3	367	353	27	16	4	26	21	91	393	433	44	592	95	50	8	77	75	2,045	4,716
	貸出残高(10億円)	48	166	18	6	3	23	11	32	36	109	16	174	553	16	1	14	31	1,546	2,802
株式 債券	Scope1,2	37	429	10	47	4	0	0	0	15	40	0	6	1	6	11	58	0	53	716
	Scope3	57	84	14	26	2	0	0	0	7	70	0	20	6	23	5	22	0	168	506
	投資残高(10億円)	5	39	11	10	2	0	0	0	1	19	0	4	65	5	1	2	0	180	345

Data Quality Score (1が高評価⇔5が低評価)

貸出	Scope1,2	4.6	4.2	4.9	4.0	4.0	4.0	4.4	4.5	4.1	4.2	4.0	4.2	4.5	4.0	4.0	4.2	4.0	4.1	4.2
	Scope3	4.6	4.8	4.9	4.0	4.0	4.0	4.4	4.5	4.1	4.2	4.0	4.2	4.5	4.0	4.0	4.2	4.0	4.1	4.3
株式 債券	Scope1,2	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	-	-	4.0	4.0	4.0	-	4.2	4.6	4.0	4.1	4.0	-	4.7	4.5
	Scope3	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	-	-	4.0	4.0	4.0	-	4.2	4.6	4.0	4.1	4.0	-	4.7	4.5

共通	計測カバー率	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
----	--------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

対象アセット(PCAF基準)	コーポレートローン、プロジェクト・ファイナンス、株式・債券
対象年度	2024年度
算出における計算式 (PCAFスコア3、4の場合)	FE = 帰属係数×GHG排出量 <帰属係数>=投融資残高÷(顧客・プロジェクトの有利子負債+資本) <GHG排出量>=顧客の開示値または推計値を使用
算出における計算式 (PCAFスコア5の場合)	FE = 投融資残高×排出係数

- * 投融資残高は対象年度末時点の残高。石炭セクターについては、残高ゼロのため掲載なし
- * その他セクター:18セクターに該当しないセクターを合算しており、通信・金融・小売・サービス業等が該当
- * 計測カバー率:建設中の案件は計測対象外
- * 取引先の開示の拡大や推計メソッドロジーの進化によるデータ可用性・正確性の向上により、計測結果が大きく変化する可能性があります
- * 推計値を算出する際に使用する係数は、PCAFデータベースの排出係数を使用
これらの係数は今後精緻化等の過程で変更になる可能性があり、算出結果が大きく変化する可能性があります
- * Scope1,2,3はその定義上、複数のセクターや企業が同一のGHG排出量を重複計上する可能性があるものとなっています

データ クオリティ	排出量の推計方法	条件等
スコア1	企業による報告排出量	GHGプロトコルに従い算出された第三者認証済排出量データが利用可能
スコア2		GHGプロトコルに従い算出された未認証の排出量データが利用可能
スコア3	事業活動による排出量	企業のエネルギー消費量と排出係数に基づく推計
スコア4		企業の生産量と排出係数に基づく推計
スコア5	経済活動による排出量	企業への投融資残高とセクターの資産あたりの排出係数より推計
		企業への投融資残高、セクターの売上高あたりの炭素原単位、セクターの資産回転率より推計

自然資本・生物多様性への対応

当行グループは取引先への投融資等を通じて自然資本と間接的に関係があるため、投融資における自然関連リスクの重要性を認識しています。

当行グループのビジネスと自然資本との関係性を把握するため、LEAPアプローチ*1に沿って各セクターの自然資本への依存と影響の分析を行っています。セクター別の「依存」と「影響」については、ENCORE*2を用いてそれぞれ分析、評価を行いました。

分析の結果、「公益事業」「素材」「食品・飲料」について、水に関連する主な生態系サービスへの依存と影響が高いことを認識しています。また、取引先の事業内容や開示情報も活用し、バリューチェーン上の事業活動における水に関するリスクや対応策についても調査・分析を進めています。

これら調査・分析した内容は、リスク管理の枠組みや投融資方針等に反映させていきます。

*1 自然関連のリスクと機会を体系的に評価するためのプロセス。発見 (Locate)、診断 (Evaluate)、評価 (Assess)、準備 (Prepare) の4フェーズから構成される

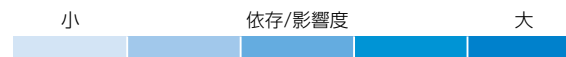
*2 自然への依存や影響を評価するツール

セクター別の「依存」の評価(ヒートマップ)

	不動産	資本財	消費者サービス	公益事業	素材	商業・専門サービス	耐久消費財・アパレル	運輸	エネルギー	医薬品・バイオテクノロジー	食品・飲料
生態系サービス	バイオマス供給										
	固形廃棄物の浄化										
	土壌および土砂の保持										
	水の浄化										
	土壌と質の調整										
	生物学的コントロール										
	空気のおろ過										
	洪水の軽減										
	遺伝子試料										
	地球規模気候調整										
	水の供給										
	苗床の個体数および生息地の維持										
	地域気候調整										
	受粉										
	暴風雨の軽減										
	流量調整										
	降雨パターンの調整										

セクター別の「影響」の評価(ヒートマップ)

	不動産	資本財	消費者サービス	公益事業	素材	商業・専門サービス	耐久消費財・アパレル	運輸	エネルギー	医薬品・バイオテクノロジー	食品・飲料
影響ドライバー	攪乱(騒音、光等)										
	GHG排出										
	淡水利用域										
	海底利用域										
	GHG以外の大気汚染物質の排出										
	生物資源の採取										
	非生物資源の採取										
	水・土壌への有毒汚染物質の排出										
	水・土壌への富栄養化物質の排出										
	固形廃棄物の発生と放出										
	土地利用域										
	水使用量										
	外来種の侵入										



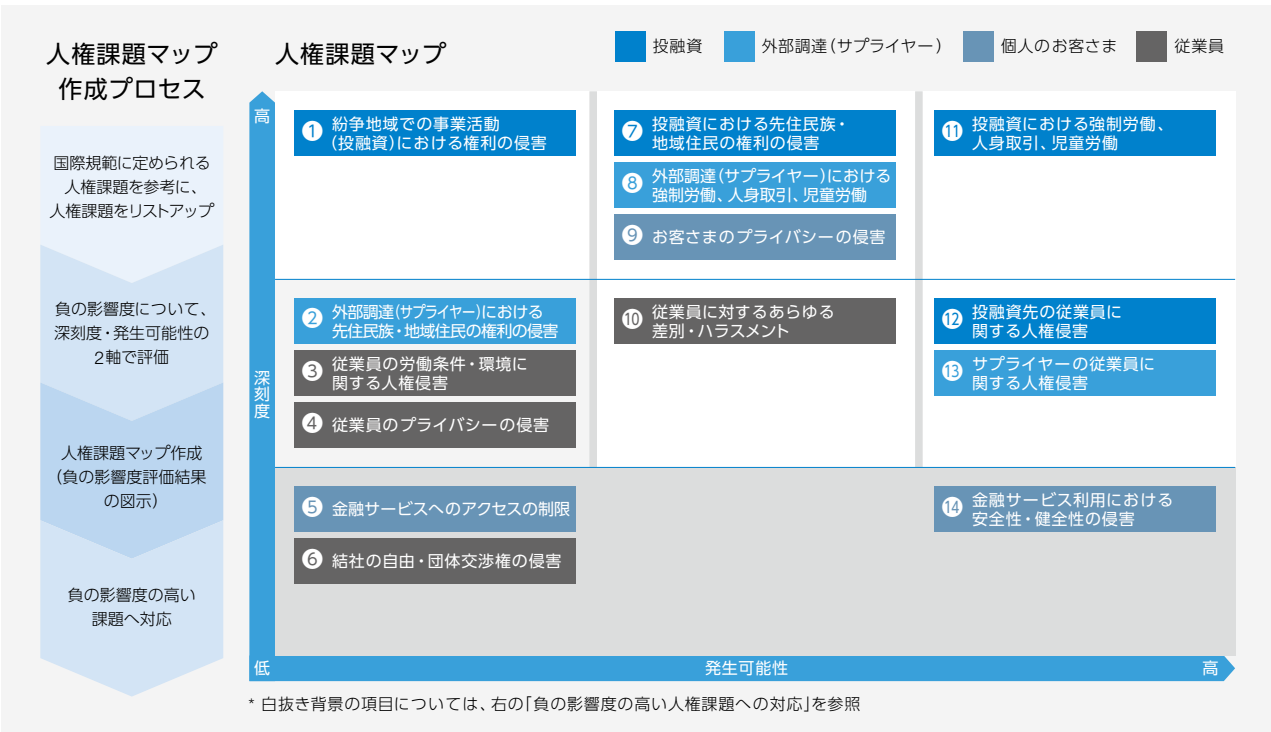
人権尊重の取り組み

人権尊重へのコミットメント

「あおぞら銀行グループ人権方針」では、事業活動を行う地域で適用される法令・諸規則を尊重し、人権の保護および促進に反する活動や、奴隷制度、人身取引、強制労働、児童労働等、あらゆる種類の搾取に関するあらゆる活動を、あおぞら銀行グループの関連する事業から排除することに向けて、責任を果たすことを明記しています。あおぞら銀行グループ人権方針の詳細は当行ウェブサイトをご参照ください。

https://www.aozorabank.co.jp/sustainability/policy/pdf/human_rights.pdf

負の影響度の高い人権課題の特定・評価



人権デューデリジェンスへの取り組み

負の影響度の高い人権課題の特定・評価を行い、人権課題マップを作成しました。本マップは事業環境の変化等を踏まえ、継続的に内容の点検・見直しを実施しています。

お客さまや役員に対する取り組みの詳細は、当行ウェブサイトをご参照ください。

https://www.aozorabank.co.jp/sustainability/society/human_rights/

救済への取り組み（グリーンバンス・メカニズム）

当行グループでは、お客さま向けの苦情窓口に加え、役職員に向けても、人権に関する相談・通報ができる「あおぞらホットライン制度」を整備しています。本制度の対象者は役職員だけでなく、サプライヤーや就職活動生も含まれます。

「あおぞらホットライン制度」の詳細は当行ウェブサイトをご参照ください。

<https://www.aozorabank.co.jp/corp/governance/compliance/#whistleBlower>

負の影響度の高い人権課題への対応

人権課題	現状における対応状況
投融資 ① ⑦ ⑪	環境・社会に配慮した投融資方針において、「児童労働・強制労働・人身取引を行っている事業」等について、セクター横断的に投融資を禁止しています。また、紛争地域における人権侵害を引き起こす、または助長する事業について投融資を検討する際には、リスク低減・回避に向けたお客さまの取り組みの実施状況を確認し、慎重に取引判断することとしています。赤道原則に署名し、大規模な開発プロジェクトが環境・社会に及ぼす負の影響に配慮した取り組みを実施しています。
投融資 ⑫	個々の取引先に関する風評情報等に応じて、個別事案毎に対応方針を決定しています。
外部調達（サプライヤー） ⑧ ⑬	外部委託管理に係る「基本チェックシート」を作成し、委託先の人権侵害等に関するネガティブ情報/風評の有無を年次で確認しています。 更に、工事の発注時等には、「外部業者リスク評価チェックシート」を作成し、環境・人権に関するリスクを確認・評価しています。
個人のお客さま ⑨	個人情報保護への取組方針（プライバシーポリシー）を定め、店頭やホームページで公表するとともに、個人データの管理に関するルールの整備や研修、システム改善といった組織的・人的・技術的安全管理措置を講じています。
従業員 ⑩	役職員の行動規範である倫理・行動基準において、差別・ハラスメントのない職場作りに取り組むことを宣言し、コンプライアンスハンドブックを作成・展開しています。また、各種ハラスメントに関する研修を定期的の実施しています。

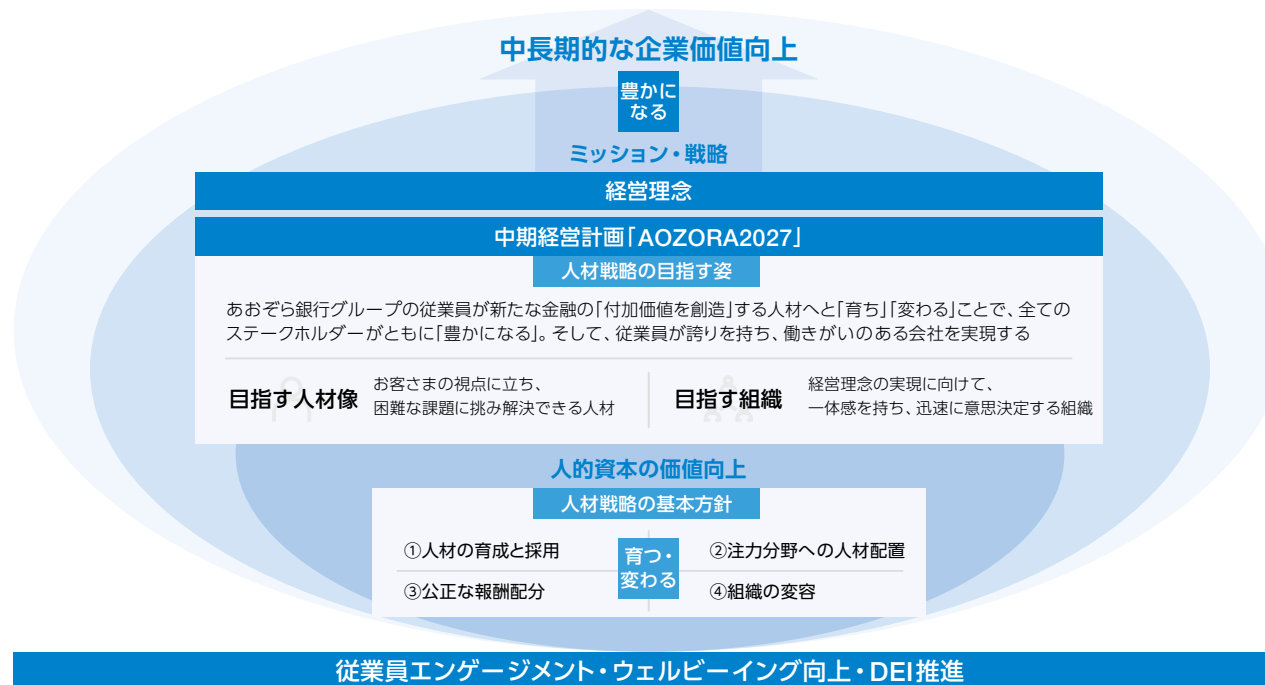
人的資本の価値向上

人的資本を成長の原動力と位置付け、
経営戦略に基づく人材戦略の実践を通じ、
困難に挑戦する人材育成と一体感ある
組織作りを通じて、中長期的な
企業価値向上を実現します

あおぞら銀行グループの人材戦略

当行グループは、「新たな金融の付加価値を創造し、社会の発展に貢献する」という経営理念のもと、約2,500名とコンパクトな規模ながら、高い専門性と提案力を武器に質の高い金融サービスを提供しています。それを担う、困難に挑戦する「人財」こそが当行グループの企業価値向上の源泉であると考えます。そのため、少数精鋭のプロフェッショナル集団としての人的資本の価値向上を人材戦略の目標とするとともに、経営戦略の根幹に据えています。

中期経営計画「AOZORA2027」では、人材戦略が目指す姿を「従業員一人ひとりが『付加価値を創造』する人材へと『育ち』『変わる』ことで、全てのステークホルダーが『豊かになる』とともに、従業員自身が誇りと働きがいを持てる会社となること」と決めました。この目指す姿の実現には、「お客さまの視点で困難な課題に挑み、解決できる人材」とその人材がいきいきと働ける「経営理念実現に向けて一体感を持ち、迅速に意思決定する組織」の存在が不可欠です。経営理念・戦略と連動した人材戦略の実践を通じ、こうした人材・組織作りを進め、中長期的な企業価値向上を実現します。



人的資本の価値向上

中期経営計画における人的資本投資

当行グループでは、「人的資本」が企業価値向上の源泉であるとの考えのもと、外的報酬にとどまらず内的報酬に着目した人的資本投資を強化しています。

これまでの人的資本投資の結果、人材流動性が高まるビジネス環境下においても従業員の定着率は高く、2024年度以降の業績回復に繋がっています。

- 外的報酬：競争力のある報酬制度の維持(5年連続ベア実施) 株式報酬制度(従業員対象)
- 内的報酬：従業員エンゲージメント、ウェルビーイング向上 (働きがいがあり、安心して働ける環境整備)

人材戦略の目指す姿と現状のギャップを解消していくため、中期経営計画では人的資本投資の4つの基本方針を策定しました。付加価値創造に繋がる人的資本投資として、「“付加価値を創造する人材”の拡充」を通じ全体を底上げしつつ、「投資銀行ビジネス等“注力分野への人員シフト”」を実践し、「組織としての一体感」で注力ビジネスを支え、「“付加価値を創造する”人材へのメリハリある報酬配分」で報いていくことを基本方針としています。2025年度はこの基本方針に沿って各種施策を実施し、着実な進捗がみられました(下図「主要KPI等」参照)。

引き続きこれら4つの基本方針に沿った人的資本投資を、経済環境の変化にかかわらず継続していきます。

人材戦略の目指す姿～付加価値創造に繋がる人的資本投資

現状の課題	基本方針	主要KPI等	目指す姿
“付加価値を創造する”人材の不足	1.付加価値を創造する 人材の育成と採用	• チャレンジへの賞賛*1 2024年度 47%⇒2025年度 52% (2027年度目標:55%) • 採用者数(新卒・キャリア採用)2024年度 80人⇒2025年度 108人	目指す人物像に基づいた一貫した採用と育成方針により、付加価値を創造する人材を確保・育成
“付加価値を創造する”ための注力分野への人員シフトが道半ば	2.付加価値を創造する 人材の注力分野への配置	投資銀行ビジネス人員割合*2 2024年度:19%⇒2025年度:20%(2027年度目標:24%)	人的資源を可視化し、再配分することで、注力分野の成長を後押し
“付加価値を創造する”人材への報酬配分が不十分	3.付加価値を創造する 人材への公正な報酬配分	• 評価の中心化傾向の是正⇒前倒しで完了	付加価値を創造する人材へ公正に報酬を配分することで、従業員の働きがいを高め、パフォーマンス向上
経営理念の更なる実践 組織としての一体感の欠如	4.付加価値を創造する 組織への変容	• 従業員エンゲージメントスコア 2024年度 61⇒2025年度 63(目標:60以上) • 不足する働きがいの要素*1「連帯感・一体感」 2024年度1位⇒2025年度 1位(2027年度目標:2位以下) • 従業員持株会参加率 2024年度 50.1%⇒2025年度 82.2%	経営理念達成に向け、一体感を持ち、困難な課題に対しても柔軟かつ迅速に解決できる組織へ

*1 従業員アンケート *2 連結ベース・ビジネス本部除く。

人的資本の価値向上

1

付加価値を創造する 人材の育成と採用

人材育成

経営戦略の実現には「お客さまの視点に立ち、困難な課題に挑み解決できる人材」が欠かせないため、2025年度から人材育成プログラムを見直し、年次別・画一的なものではなく、一人ひとりの主体性とチャレンジを後押しする内容へ改めています。更に、タレントマネジメントシステムを新たに導入し、従業員のスキルや経験の可視化を進めていきます。活躍できる従業員を増やすために、より効果的な人材育成を進める方針です。

人材育成プログラム

当行では研修プログラムの大半を内製化しています。

	全員	非管理職層	管理職層	シニア層
研修	コミュニケーション フォーラム	1～2年目研修		プロアクティブ キャリア研修
	あおぞらユニバーシティ	ビジネススタンス研修		キャリアオーナー シップ研修
	研修・セミナープラット フォーラム			
	英語力強化プログラム			
選抜研修		リーダーズマインド研修	調査役前研修	管理職研修(階層別)*2
			リーダー育成研修	
			女性リーダー育成研修	
ビジネス研修		投資銀行ゼミナール		
		あおぞらCareer Academy(事法、金法、リテール)*3		
経験領域拡大 プログラム	キャリアコース転換制度	ジョブローテーション		セカンドキャリア支援制度
	ジョブサポート制度	ジョブポスティング制度		
	短期トレーニング制度	海外派遣トレーニング制度		
	キャリアコンサルタント相談	武者修行制度*1		
	キャリアサポート休職制度	大学院派遣制度		

*1 事業会社/グループ会社等へ1～2年間勤務する出向制度

*2 マネジメント力強化のため、組織開発力・人材育成力をより重視した内容に変更

*3 従来の各部門独自の研修を体系化

投資銀行ビジネス人材の育成

現下の最大の課題は、注力分野である投資銀行ビジネスを担う人材の育成です。2025年度から「投資銀行ゼミナール」を立ち上げ、投資銀行業務の経験が豊富な役職員を講師として、少人数かつ集中的な研修を行っています。2026年度からゼミナール長はCEOの大見が務め、約30年にわたるストラクチャード・ファイナンスの経験を次世代に体系的に伝承する取り組みを進めています。知識の習得だけではなく、実務の対応力を身に付けることが目的です。

同様の目的で、外部機関を活用した投資銀行ビジネス人材育成プログラムも複数展開しています。特にあすか

コーポレートアドバイザリー(株)で「武者修行*1」として1年間エンゲージメント投資実務の最前線で経験を積んだ若手人材は、即戦力としてビジネスの第一線で活躍しています。

投資銀行ゼミナール参加者の声



戦略ファイナンス部
ストラクチャード
ファイナンスグループ

泉 憲伸

新卒で入行以来、関西支店で中堅・中小企業向け法人融資を担当した後、現在は戦略ファイナンス部にて大企業向けコーポレートローンに携わっています。今回、法人融資の中でも特に専門性の高いLBOファイナンスの知見を深めるため、投資銀行ゼミナールに応募しました。ゼミナールでは

様々なノンリコースローンの案件組成手法を学びました。企業の信用力ではなく、特定の事業や資産からの収益力に依拠するLBOファイナンスにおいて、キャッシュフロー分析やリスク分析、回収可能性を高める保全措置の重要性を理解しました。同時に、これら全てを契約書に落とし込むことの難しさも体感しました。当行には意欲があれば若いうちから投資銀行ビジネスを経験できる環境があります。投資銀行ゼミナールへの参加を通じて、近い将来このビジネスの実務に深く関わりたいという想いが更に強くなりました。

人的資本の価値向上



あおぞらHRラボ&
コンサルティング株式会社
代表取締役社長

川島 慎也

当社は2013年の設立以来、銀行系シンクタンクとして事業性評価や地方創生の調査・研究を通じ地域金融人材の育成を支援してきました。このたび社内の人材育成機能を統合し、「あおぞらHRラボ&コンサルティング株式会社」として始動しました。当行グループの「人づくり」のノウハウを融合させ、新たなステージへ進みます。

私たちの使命は、当行グループのDNAであるチャレンジ精神を発揮できる環境を整え、従業員一人ひとりの挑戦を支えることです。

テクノロジーの進化により先の見えない時代だからこそ、お客さまを知り、課題に向き合い、創意工夫で新たな局面を切り開くことが不可欠です。従業員が自信を持ってお客さまと向き合い、適時・適切にファイナンスを提供できるよう、基盤となる人材育成に全力で取り組みます。

私たちは「優れた金融人材の輩出を通じて、豊かな社会づくりに貢献する」というスローガンのもと、人的資本の質的向上とファイナンス技能の高度化を通じて社会から必要とされる人材を育成・輩出し、お役に立ち続ける存在でありたいと願っています。

付加価値を創造する人材の採用

人的資本の増強・定着による人材のサステナビリティと多様性確保が課題と認識し、採用戦略を強化しています。

当行は長年キャリア採用に力を入れており、多様な経験・価値観を持つ人材が即戦力として活躍しています。近年はファイナンス分野の専門人材を中心にポテンシャル

の高い人材の獲得に注力しています。2025年度は「アルムナイ採用（退職者の再雇用）」や「リファラル採用（従業員紹介）」を強化し、ダイレクトスカウトも導入しました。この結果、キャリア採用比率は39%に達しています。

新卒採用でも、外国籍の学生や海外大学出身者等へ採用ルートを拡大し、多様なバックグラウンドを持つ人材を採用しています。

また、専門人材の定着に向け、リテンション面談や退職者アンケート等による情報収集・分析、評価・報酬のメリハリ強化等に取り組み、選ばれる組織を目指します。

□ 採用比率や平均年収については、統合報告書資料編「非財務情報インデックス」をご参照ください。

2

付加価値を創造する 人材の注力分野への配置

注力分野である投資銀行ビジネスの成長には人員シフトと専門人材の増強が欠かせません。この課題解決のために、以下の施策を実施しています。

投資銀行ビジネス人員割合目標値 2028年3月末 24%

<投資銀行ビジネスへの人員シフトに向けた施策>

- ・ストラクチャード・ファイナンス経験を持つベテラン人材の活用
- ・高いポテンシャルを持つ若手に早期から現場経験を積む機会を提供
- ・タレントマネジメントシステム活用等による人材配置の最適化を推進
- ・ビジネスグループを3部門に再編し、社内の人材流動性向上

<強化施策>

- ・人材のフロントシフト、ローテーション強化、ジョブ・ポスティング活性化
- ・専門人材の採用強化
- ・専門人材のリテンション・採用に向けた報酬メリハリ強化

3

付加価値を創造する 人材への公正な報酬配分

当行グループが必要とする「お客さまの視点に立ち、困難な課題に挑み解決できる人材」から選ばれ続けるため、競争力のある処遇水準を確保するとともに、付加価値創造への貢献を適切に評価し、公正に報いることを基本方針として定めています。この方針のもと、中期経営計画では、「公正な評価・報酬配分」を掲げ、人的資本への投資を継続し、従業員エンゲージメントの向上と企業価値向上の好循環実現を目指しています。

従業員給与等の決定方針

報酬構成	基本給、賞与、退職給付（退職金・確定給付型年金）、福利厚生
報酬水準	競争力のある報酬水準の維持

主な運用方針・施策

- ・ Pay for Performanceの徹底
- ・ チャレンジへの評価
- ・ 処遇のメリハリ強化
- ・ シニア層の活躍推進
- ・ ベースアップの実施

エンゲージメント向上

企業価値向上

人的資本の価値向上

4 付加価値を創造する組織への変容

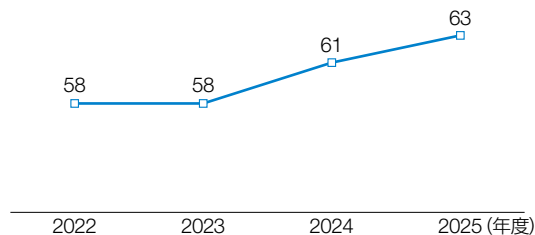
従業員エンゲージメントの向上

企業価値向上のためには、従業員一人ひとりの働きがいやエンゲージメントを高め、人的資本の質を向上させることが不可欠です。当グループでは、エンゲージメント向上のための課題を把握し、具体的な施策へ反映することを目的として、毎年従業員アンケートを実施しています。これまでの取り組みの結果、アンケートから得られたエンゲージメントスコアは着実に上昇する一方、今後の成長に向けた2つの重要な示唆も得られました。

一点目は、既に高い水準にある「働きやすさ」を保ちながら「働きがい」を高め、従業員が一体感を持って働ける環境を築くことです。二点目は、従業員一人ひとりが変化を恐れず困難な課題に挑戦し、それを組織として称賛する文化を更に浸透させていくことです。

従業員エンゲージメントスコア

(pt)



また、以下の3つの課題も明らかになりました。

- ① 経営理念の主体的な実践(日常業務レベル)
- ② 次世代を担う若手・中堅層の成長支援、意見の反映
- ③ 世代や部門、職種を超えた一体感・連帯感の醸成

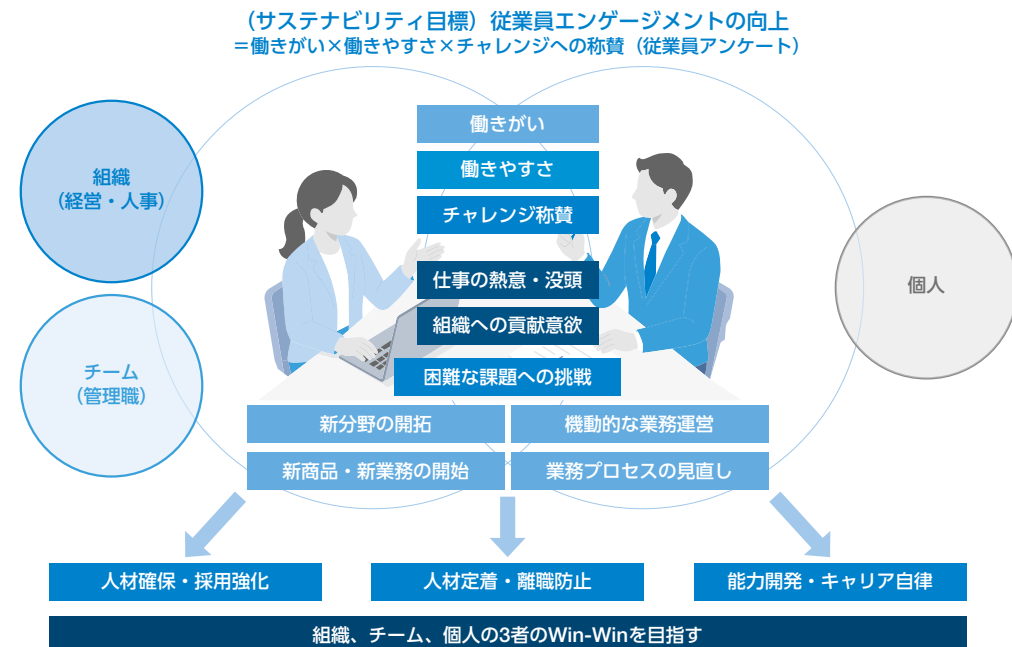
これらの課題に対しては、右記のような取り組みを進めています。こうした施策を通じて、従業員エンゲージメントを更に高め、「従業員一人ひとりが誇りを持ち、働きがいのある、困難に挑戦する人材が集まる会社」を目指します。

従業員エンゲージメント向上に向けた施策

- ・従業員アンケート(年1回):
アンケート結果は役員間で議論、人事制度や中計・業務施策に反映
- ・エンゲージメント測定ツールWevox(月1回):
可視化・分析を行い、現場主導で組織開発・マネジメント力を向上

組織の一体感向上に向けた施策

- ・タウンホールミーティング(年1回)継続実施:
経営理念の浸透に向け、経営陣と従業員が直接対話
- ・ブランディングプロジェクト開始:
「可能性をつくる」を軸に社内外向けコーポレートブランディング強化、まずは社内向けにブランディングを展開
従業員の働きがい・一体感向上のきっかけとする



人的資本の価値向上

持続的成長の基盤

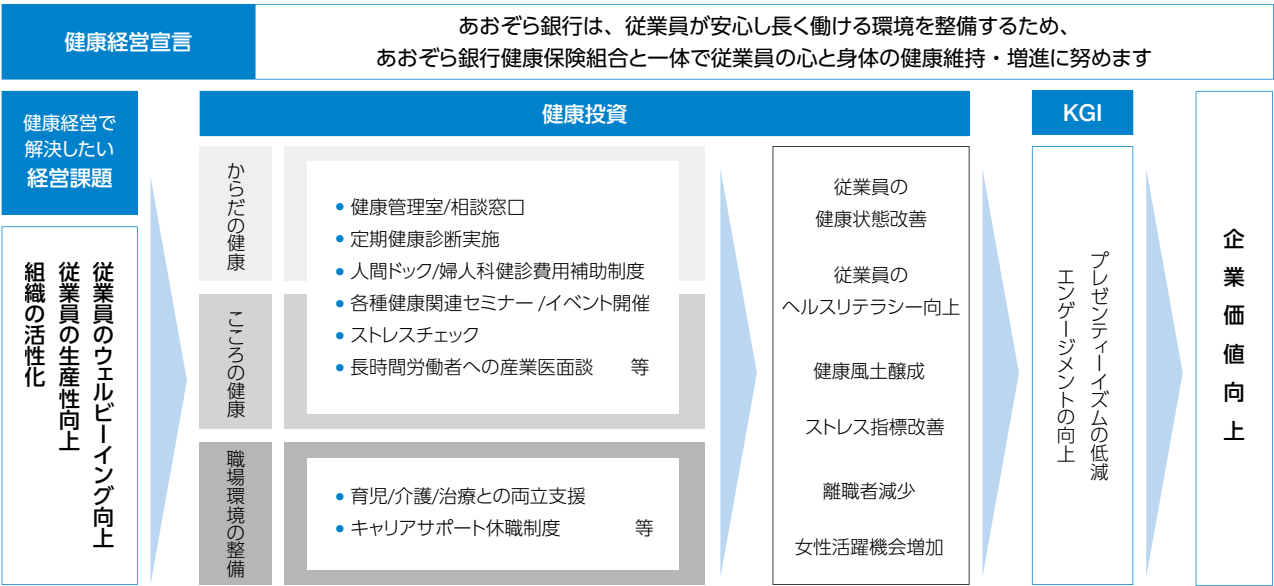
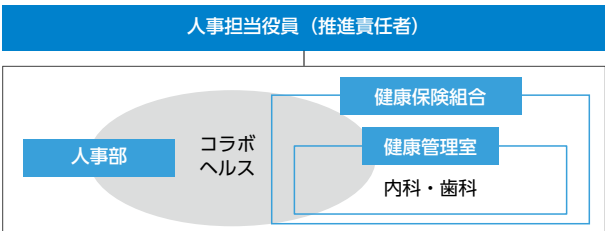
従業員のウェルビーイング向上

当行グループの経営理念「新たな金融の付加価値を創造し、社会の発展に貢献する」を実現するためには、その担い手である従業員が安心して長く働ける環境を整えることが重要であると考えています。従業員のウェルビーイング*1はその土台であり、企業価値向上のために不可欠な要素です。ウェルビーイング向上の観点から、従業員の健康維持・増進に向けた健康経営*2とファイナンス・ウェルネス向上の推進に努めています。

健康経営への取り組み

健康経営の推進により、定期健康診断や人間ドック受診率は高水準を維持し、従業員のプレゼンティーズム*3は平均値を下回る等、相対的に健康との結果が示されています。また、6年連続「健康経営優良法人*4」に認定されています。

健康経営推進体制



従業員のファイナンス・ウェルネス向上

従業員一人ひとりの将来にわたる経済的な安定の実現を重要なテーマと捉え、そのための制度整備を推進しています。これからも制度の拡充を通じて従業員と家族の生活を支えるだけでなく、エンゲージメントを高めることで、当行グループの持続的な成長、ひいては全てのステークホルダーが豊かになることを目指します。

ファイナンス・ウェルネス向上制度・施策一覧

報酬	資産形成支援
- 魅力ある報酬体系 5年連続ベア実施 2022年度 0.5% 2023年度 一律月額1万円 2024年度 3.5% 2025年度 3.0% 2026年度 3.5%	- 従業員持株会(特別報奨金 年5万円+奨励金20%支給) →持株会加入率上昇 2024年度50.1%→ 2025年度82.2% - 自助努力型個人年金保険(補助金5～20%) - 財形貯蓄
福利厚生制度	
- カフェテリア形式福利厚生メニュー(年間2.2万円補助) - 奨学金返済支援手当 - 家賃補助 - 副業・兼業解禁 - 育児介護休業制度	- セカンドキャリア支援制度(55歳以上対象) - 人間ドック補助金支給(婦人科オプション含む) - 高額医療費付加給付(自己負担限度額2万円/月額) - 企業年金制度
不測の事態への備え	
- 傷病休職制度(1年6カ月まで有給休職可) - 医療共済(互助会)	- 団体定期保険 - 特別弔慰金制度 - 遺族育英年金

*1 従業員一人ひとりの心身の健康に加え、社会的にも安定し満たされた状態にあること。

*2 「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

*3 出勤はしているものの健康上の問題によって業務パフォーマンスが出せない状態で、企業のコスト損失が大きい要因とされる。従業員アンケート調査結果。当行では「東大1項目版(SPQ)」を使用、平均値は同版におけるもの。

*4 経済産業省による健康経営に係る顕彰制度。

人的資本の価値向上

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DEI)

当行グループは、DEI（多様性・公正性・包摂性）の推進を持続的な成長と企業価値向上を実現するための重要な経営戦略と位置付けています。変化の激しい時代に多様な視点や価値観を経営の意思決定に取り込むことは、新たな価値創造に加え組織のリスク耐性と適応力を高め、組織を強くすることに繋がります。多様な人材がそれぞれの能力を最大限に発揮できる環境を整備することで、従業員エンゲージメントを高め、当行グループの企業価値向上を支える原動力になると考えます。そのために、女性活躍推進や外国人を含む多様なバックグラウンドを持つキャリア採用の推進、障がいのある従業員が安心して働ける環境整備に注力しています。

人材育成・環境整備方針

方針	取り組み内容
能力のみならず多様性を重視した採用と人材登用	● 新卒、キャリア採用を両輪とする採用活動の継続 ● 女性総合職の採用強化 ● 多様性に配慮した人材登用の推進
女性従業員のキャリア形成支援	● 未経験業務へのチャレンジ支援 ● 女性向けリーダー育成研修、異業種交流会等によるキャリア形成支援
全ての従業員が活躍できる環境の整備	● 外的報酬・内的報酬両面での人的資本投資に注力 ● 従業員エンゲージメント向上に向けた取り組みの継続 ● 障がいのある従業員が安心して働ける環境作り

女性従業員の活躍推進に向けた取り組み

当行グループの強みは、性別にかかわらず全ての従業員が長期的なキャリアを築ける環境が整備されている点にあります。その結果として女性従業員の平均勤続年数が男性を上回っており、多くの女性が様々な職場で活躍しています。

また、これまでの女性活躍推進の取り組みにより、経営層における多様性の確保は着実に進展しています。女性業務執行役員比率は25%に達し、経営の中核を担う女性が増加しています。更に、2023年度から本格化した次世代リーダー育成施策の結果、女性管理職比率は15%を超える水準となりました。

意思決定層における多様性の確保は、組織のリスク耐性を高め、人的資本の機会損失を減らす、企業価値向上に不可欠な要素です。次なる挑戦は、このポジティブな変化を持続的な流れとして確立することです。次世代の女性管理職とその候補者を育成するタレントマネジメントの取り組みを加速させ、経営層を含む全ての意思決定層への継続的な女性登用を推進し、女性管理職比率の一層の向上を目指していきます。

男女間の賃金格差は67.9%です。この格差の最大の要因は、管理職層に占める女性の比率が低いことにあります。加えて、注力分野である投資銀行ビジネス等で活

躍する女性がまだ少ないことや、勤続年数の長い女性従業員がバックオフィス業務等特定の職務領域や等級に留まる傾向があることも要因です。なお、2020年度に実施したキャリアコースの統合により、同一等級・同一職務においては性別による評価・賃金の差はありません。

これらの課題を解決するため、当行は女性従業員の能力を最大限活用するための公正な機会提供を継続し、戦略的な人材育成や人材配置、組織全体の意識改革を推進することで、女性管理職および上位等級への昇格者を中長期的に増やしていきます。こうした施策の結果として、男女間の賃金格差は着実に縮小していくものと考えています。

目標と進捗状況

項目	現状	目標
	2026年3月末	2028年3月末
女性管理職比率	15.2%	20%
女性調査役(係長級)比率	44.1%	40%
外国人管理職比率	2.6%	3%
キャリア採用者管理職比率	60.5%	40%
男性育児休業取得率	102%	100%

人的資本の価値向上

女性リーダーの育成： 異業種交流会の取り組み



執行役員
オペレーション担当
森田 由起子

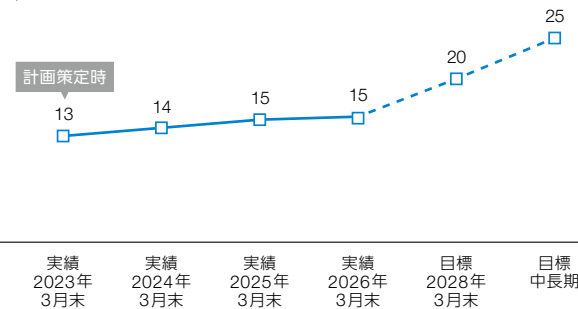
当行は2024年度から、異業種で活躍する女性管理職の皆さまとの交流会を開催しています。この取り組みは、参加者がより重要な役割を担うための意識を高め、互いに刺激し合えるネットワーク作りを支援するものです。2025年度の交流会では、当行の女性役員を代表して森田執行役員が登壇しました。森田執行役員は、「ロールモデルは探すものではなく、人の良い部分を“つまみ食い”すれば良い」というメッセージを発信し、参加者から大きな共感を呼びました。異業種交流会の後には、当行の女性管理職候補者を対象に「自分らしい未来を描くキャリア講座」を開催。交流会での学びを共有し、参加者が自身のキャリアパスを前向きに考える機会を提供しました。参加者からは、「一人ではないと感じられ、勇気をもらえた」といった肯定的な感想が多数寄せられています。

当行グループは、これからもDEIを推進し、全ての従業員がそれぞれの個性を活かして働ける環境の整備に尽力していきます。

女性活躍推進に向けた施策例

- 2020年度 キャリアコース統合（一般職を廃止し総合職に一本化）
- 2021年度 女性調査役（係長級）比率目標設定
- 2023年度 女性リーダー育成プログラム（社内）開始
- 2024年度 女性管理職異業種交流会（社外）開始
- 2025年度 新たな女性異業種交流会（社外）開始

女性管理職比率 (%)



多様な人材が活躍できる環境作り

当行グループでは、お客さまだけではなく株主の皆さまや従業員を含む全てのステークホルダーから選ばれる組織となることを目指しています。そのために、多様性を尊重し全員に公正に機会を提供することで、全従業員が活躍できる環境を整備しています。男女を問わず育児と仕事の両立を支援する取り組みを継続しており、育児休業取得率は男性も100%に達しています。

育児と仕事の両立を支援する施策例

- 2022年度「産後/パパ育児」制度導入
⇒2024年度制度改定、年5日の育児取得義務化
- 夏休みキッズデー、ファミリーデー開催

当行グループは、DEIが組織文化として定着することを目指し、2022年には「あおぞらアライ」を立ち上げ、障がいやLGBTQ+等多様なバックグラウンドを持つ従業員に寄り添う活動を継続しています。2025年度には、慶弔休暇等の休暇制度の対象に同性パートナーを含める人事規則改訂を実施する等、誰もが働きやすい制度を整備し、多様性を認めあう職場風土の醸成を推進しています。

人的資本の価値向上

—— 障がいのある従業員が安心して活躍できる環境作り —— ～多様な背景を価値に、ともに働く～

当行グループでは、障がいのある従業員を含む多様な人材が活躍できるよう、職場環境の整備と理解促進に取り組んでいます。2021年「障害者雇用エクセレントカンパニー賞（東京都知事賞）」を受賞、2026年には「令和7年度東京都「心のバリアフリー」好事例企業」に認定されました。

<東京都「心のバリアフリー」好事例企業とは>

東京都は、従業員等の意識啓発等に取り組む企業等を「心のバリアフリー」サポート企業として登録しており、先進性、独自性、波及効果等の観点から、特に優れた取り組みを実施している企業を「心のバリアフリー」好事例企業として公表しています。

当行の「心のバリアフリー」サポート事例は、下記外部ウェブサイトをご参照ください。

https://kokorobf-support.tokyo/assets/pdf/r7/ninteiR7_aozorabank.pdf



安心して働くために

障がいのある従業員が働きやすいように様々な工夫がされています。例えば視覚障がいのある従業員が安心できるように音声読み上げや画面拡大ソフト、拡大読書器を導入しています。また、聴覚障がいのある従業員の意見からUDトーク®を導入、使い方について聴覚障がいのある従業員が勉強会を開催し、社内のオンライン会議や動画研修等では日常的にUDトーク®が使用されています。個々の希望に応じて定期的な面談も実施する等、相談しやすい環境を整備しています。



* 音声認識による文字起こしアプリ

キャリア構築支援プログラム

多くの従業員がキャリア構築支援プログラムを活用しています。資格・検定の取得や、現在の業務に従事しながら、人事異動を伴わず希望部門での業務を実際に経験できる通年募集の社内副業制度「ジョブサポート」にチャレンジする従業員もいます。自身のキャリアについて主体的に考える機会を通じて、キャリアの幅の拡大に繋がっています。

担当業務である法人営業のミドルバックに加え、ジョブサポートで広報の業務を行っています。



【障がいの表記について】

「障がい」の表記については、漢字やひらがな等、表記の在り方をめぐり様々な議論があります。当行では、社会の側のバリア解消を意識しつつ、当事者の方々の心情も考慮し、「障がい」の表記を使用しています。

人的資本の価値向上

手話レッスン

手話という1つの言語を学ぶことをきっかけに、コミュニケーションの活性化や、部門を超えて社内の繋がりを醸成することを目的に、聴覚障がいのある行員が対面やオンラインで定期的に手話レッスンを開催しています。実際のレッスンを通じて、障がいの特性や困りごとへの理解を深めるとともに、相手の立場に立ったコミュニケーションを学び、誰もが働きやすい環境作りに繋がっています。



【手話レッスン「ことのは」メンバーから】

手話の活動自体は2020年より進めています。[手話を言語の一つとして広めていきたい]そんな思いから、部門横断のプロジェクトとして1年前に“ことのは”を立ち上げました。“ことのは”ができてから、行内では手話であいさつをしてくださる方が更に増え、私たちの活動の意義が広がってきていると実感しています。



手話を覚えるのは難しそう…とよく言われます。しかし、手話を覚えていただきたいというよりはこのような形のコミュニケーション方法もあることを知っていただだけでも嬉しいです。

障がいの疑似体験

障がいのある方の状況を共有し、多様性への理解を深める取り組みの一つとして、視覚障がいや聴覚障がい、身体障がい(車いす)等の「疑似体験」を継続的に実施しています。社会には様々な障がいのある方がいることへの理解を深めるとともに、障がいのある状態を体験することで一人ひとりが自分事として捉え、日々のお客さま対応にも活かしています。近年は、お客さまと接する部門を中心に、障がいのある従業員が講師となり、実体験に基づく「気付き」を共有する等の取り組みを広げていきます。

【参加者の声】

- Iさん:実際に体験してみると、これまで気づかなかった不自由さや感情に触れることができました。
- Kさん:自分のにとっての当たり前が、必ずしも他者にとっての当たり前ではないことを実感しました。
- Aさん:相手の立場を想像し、思いやりをもって対応することの大切さをあらためて認識しました。障がいのある方だけでなく、ご高齢の方や配慮が必要な方を含む、全てのお客さまへの対応に活かしていきたいです。



聴覚障がいの疑似体験



視覚障がいの疑似体験

アビリンピック

「第24回東京障害者技能競技大会(東京アビリンピック)」にて、当行グループの従業員がデータベース部門で金賞、DTP部門で努力賞をそれぞれ受賞しました。大会で培った技能や経験を、日々の業務や職場全体のスキル向上にも活かしています。また金賞受賞者は、全国アビリンピックのデータベース部門に東京都代表選手として出場予定です。



(ご参考)外部への働きかけ

- 職場見学会実施(特別支援学校の高校生対象)
- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「職業リハビリテーション研究・実践発表会」への参加
- 東京都福祉局「就労支援機関連携スキル向上事業」研修トレーナー
- 精神科デイケアや就労移行支援事業所にて就労に向けた各種プログラムの実施



職場見学会

人的資本の価値向上

障がいのある従業員へのインタビュー

府中文書センター
—精神・発達障がい—
伊藤 亨

Q.どんな仕事をしているのですか？

A.各部署からの郵便を、行内外に発送したり、行内の拠点で行き来している使送便の集配を行っています。1日平均500通ほど扱っていますが、多いときは何千通になることもあります。ジョブサポート制度で、お客さまからお預かりした書類に関する業務もしています。

Q.働いていて助かっていることは何ですか？

A.定期的に面談の機会があるので、体調面から業務の進め方まで相談しながら、自分のペースで少しずつ業務の幅を増やすことができます。新たな業務へのチャレンジにも繋がっています。



◆一緒に働く従業員からのコメント◆

とても明るく、周囲への気配りもできて、色々なお話をしながら楽しくお仕事をしています。今まで当たり前に行ってきた業務についても、新しい目線で気づいたことや提案等、様々な場面での発言を通じ、文書センターの業務効率化に貢献してくれています。今後もワンチームで、文書センターを盛り立てていくことを期待しています。

Q.入行時から現在まで、心がけてきたことは何ですか？

A.金融機関での勤務経験はなかったため、入行時は緊張や不安も大きかったですが、周りのサポートを受けながら、少しずつ業務に携わることで、時間をかけて職場の環境や業務に慣れていくことができました。

まずは基本的な体調管理を徹底し、不安を恐れずに「とりあえずやってみよう」という気持ちをもって業務にあたりました。結果、案外うまくいくことで小さな成功体験が積みあがっていきしました。

逆に、難しい局面では周りにサポートをもらい、次に活かすためにどうするかを考えて、積極的に準備するようにしました。自分でも気づかないうちに成長していると思います。

Q.当行の良いと思うところは？

A.それぞれの配慮事項を理解したうえで、定期的な個別面談を通じ、実際に生じた困りごとを共有しています。また、少しステップを踏みたい場合は、ジョブサポートなどに挑戦したりと、チャレンジの後押しをしてくれます。こうしたサポート体制が整っているので、様々な部署で活躍している従業員がいます。

Q.最後にメッセージをお願いします。

A.「自分の可能性をつくるために、可能性を追う。」
苦手かもしれないけれども、試してみたら案外できることが広がるという思いで、小さな勇気をもって少しずつ進みました。歩みの速さはそれぞれでいいし、次第に考え方も、歩みながら変化し成長していると思います。少しずつ歩みながら、それぞれ違う強みや苦手なポイントをサポートしてもらいながら発見していくことで、「可能性をつくる」ことができると思います。
進んだり後退したりを重ねながらも、できることを一つひとつ増やし、その歩みが同じように頑張る方の励みになれば嬉しいです。

事務部 預金為替グループ
—聴覚障がい—
神田 朝夏

Q.どんな仕事をしているのですか？

A.主に法人預金関係の業務を行っています。法人預金の入出金取引や口座の開設・解約、インターネットバンキングの登録・変更・解約等を行っています。

Q.働いていて助かっていることは何ですか？

A.お話しする際は、マスクを外してはっきりとお話されたり、困ったときはサポートをしてもらえるので、とても働きやすいです。私は新卒で入ったので、最初は分からないことばかりで不安でしたが、先輩から、「いつも明るい笑顔と前向きに仕事へ取り組む姿勢に、沢山のエネルギーをもらっています。チームからのサポートは惜しみませんので、これからも神田さんの活躍を楽しみにしています。」とありがたいお言葉をいただき、これからももっと頑張ろうと思います。

Q.最後にメッセージをお願いします。

A.障がいの有無に関わらず、誰しも得手不得手はあります。1人で完璧を目指さず、お互いに支え合い働ける環境があることで、安心して挑戦することができます。私自身も、周囲に支えられ、日々成長を実感しています。働くことに不安を抱える方にとって、このメッセージが少しでも勇気や希望に繋がれば幸いです。

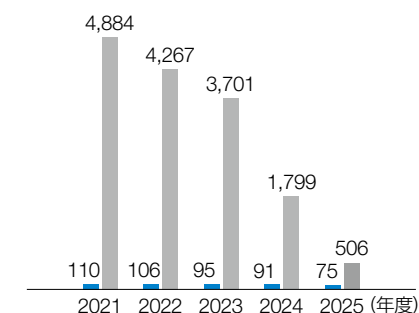


ESG関連情報

非財務情報ハイライト

CO₂排出量

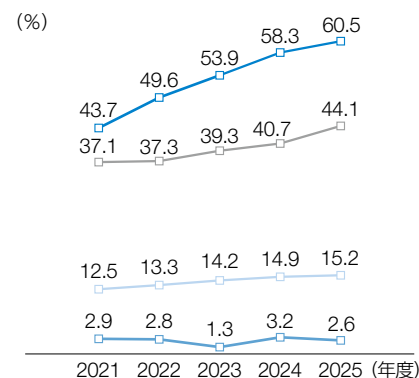
(t-CO₂)



■ Scope1 直接的な排出量
■ Scope2 間接的な排出量

中核人材の多様性比率

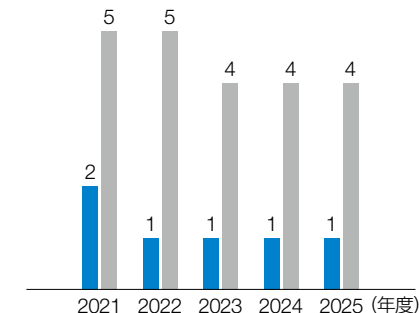
(%)



□ キャリア採用者管理職比率
□ 女性調査役(係長級)比率
□ 女性管理職比率
□ 外国人管理職比率

女性取締役数・女性執行役員数

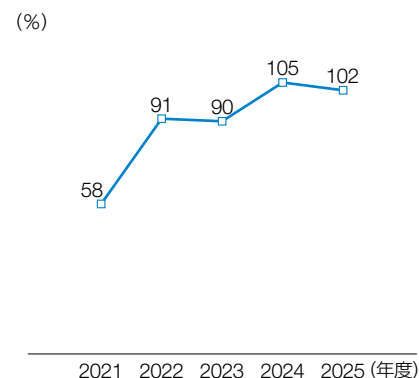
(人)



■ 女性取締役数
■ 女性執行役員数

男性育児休業取得率*

(%)



* 育児休業取得率=当該年度中に育児休業を取得した従業員の数(a)÷当該年度中に子が生まれた従業員の数(b)但し小数点1位以下切捨て。なお、上記(a)には当該年度以前に子が生まれたものの当該年度に新たに育児休業を取得した従業員が含まれるため、取得率が100%を超えることがあります。

□ 非財務情報の詳細は統合報告書資料編「非財務情報インデックス」をご参照ください。

ESG情報

社外からの評価



健康経営優良法人



えるぼし認定



くるみん認定



「心のバリアフリー」
好事例企業

外部イニシアティブへの賛同・参加



国連グローバル・コンパクト



CDP



赤道原則



サステナビリティデータ
標準化機構



Partnership for Carbon Accounting Financials



21世紀金融行動原則

ESGインデックスへの組入(2026年7月現在)



FTSE JPX Blossom
Japan Index

2026 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)



FTSE JPX
Blossom Japan
Sector Relative

2026 CONSTITUENT MSCI日本株
ESGセレクト・リーダーズ指数



最新の情報は当行ウェブサイトをご参照ください。

https://www.aozorabank.co.jp/sustainability/ESG_information/



2026年7月発行

あおぞら銀行 コーポレートコミュニケーション部

〒102-8660 東京都千代田区麹町6-1-1 TEL: 03(6752) 1111(代表)