

# 「人財価値の向上」

職員一人ひとりが能力を高め、  
成長・活躍し続けられる  
組織を目指して



取締役専務執行役員  
皆川 剛

当行は長きにわたって「人財」を重要な経営資本として考えており、「人づくり」を第一とする企業文化を当行の大きな強みとしています。その人材育成の根幹は常に変わらず、地域やお客さまから信頼され、それに応えられる職員を組織一体で育て上げていくことを継続してまいりました。

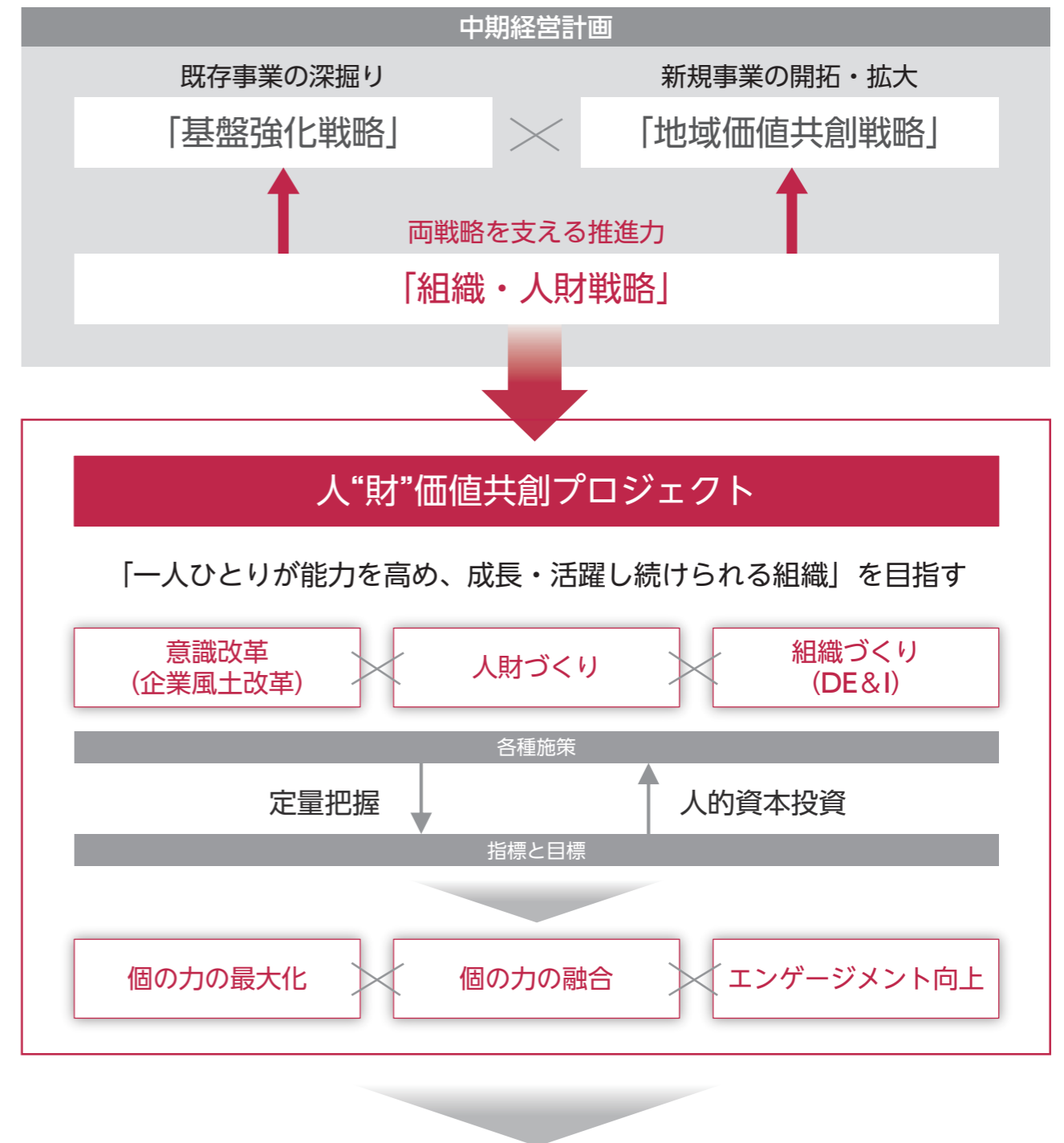
外部環境が急激に変化するなか、地域やお客さまの課題も多様、かつ、高度なものへと変化しており、当行がその課題解決に貢献し続けていくためには、より高度なスキルや専門性が求められると考えています。そのため、人財の個の力を高め、それを融合するマネジメント力を発揮し、組織全体のパフォーマンスを最大化し

ていくことを目指す「人“財”価値共創プロジェクト」を推し進めており、職員一人ひとりが自ら描くキャリアビジョンの実現を後押しする育成体制を整備するとともに、多様な職員が心身ともに健康であり、誇りや働きがいを持って活躍し続けられるフィールドづくりに取り組んでいます。

当行が目指す経営ビジョンは、当行の職員誰もが抱いている「地域やお客さまのために」という想いを実現することにつながっており、こうした想いを抱く職員が、地域やお客さまへの価値提供を通じてエンゲージメントを高めていく循環を形成し、経営戦略の実現と企業価値の向上をはかってまいります。

## 組織・人財戦略（長期戦略）の概要

組織・人財戦略は、基盤強化戦略と地域価値共創戦略を支える戦略として位置づけており、人“財”価値共創プロジェクトを中心とする諸施策への取組みを通じて、一人ひとりが能力を高め、成長・活躍し続けられる組織を目指しています。

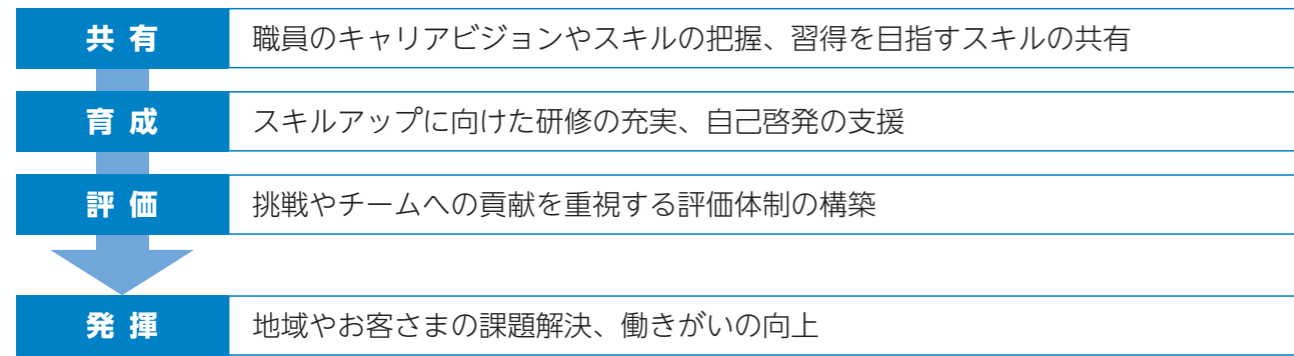


経営戦略の実現／企業価値の向上（アウトカム）

「人財価値の向上」

人財づくり

地域社会やお客さまを取り巻く環境が大きく変化するなか、「地域共栄」の経営理念を实践し、秋田銀行グループVISION『価値をつくる。未来へつなぐ。』の実現に向かうためには、役職員一人ひとりが自ら考え行動し、能力を高め成長し続けていくことが必要となります。変化が激しく先行きが不透明な時代に対応し、活躍できる人財の育成に向けた取組みを進めています。



人財づくりの取組み

■ スキルマップ制度の導入

お客さまのニーズに応えるために必要なスキルを定義し、職員のスキルを可視化することにより、職員が自身のキャリアビジョン実現に向けて習得すべきスキルを把握できるようにしています。また、人材育成において職員のスキル状況を踏まえて、研修・教育体制を整備するほか、戦略的な人員配置によりスキルを発揮できる機会を提供しています。

■ 1on1ミーティングの導入

職員一人ひとりの自律的成長の支援および働きがい・エンゲージメントの向上を目的として、上司と部下による1on1ミーティングを全行員を対象に毎月実施しており、キャリアビジョンの共有による成長支援や信頼関係構築による心理的安全性の確保につなげています。

■ 行内研修・自己啓発支援

行内外の階層別・業務別研修やe-ラーニングを通じて職員のスキルの底上げをはかっているほか、企業内大学「あきぎん如学カレッジ」での自律的な学びを通じて、銀行業務の枠にとどまらない知識やスキルの獲得を後押ししています。

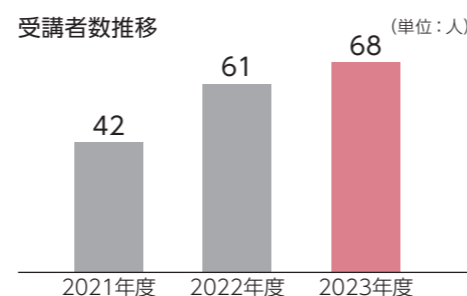
あきぎん如学カレッジ

コースとカリキュラムの概要

コース	カリキュラム
コンサルティングコース	コンサルティング営業における一連の行動プロセスや、それを支える人間力の形成において有益と考えられる基礎力を養成する。
知的財産経営コース	コンサルティング営業を実践していくうえで有益な知的財産経営に関する知識を体系的に学ぶ。
FP実践コース	お客さまのライフイベントでの実現したい将来(ゴール)に向けて寄り添い、満足度の高いサービスを提供するための実践的なFP知識・ノウハウを幅広く習得する。
DX支援基礎コース	DXの基本的な考え方、取り巻く社会情勢および県内企業のDXへの取組状況を把握し、課題やあるべき姿、解決策の検討・立案を行う。



あきぎん如学カレッジの開学式



専門知識の向上

地域への新たな価値の創造、お客さまの真のパートナーを目指し、ファイナンシャル・プランニング技能士などの有資格者の育成を進めています。

専門資格保有者数



専門性を有する外部人材の採用

当行では、高いスキルや専門知識を有する外部人材の採用を積極的に行っています。県内外の民間企業や行政で活躍された人材を「シニアアドバイザー」として採用し、前職で培った専門的なスキルや知見、豊富な経験を活用して、お客さまの課題解決を実現するとともに、こうしたスキルや知見を当行グループ内に蓄積し、専門性の高いコンサルティングに結びつけていきます。

シニアアドバイザーの専門分野と所属先

(2023年6月30日現在)

所属	スキル・専門分野	人数
地域商社「詩の国秋田」	食料品加工・製造販売	1名
東京ビジネスサポートセンター	首都圏販路開拓、マーケティング	1名
あきぎんリサーチ&コンサルティング	生産管理、工場等拠点立ち上げ	1名
地域価値共創部	プロジェクトファイナンス	1名
営業支援部	アグリビジネス、地方創生、産学官連携 製造業向け総合コンサルティング 電子・デバイス産業、再生可能エネルギー	6名

DX/IT人材の採用

地域や行内のDX推進をより強化するため、2024年度の新卒採用からDX関連部署でキャリアをスタートできる新たな採用コース「DX/IT人材コース」を新設しています。

DX/IT人材コースの職務内容

主な職務内容
○ デジタル業務に関する業務全般
・ データサイエンティスト
・ ビジネスデザイナー
・ エンジニア・アーキテクト
○ システムの保守・管理・マネジメント など

「人財価値の向上」

組織づくり (DE&I)

当行は、職員一人ひとりが能力を高め、成長・活躍し続けられる組織を目指しています。こうした取組みを組織づくりの面から推進するため、2023年5月に「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)の基本的な考え方」を制定しました。

DE&Iの基本的な考え方

1 職員がいきいきと活躍できる職場づくり

一人ひとりが誇りや働きがいを持ちながら、互いを認め、成長し合い、公平な機会のもと、いきいきと活躍できる職場環境をつくることにより、組織の活性化をはかります。

2 ワークライフバランスの推進

仕事とプライベート双方の充実や地域の活動等を大切に、心身ともに健康な生活を送ることができる職場環境を整え、職員のエンゲージメントを高めます。

3 企業価値の向上

職員の様々な視点、知識、価値観を受け入れ、新たな価値や発想を創造し、多様化するお客さまのニーズを的確に捉えてお応えすることにより、企業価値を向上させて地域社会の発展に貢献します。

女性活躍の推進

当行では、女性職員一人ひとりが能力をより一層発揮できるよう、仕事と子育てを両立できる体制の整備や休暇制度の充実などを段階的に進めているほか、キャリア形成を目指す職員同士がつながりを持つことができる機会を拡充しています。

	2005年度～2014年度 次世代育成支援対策推進法施行	2015年度～2019年度 女性活躍推進プログラム 第1フェーズ	2020年度～2022年度 女性活躍推進プログラム 第2フェーズ
取組みの方向性	継続就労支援	キャリアアップ支援 仕事と育児の両立支援	柔軟な働き方 意識の醸成
主な具体的施策	○妊娠、産休・育休に関する相談窓口設置 ○「ジョブ・リターン制度」新設	○キャリアアップ研修 ○イクボスセミナー ○「パパ・ママ休暇」新設	○不妊治療のサポートデスク設置 ○「育休早期復職制度」新設 ○ダイバーシティマネジメントセミナー

女性活躍を後押しする取組み

■ ワークショップの導入

異動や職務経験が限定的であった女性職員に対して、自店以外の職員との意見交換やコミュニケーション機会を提供するワークショップを定期的で開催しています。同じ立場や業務を担う女性職員同士の横のつながり、ネットワークを形成し、情報や悩みの共有、自由な意見交換によって各人のモチベーションやパフォーマンス向上をはかっています。



ワークショップ「Chatomo (チャットモ)」

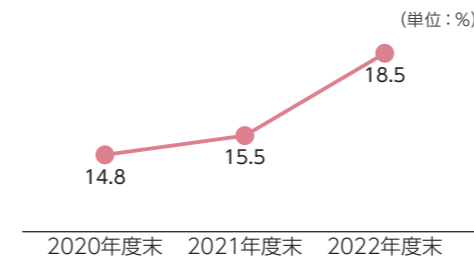
■ キャリア&リーダーシップ研修会の開催

女性職員のキャリア自律意識およびリーダーシップの醸成を目的とする研修会を実施し、キャリア形成を目指す職員同士がつながりを持つことができる機会を創出しています。また、研修会終了後、研修を見学した当行の社外取締役と女性職員による意見交換会を実施し、女性活躍に関する課題の洗い出し等を行っており、女性同士の交流機会のさらなる拡充など、施策への活用を進めています。



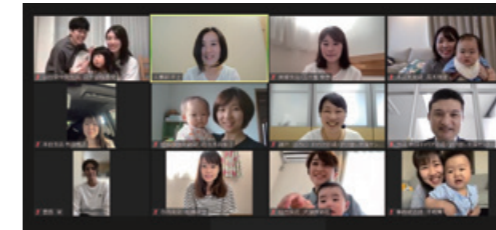
当行社外取締役と女性職員による意見交換会

指導的立場に占める女性比率



ワークライフバランスの実現

職員がキャリアを継続しながらそれぞれのライフイベントに対応できる柔軟な働き方を支援するため、休暇休職制度の充実に努めています。2022年10月には、育児休業からの早期復職を希望する職員が、自身の体調管理や子の養育に十分な時間を確保しながら働くことができるよう、「実働4時間を限度とする短時間勤務」および「週休3日制」を柱とする「育児休業早期復職支援制度」を新設したほか、子の出生後8週間以内に最大4週間(28日)取得できる「産後パパ育休」制度(全期間有給)を新設し、男性職員の柔軟な育児休業の取得をサポートしています。



育休取得者ミーティングの様相 (オンライン)

取組みに対する外部評価



くるみん

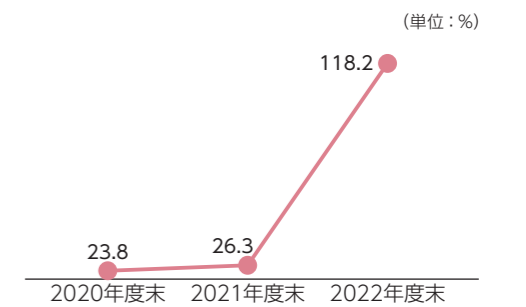
次世代育成支援対策推進法に基づく「子育てサポート企業」認定



えるぼし

女性活躍推進法に基づく認定(2段階目)

男性の育児休業取得率



※ 過年度に配偶者が出産した従業員が、当事業年度に育児休業を取得することがあるため、取得率が100%を超えることがあります。

健康経営の推進

当行は、2017年10月に健康経営推進の基本方針として、「あさぎん“長活き”健康宣言」を制定し、各種健診の継続実施や食生活の改善、運動習慣の定着など役職員の健康のほか、健康経営に取り組む地域企業や従業員の方への優遇商品の提供など地域の健康推進に資する活動を進めています。

2023年3月には、経済産業省および日本健康会議が実施する健康経営優良法人認定制度において、「健康経営優良法人2023(大規模法人部門)」に認定されており、2018年度から6回連続の認定となります。



多様な価値観からアイデアが生まれる組織に向けて

■ アイデアコンテストの実施

すべての職員を対象に、当行グループVISIONの実現に向けた新たな成長事業やビジネスアイデアを募る「「価値をつくる。未来へつなぐ。」アイデアコンテスト」を実施しました。全行から38件の応募があり、そのうち優れたアイデア5件を表彰するとともに、経営施策への活用を進めています。



頭取から受賞者へ表彰状を贈呈

■ 役員と職員の意見交換会

グループVISIONやお客さま起点の活動の浸透をはかるとともに、職員の考えや想いを共有し、組織の一体感向上をはかるため、頭取・役員との交流会を定期的で開催しています。また、2022年度は、中期経営計画の理解向上をはかるため、頭取・役員による説明会を開催しました。11会場・延べ14回・約1,100名が参加し、質疑応答も含めた自由闊達な意見交換を行っています。



中期経営計画の実現に向けた説明会(説明者: 新谷頭取)

# 秋田・岩手アライアンス

当行と岩手銀行は、秋田県・岩手県のさらなる発展に向けて、これまでの協力関係を深化させるべく、2021年10月に包括業務提携を締結しました。

経営の独立性および健全な競争関係を維持しながら、地域経済・地域社会の持続的な発展に貢献する各種の取組みをアライアンスを通じて進化させるとともに、それぞれが中長期的に目標とする金融グループ像の実現に向けて、幅広い分野での連携施策に取り組んでいます。

## 連携施策・効果

### 連携施策

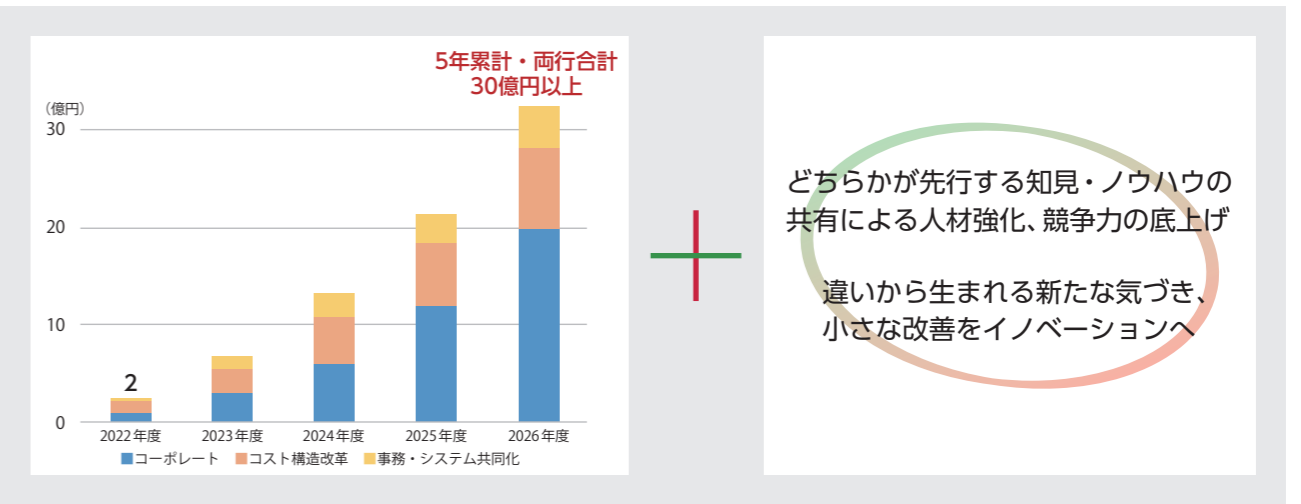
基本方針に掲げた「既存事業の深掘り」、「構造改革」、「新事業領域の開拓」の3つの分野ごとに分科会・情報交換会を編成し、具体的な施策の検討から実行、効果の検証まで、PDCAを回しながら継続的に取り組んでいます。2022年度～2026年度のアライアンス5か年計画では、5年累計・両行合計30億円以上の提携効果を見込んでいます。

分野	主な取組み	分科会・情報交換会
既存事業の深掘り	<ul style="list-style-type: none"> <li>○プロジェクトファイナンス、協調融資等</li> <li>○事業承継・M&amp;Aなど両行取引先のマッチング</li> <li>○起業創業分野の連携</li> <li>○デジタルマーケティングの共同実施</li> <li>○ローン手続きの非対面化、電子契約等の共同検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>コーポレート・地方創生</li> <li>リテール営業</li> <li>市場金融</li> </ul>
構造改革	<ul style="list-style-type: none"> <li>○営業店事務、本部集中事務、システム等の共同化</li> <li>○コスト最適化（ベタープラクティスの採用）</li> <li>○人材交流、人材育成、採用活動等の連携、共同実施</li> <li>○与信審査事例の共同研究、与信管理の高度化</li> <li>○相互の既存店舗活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>コスト構造改革</li> <li>事務・システム</li> <li>審査管理</li> <li>AML・CFT</li> <li>人事</li> <li>監査</li> </ul>
新事業領域の開拓	<ul style="list-style-type: none"> <li>○DX共同プロジェクト「データイノベーションLab」（データ利活用的高度化、新事業開発）</li> <li>○地域商社事業の共同推進（新たな商流・物流網構築）</li> <li>○人材支援事業の共同推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域商社</li> <li>DX</li> </ul>

2022年度  
分科会・情報交換会開催回数 **74回** (累計**140回**)



## 目指す連携効果



## これまでの主な取組み実績

### 既存事業の深掘り

#### ■ 連携ファイナンス

再生可能エネルギー分野のプロジェクトファイナンスを中心に、共同で案件の組成に取り組んでいます。

2022年度末  
連携プロジェクトファイナンス(累計)  
契約実績 **16件 434億円**

#### ■ お客さま向けセミナーの共同開催

個人のお客さまを対象とした「投資セミナー」や社会福祉法人向けの「経営セミナー」などを共同で開催しています。

### 構造改革

#### ■ 行内研修・セミナーの共同開催

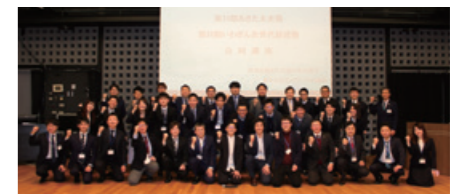
各行主催の行内研修への相互参加や行員向けセミナーの共同開催など、両行職員同士のコミュニケーションを通じたスキル向上やノウハウの共有に取り組んでいます。



キャリア&リーダーシップ研修

#### ■ 経営塾間の人材交流

地域の将来を担う次世代経営者を対象に両行で開講している「あきた未来塾」と「いわぎん次世代経営塾」の合同講義を開催しました。



あきた・いわて塾生が参加する合同講義

### 新事業領域の開拓

#### ■ 地域商社間のビジネス交流

当行グループの地域商社「詩の国秋田」と岩手銀行グループの地域商社「manordaいわて」との間で継続的に交流を行い、両社が有するネットワークやマッチング機能を最大限に活用し、国内外への販路開拓・拡大に向けた取組みを共同で進めています。

#### ■ DX分野の連携

DX部門における共同プロジェクト「A・Iデータラボ」を設置し、リテール分野へのデータ利活用に向けた共同研究や人材育成を実施しています。



「manordaいわて」のスマートストア AZLMカフェへ秋田県内企業6社が出席

# コーポレートガバナンス

## コーポレートガバナンスに関する基本方針

当行は、「地域とともに歩み、地域の発展とともに栄える」という「地域共栄」の経営理念に基づき、次のとおりコーポレートガバナンスの充実に努めてまいります。

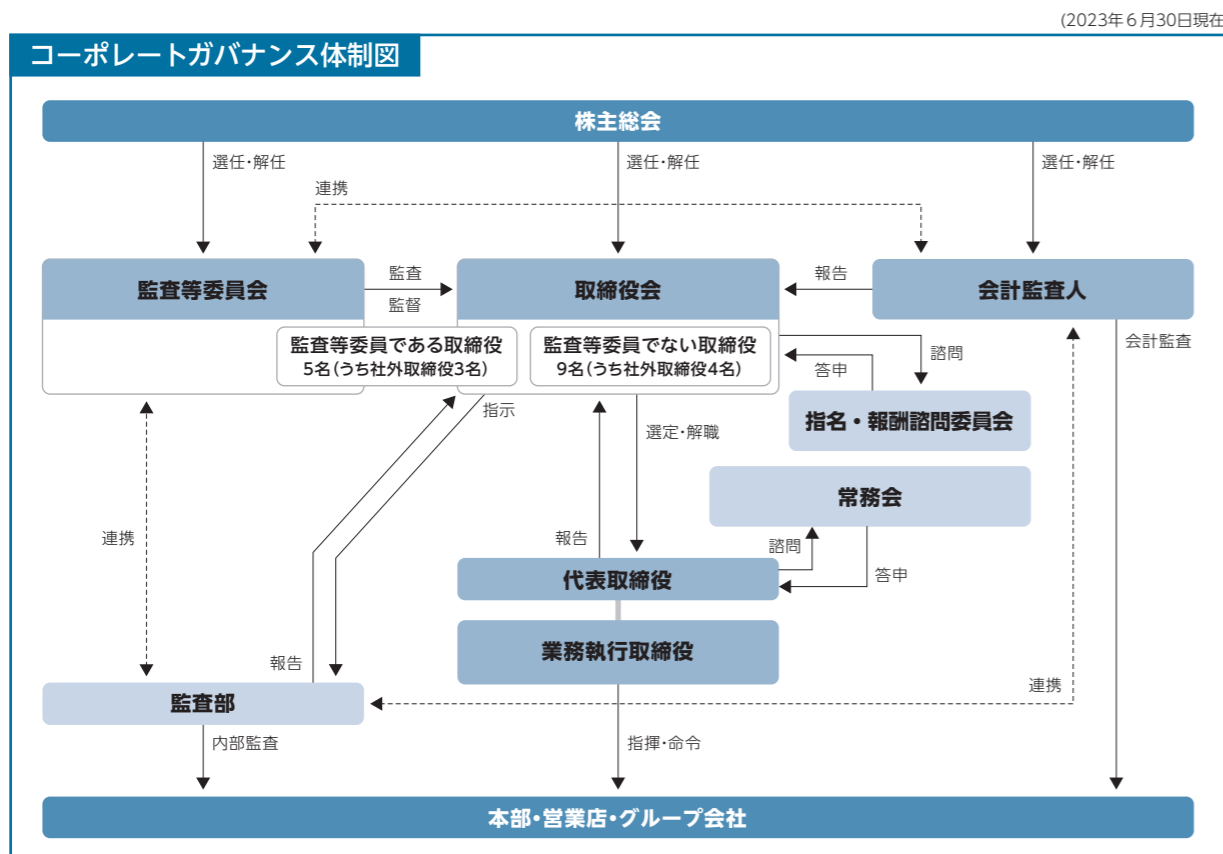
- 1 株主の権利を尊重し、株主が権利を適切に行使することができる環境の整備と、株主の実質的な平等性の確保に努めます。
- 2 株主、地域社会、お客さま、従業員等のすべてのステークホルダーから信頼され選ばれる金融機関であるために、健全で公正な業務運営を行う経営に努めます。
- 3 取締役会・監査等委員会のほか、常務会、コンプライアンス委員会等の各種委員会、その他外部機関等による経営管理態勢の充実をはかり、コーポレートガバナンス体制の向上に努めます。
- 4 会社情報の適切な開示を行うとともに、非財務情報を含む情報の自主的な開示に努めます。
- 5 持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、積極的なIR活動などを通じて、株主との建設的な対話に努めます。

### コーポレートガバナンスに関する基本方針

<https://www.akita-bank.co.jp/aboutus/investor/governance/pdf/guideline.pdf>



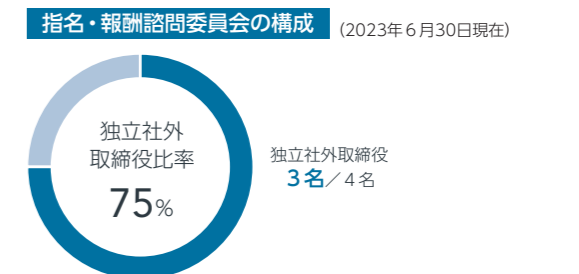
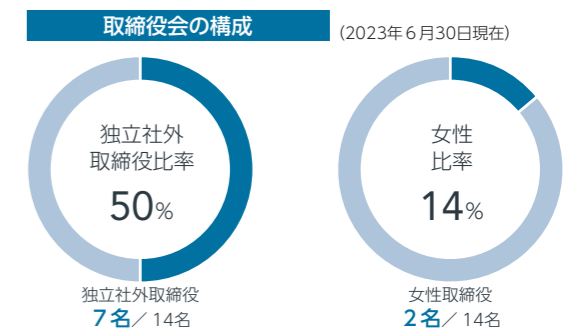
## コーポレートガバナンス体制



## コーポレートガバナンス強化に向けた取組み

当行は、持続的な企業価値向上に向けてコーポレートガバナンスの継続的な強化に取り組んでいます。

年	主な取組み
2016	コーポレートガバナンスに関する基本方針を制定
2017	任意の委員会設置
2018	監査等委員会設置会社へ移行
2019	業績連動型株式報酬制度を導入
2020	役付執行役員制度を導入 女性の社外取締役を選任 後継者計画を制定
2021	独立社外取締役の選任比率1/3以上を確保 秋田銀行サステナビリティ経営方針を制定 報酬の決定方針を改正
2022	東京証券取引所・プライム市場へ移行 サステナビリティ推進委員会を設置 機関投資家向けのS R面談の強化 業績連動型株式報酬制度へ執行役員を追加



※ 当行の社外取締役の独立性に関する判断基準は、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」の別記に記載しています。

## 取締役会・監査等委員会・任意の委員会の実施状況

**取締役会** 2022年度開催回数14回

取締役会は、定時取締役会を毎月開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催し、経営戦略の策定・承認、ガバナンス・内部統制システムの整備、重要な業務執行に関する事項、役員を選任・報酬等を決議し、これらに関する取組みや運営状況について定期的に報告を受けること等により、業務執行状況を監督しています。

また、取締役会における決議とは別に、あらかじめテーマを設定のうえ、ディスカッションを定期的実施しており、2022年度においては、DX、DE&I、政策保有株式の保有・縮減方針等のテーマで、5回実施しています。

**監査等委員会** 2022年度開催回数15回

監査等委員会は、取締役の職務執行の適法性および妥当性の厳正な監視・検証を行っています。常勤の監査等委員は、常務会その他の重要な会議への出席、重要な決裁書類等の閲覧、内部統制システム状況の監視・検証、各店舗の業務および財産状況の調査などを通じた監査を実施し、その結果について監査等委員会に報告し、監査等委員会による監査等の有効性の確保に努めています。

監査等委員会の具体的な検討内容は、監査等委員会の監査方針・監査計画、内部統制システムの構築・運用状況、取締役(監査等委員である取締役を除く。)の選任・報酬等にかかる意見、会計監査人の監査の相当性および再任の適否等です。また、会計監査人とは、監査上の主要な検討事項(KAM)について協議するとともに、その監査の実施状況について報告を受けています。

**指名・報酬諮問委員会** 2022年度開催回数7回

指名・報酬諮問委員会は、コーポレートガバナンスの充実に資することを目的に、必要に応じて開催し、頭取および役付執行役員の評価、取締役候補者および執行役員候補者の選任、役員報酬(体系・決定プロセス、役員別の報酬金額等)などを審議し、取締役会に対して答申を行っています。

役員一覧

(2023年6月30日現在)

取締役



取締役頭取(代表取締役)  
あらや あきひろ  
新谷 明弘

指名・報酬

1977年 4月 秋田銀行入行  
2007年 6月 取締役執行役員経営企画部長兼広報室長  
2010年 5月 常務取締役経営企画部長兼広報室長兼  
コンプライアンス統括部長  
2013年 6月 代表取締役専務取締役  
2016年 6月 代表取締役頭取  
2017年 6月 代表取締役頭取(現職)



取締役専務執行役員  
みなかわ つよし  
皆川 剛

1990年 4月 秋田銀行入行  
2019年 6月 取締役執行役員経営企画部長兼  
広報CSR室長  
2020年 6月 取締役常務執行役員経営企画部長兼  
デジタル戦略室長  
2023年 6月 取締役専務執行役員(現職)



取締役専務執行役員  
あしだ こうすけ  
芦田 晃輔

1994年 4月 秋田銀行入行  
2020年 6月 取締役執行役員人事部長  
2021年 6月 取締役常務執行役員経営企画部長兼  
デジタル戦略室長  
2023年 6月 取締役専務執行役員(現職)



取締役(監査等委員)  
きとう まさひこ  
佐藤 雅彦

1985年 4月 秋田銀行入行  
2014年 6月 執行役員証券国際部長兼  
海外ビジネスサポート室長  
2017年 6月 執行役員証券国際部長  
2018年 6月 秋田銀行取締役(監査等委員)(現職)



取締役(監査等委員)  
くどう じゅうしん  
工藤 重信

1985年 4月 秋田銀行入行  
2018年 3月 執行役員事務統括部長  
2019年 3月 執行役員事務統括部長兼システム部長  
2019年 6月 執行役員東京支店長兼東京事務所長  
2022年 6月 秋田銀行取締役(監査等委員)(現職)



取締役(監査等委員・社外取締役)  
こばやし けんいち  
小林 憲一

指名・報酬(委員)

1969年 4月 秋田県庁入行  
2006年 4月 秋田県知事公室長  
2008年 4月 財団法人あきた企業活性化センター  
理事長  
2010年 6月 秋田県信用保証協会会長  
2018年 6月 秋田銀行取締役(監査等委員)(現職)



取締役常務執行役員  
みうら ちから  
三浦 力

1991年 4月 秋田銀行入行  
2020年 6月 取締役執行役員地域価値共創部長  
2021年 6月 常務執行役員地域価値共創部長  
2022年 6月 取締役常務執行役員(現職)



取締役常務執行役員  
みうら ひろよし  
三浦 寛剛

1991年 4月 秋田銀行入行  
2020年 6月 取締役執行役員営業企画部長  
2021年 6月 取締役常務執行役員(現職)



取締役(社外取締役)  
さかき じゅんいち  
神 純一

指名・報酬

1980年 4月 石川島播磨重工業株式会社  
(現・株式会社IHI)入社  
2010年 4月 株式会社IHI回転機械代表取締役社長  
2012年 4月 株式会社IHI執行役員  
2016年 4月 株式会社IHI常務執行役員  
2018年 4月 株式会社IHI顧問  
2018年 6月 秋田銀行取締役(現職)  
2021年 4月 秋田大学電動化システム共同研究  
センター長(現職)



取締役(監査等委員・社外取締役)  
おもてやま まさよこ  
面山 恭子

指名・報酬

1986年 4月 弁護士登録  
1988年 5月 面山恭子法律事務所所長(現職)  
2005年 4月 秋田弁護士会会長  
2017年 7月 秋田県収入委員会会長(現職)  
2020年 6月 秋田銀行取締役(監査等委員)(現職)



取締役(監査等委員・社外取締役)  
はせがわ みつや  
長谷部 光哉

1985年 2月 税理士登録  
2013年 7月 秋田県信用保証協会外部評価委員会  
委員長(現職)  
2015年 9月 公認会計士登録  
2015年 9月 長谷部光哉公認会計士事務所  
所長(現職)  
2022年 6月 秋田銀行取締役(監査等委員)(現職)



取締役(社外取締役)  
なかと なおふみ  
中田 直文

1978年 4月 株式会社大館製作所入社  
2009年 5月 株式会社大館製作所  
代表取締役社長  
2009年 6月 大館桂工業株式会社  
代表取締役社長  
2009年 7月 大館ビル株式会社  
代表取締役社長(現職)  
2013年10月 大館商工会議所会頭  
2019年 6月 秋田銀行取締役(現職)  
2023年 6月 株式会社大館製作所  
代表取締役会長(現職)  
2023年 6月 大館桂工業株式会社  
代表取締役会長(現職)



取締役(社外取締役)  
かきざき たまき  
柿崎 環

2014年 4月 明治大学法学部教授(現職)  
2016年 6月 エーザイ株式会社社外取締役  
2016年 6月 三菱食品株式会社社外取締役(現職)  
2017年 6月 日本空港ビルディング株式会社社外監査役  
2020年 6月 京浜急行電鉄株式会社  
社外取締役(現職)  
2021年 6月 秋田銀行取締役(現職)  
2022年 6月 日本空港ビルディング株式会社  
社外取締役(監査等委員)(現職)



取締役(社外取締役)  
いとう ゆたか  
伊東 裕

1981年 4月 全日本空輸株式会社入社  
2018年 4月 全日本空輸株式会社取締役常務執行役員  
2020年 4月 ANAホールディングス株式会社  
代表取締役副社長執行役員  
2020年 4月 全日本空輸株式会社取締役専務執行役員  
2022年 4月 株式会社ANA総合研究所取締役会長  
2023年 4月 株式会社ANA総合研究所  
常勤顧問(現職)  
2023年 6月 秋田銀行取締役(現職)

執行役員

執行役員  
(営業支援部長)  
たて たくみ  
館 岡 新

執行役員  
(東京支店長兼  
経営企画部東京事務所長)  
はやし ぐち かつや  
林 口 哲也

執行役員  
(大館・比内エリア  
統括大館支店長)  
しん どう すずむ  
進 藤 進

執行役員  
(審査部長)  
ほ しか ひで あき  
保 坂 英 明

執行役員  
(人事部長)  
はら おか まさ ひろ  
原 岡 正 博

執行役員  
(市場運用部長)  
きつ かわ あき ひろ  
吉 川 明 啓

執行役員  
(大曲支店長兼角間川支店長兼  
営業支援部大曲プラザ統括長)  
さ とう けい じ  
佐 藤 圭 司

執行役員  
(能代支店長)  
さ さ き ひさ のり  
佐々木 久 則

執行役員  
(本店・八橋エリア  
統括本店営業部長)  
つか もと しょう た ろう  
塚 本 城 太郎

執行役員  
(営業企画部長)  
ます や のぶ お  
升 屋 宣 夫

## 取締役会の構成

当行の取締役会は、当行の企業経営および経営戦略の遂行に必要なスキルならびに多様性を取締役会全体で確保する体制としています。

### 社内取締役7名

地位	氏名	性別	企業経営に必要な基本的スキル				業種特性上必要なスキル			地域特性上必要なスキル	
			企業経営・経営戦略	リスクマネジメント	財務・会計	人事マネジメント	企業分析・審査	事務・IT	市場運用	地域活性化	再生可能エネルギー
取締役	新谷 明弘	男性	○	○	○	○	○	○	○		
取締役	皆川 剛	男性	○	○	○	○	○	○	○		
取締役	芦田 晃輔	男性	○	○	○	○	○	○			
取締役	三浦 力	男性	○	○	○	○	○	○			○
取締役	三浦 寛剛	男性	○	○	○	○	○	○			
取締役(監査等委員)	佐藤 雅彦	男性	○	○	○	○	○	○			
取締役(監査等委員)	工藤 重信	男性	○	○	○	○	○	○			

※1 上記一覧表は社内取締役の有するすべての知見や経験を表すものではありません。

※2 各スキルの内容は次のとおりです。

企業経営・経営戦略	企業経営の知識・経験を有し、持続的な成長・企業価値向上を推進する戦略の立案・実行および適正な判断ができる。
リスクマネジメント	リスクに関する知識を有し、経営上のマネジメントができる。
財務・会計	財務・会計の知識・経験を有し、適正な管理ができる。
人事マネジメント	人事関連の知識・経験を有し、経営上のマネジメントができる。
企業分析・審査	企業分析・審査の知識・経験を有し、適正な与信判断および企業支援ができる。
事務・IT	事務・IT関連の知識・経験を有し、適正な運用・管理ができる。
市場運用	有価証券運用の知識・経験を有し、適正な投資判断ができる。
地域活性化	地域活性化・地域課題の解決に関する知識・経験を有し、将来にわたる豊かな地域を実現する戦略の立案・実行ができる。
再生可能エネルギー	再生可能エネルギー関連の知識・経験を有し、適正な戦略の立案・実行ができる。

### 社外取締役7名

地位	氏名	性別	社外取締役に特に期待する分野・知見							
			企業経営・経営戦略	ガバナンス・リスクマネジメント	法務	財務・会計	ESG・サステナビリティ	企業支援	DX・テクノロジー	地域活性化
取締役	[独立] 榊 純一	男性	○	○					○	○
取締役	[独立] 中田 直文	男性	○	○						○
取締役	[独立] 柿崎 環	女性		○	○		○			
取締役	[独立] 伊東 裕	男性	○	○	○		○			○
取締役(監査等委員)	[独立] 小林 憲一	男性		○				○		○
取締役(監査等委員)	[独立] 面山 恭子	女性		○	○					
取締役(監査等委員)	[独立] 長谷部 光哉	男性	○	○		○		○		○

※1 上記一覧表は社外取締役の有するすべての知見や経験を表すものではありません。

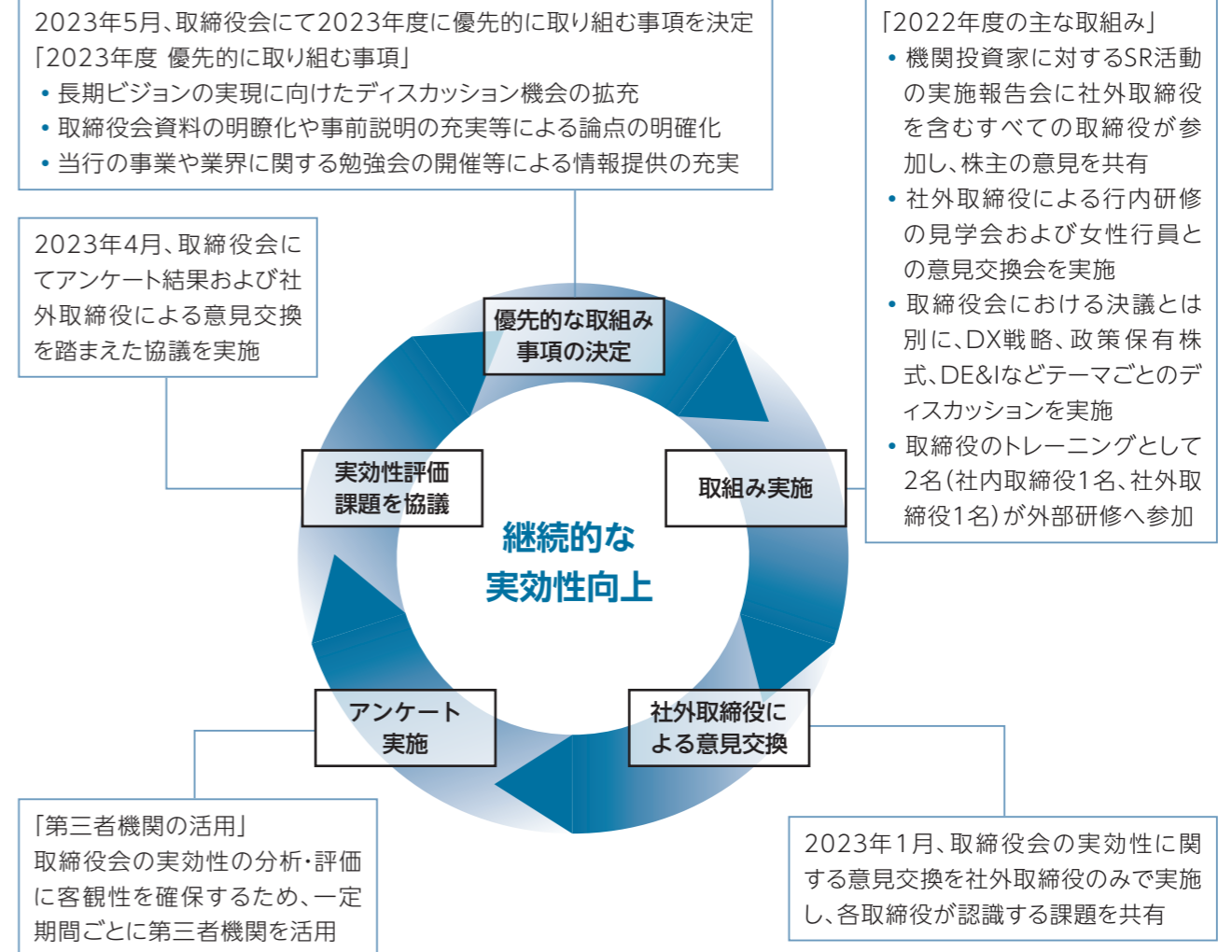
※2 各スキルの内容は次のとおりです。

企業経営・経営戦略	企業経営・経営戦略に関する経験・専門性
ガバナンス・リスクマネジメント	経営管理・リスク管理等に関する経験・専門性
法務	企業法務等に関する専門性
財務・会計	財務・会計に関する専門性
ESG・サステナビリティ	非財務分野における企業活動に関する専門性
企業支援	中小企業の経営課題解決・経営改善・再生支援等に関する専門性
DX・テクノロジー	デジタル技術・テクノロジーの活用等に関する専門性
地域活性化	産業/経済振興/観光交流/教育/まちづくり等に関する専門性

## 取締役会の実効性向上に向けた取組み

### 実効性評価プロセス

当行の取締役会は、毎年、取締役会の自己評価を参考に、取締役会全体の実効性を分析・評価しています。



### 社外取締役に対するサポートの充実

社外取締役がその役割・責務を適切に果たしていくうえで必要な知識・情報を習得、更新することができるよう、次の取組みを継続的に実施しています。

- 取締役会資料の事前共有および議案の事前説明
- 経営会議(常務会、経営計画委員会、サステナビリティ推進委員会等)の資料共有
- 当行の事業に関する勉強会の実施、業界動向等の情報資料の提供
- 社外取締役と行員との意見交換会
- 営業店長会議へのオブザーバー参加
- 行内研修の見学会の実施
- 新任の社外取締役に対するサポート(外部研修への参加、就任前の事前説明)

## 社外取締役メッセージ



社外取締役  
**榎 純一**

### 当行の社外取締役としての役割

最初に私の経歴に触れると、高校卒業まで秋田で過ごした元々は機械系のエンジニアで、その後で製造業のマネジメントを経験したという銀行の社外取締役としては少し異色の経歴だと思っています。かつての銀行は取引先の貸借対照表や損益計算書の数字で融資の可否を判断していた時代がありましたが、業種を問わずSDGsが共通の認識となってきた昨今では、ESGを考慮した融資、お客さま企業の価値を高めるための経営への支援などが銀行の重要な業務になってきており、融資にしても従来の枠にとらわれ

ない「事業性評価」の視点が必要になってきています。

社外取締役には、企業の透明性、持続可能性、ガバナンスの向上に貢献する重要な役割を一般的には期待されていますが、私が特に意識していることは、「秋田県の価値を高めること」に関して、技術系、かつ、製造業の経験を織り込んだ、これまでの金融機関関係者の発想とは違ったもう少し多角的な視点からの判断を色々な場で提供することだと思っています。

### 当行の取締役会の変化

一昔前までは、取締役会は常務会などで決めた内容を追認することがあったと聞いていましたが、ITの進展が取締役会の運営にも良い効果をもたらしていると感じます。

社外取締役にはタブレットPCが支給され、行員と同じ環境で社内情報にアクセスできるようになっており、特に常務会での討議内容や議事録が閲覧できるため、取締役会に

付議される項目の背景があらかじめ理解できることは取締役会における討議には非常に有効です。

中期経営計画についても策定途中から社外取締役と共有され、取締役会の中で討議できることは、取締役会の実効性向上の具体的な事例です。また、限られた時間の中で討議時間を確保するために、決議事項と報告事項を分離して協議事項の討議に多くの時間を割き、報告事項は事前に

### 地域課題の解決に向けた取組みへの期待

地域の産業創生を進めていく中でキーポイントとなることが二つあります。一つは新規事業や第二創業を目指す意欲のある地元経営者や起業家を支援する仕組みを整えること、二つ目は、秋田県では若者の県外流出が深刻な問題になっていますが、県内には若者の夢をかなえることができる優良企業があるにもかかわらず、業務内容や企業が目指すもの等の情報が十分に若い世代に伝わっていないということがあり、この情報格差を何とかしなければならないという課題があります。

当行では、一つ目の課題に対しては、2023年7月に投資専門子会社の「株式会社あきぎんキャピタルパートナーズ」を設立し、解決に向けた取組みを進めています。また、二つ目の課題に対しては、2022年2月に人材採用を希望する県内企業と県内就職を希望する新卒予定者やキャリア人材とのマッチングを支援する就職・採用ポータルサイト

タブレットPCで内容を確認して必要であれば質問するという、メリハリの利いた運営に関する改善も評価できます。

指名・報酬諮問委員会は4名の委員で構成されていますが、うち3名は社外取締役であり、特に後継者の候補と目される取締役については、その業績評価についても委員会の中で討議のうえ承認するという手続きを踏んでいることも、透明性の維持という面で評価できます。

「キャリピタAKITA」を開設しています。地域の産業創生の事業に関係している身としても非常に嬉しく、期待できる活動だと思っています。

脱炭素に関しても当行は、洋上風力発電を含めた再生可能エネルギー事業に積極的に関与、かつ、投資を行っていますし、新装となった湯沢支店では店舗で使用するすべての電力を、地元・湯沢市高松地区の「上の岱地熱発電所」がつくりだす再生可能エネルギーにより賄うという、自らの積極的な行動も評価できます。

課題としては、脱炭素に関していうと、お客さまに対して「なぜ脱炭素が必要なのか?」「それによって企業自身にはどのようなメリットがあるのか?」を具体的な事例で示して一緒に考える環境づくりが必要だと思います。この点については、引き続き取締役会をはじめ、さまざまな機会に助言・提言をしていきたいと考えています。





## ステークホルダーとの対話

### 株主との建設的な対話に関する方針

当行は、次の方針に基づいて株主の皆さまとの建設的な対話の促進に取り組んでいます。

- 1 株主の皆さまとの対話  
株主の皆さまからの対話の申込みに対し、経営企画部担当役員を責任者として、積極的に機会を提供する。また、経営企画部担当役員のほか、代表取締役その他の役員も必要に応じて対話に参加する。
- 2 建設的な対話を促進するための体制  
経営企画部を対話の申込み窓口とし、適宜関連部門と連携することにより各種の情報を収集・分析し、適切な形で株主の皆さまに提供する体制を整備する。
- 3 個別面談以外の対話手段  
株主の皆さまとの対話の一環として、毎年、複数回の各種IRを実施する。
- 4 対話における意見のフィードバック  
株主の皆さまとの対話における意見等は、経営企画部担当役員から経営陣および取締役会へ報告する。
- 5 インサイダー情報の管理  
インサイダー情報の管理については、内部情報管理および内部者取引規制に関する規程等を定めるなど、適切な体制を整備する。また、当行に関する重要情報については、適時、かつ、公平にこれを開示することとし、株主の皆さまの実質的な平等性を確保すべく努める。

### 機関投資家との対話

2023年6月、証券会社アナリストやファンドマネージャー等を対象とした会社説明会を東京都にて開催しています。この説明会は、オンライン配信を併用したハイブリット形式で開催し、直近事業年度の決算概要や中期経営計画の進捗状況等を頭取が説明しています。

また、当行の保有株式数が上位の国内外の機関投資家のアナリストや議決権行使担当者等と個別ミーティングを行っています。対話は経営企画部担当役員が中心に行っており、2022年度は主に資本収益性の向上、ESG経営への取組み、取締役会の構成等をテーマとして対話を行いました。

これらの対話における意見は取締役会へフィードバックしており、経営施策の検討に活かしています。

### 個人投資家、地域のお客さまとの対話

毎年、秋田県内各所で個人投資家や地域のお客さま向けの経営説明会を開催しています。2022年度は7月に7か所、2023年度は7月～8月に9か所で頭取および役員執行役員が経営状況や経営戦略の説明を行いました。



東京都で開催した会社説明会（説明者：新谷頭取）



秋田県内各所で開催した経営説明会（説明者：皆川専務）

### IR資料の提供

当行ホームページに決算説明資料、決算短信等を掲載しています。

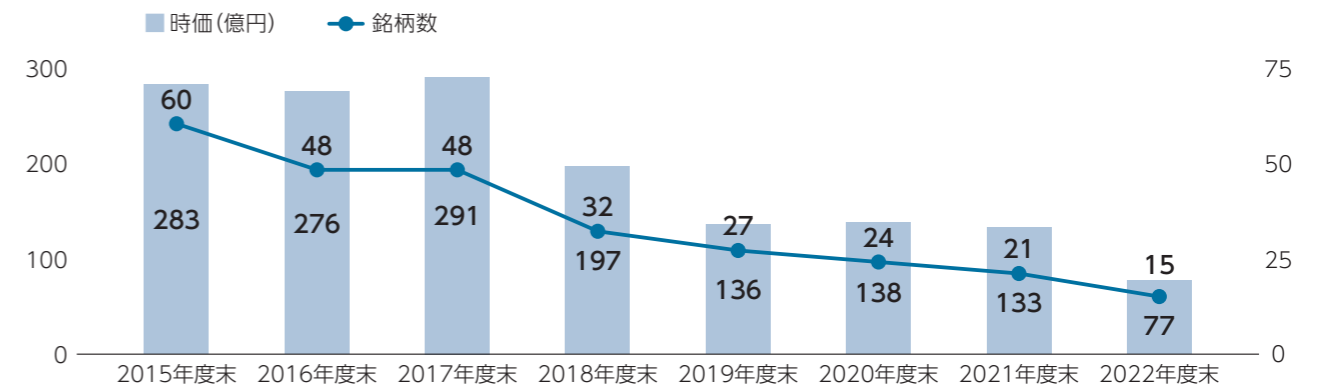
<https://www.akita-bank.co.jp/aboutus/investor/ir/>



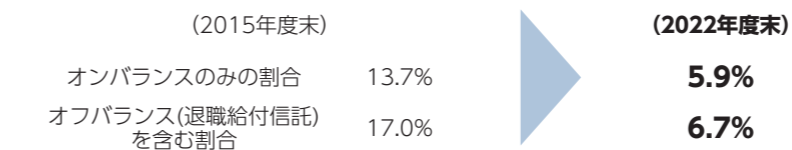
## 政策保有株式

当行は、当行の中長期的な企業価値の向上、または地域経済の発展に資すると認められる場合を除き、政策保有株式は資本効率の向上等の観点から縮減していくことを基本方針としています。

### 政策保有株式(上場株式)の推移



### 連結純資産に対する上場・非上場の政策保有株式の割合の推移



## 役員報酬制度

### 2022年度の報酬等の総額

(単位:百万円)

役員区分	人数	報酬等の総額	基本報酬	賞与	業績連動型株式報酬
取締役(監査等委員および社外取締役を除く。)	6名	136	97	20	18
監査等委員(社外取締役を除く。)	2名	28	28	—	—
社外取締役	8名	27	27	—	—
計	16名	191	153	20	18

※ 人数および報酬等の金額には、2022年6月定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名を含めています。

### 報酬等の構成

基本報酬	月例の固定報酬として、役位や責任に応じて金銭を支給
賞与	当期純利益の達成目標等に応じて、役位ごとに定めた支給基準に基づき、毎事業年度終了後に金銭を支給
業績連動型株式報酬(役員報酬B I P 信託)	役位に応じた固定ポイントと当期純利益の達成度に応じた業績連動ポイントを事業年度ごとに付与し、役員退任時に累積したポイントに応じた当行株式等を交付

# コンプライアンス

## コンプライアンス態勢

銀行は、金融機能を通じて経済や社会の発展に寄与するという公共的・社会的使命を担っています。こうした使命を遂行し、お客さまからの信頼にお応えしていくためには、コンプライアンス(法令等遵守)の徹底が不可欠です。

このため、当行ではコンプライアンスを経営の最重要課題と位置づけ、信頼性と透明性の高い業務運営を確保するために、コンプライアンス態勢の確立に向けさまざまな施策を実施しています。

### コンプライアンス態勢の整備

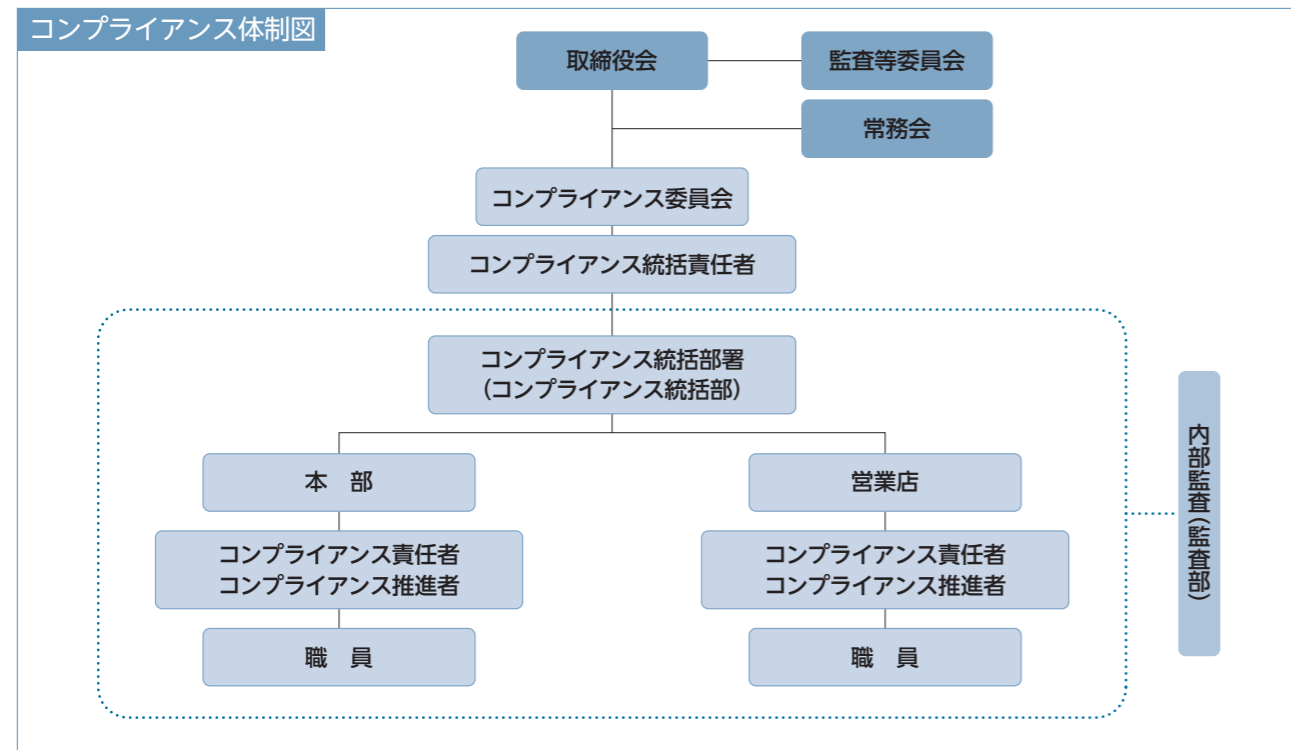
当行では、コンプライアンス全般を一元的に統括する部署としてコンプライアンス統括部を設置するとともに、コンプライアンスに関する重要事項を協議・決定する機関としてコンプライアンス委員会を設置しています。また、本部・営業店すべてにコンプライアンス責任者およびコンプライアンス推進者を配置し、コンプライアンスを確保するための組織体制を整備しています。

こうした組織体制のもとで、法令等遵守方針を制定し、すべての職員に対して公私にわたるコンプライアンスの徹底をはかっています。また、職員のコンプライアンスに対する理解を深めるために、コンプライアンス・マニュアルを制定し、勉強会や自己啓発等に活用しています。

### コンプライアンス・プログラムの策定

コンプライアンスの充実・強化をはかる具体的な計画としてコンプライアンス・プログラムを毎年度策定し、実行しています。2022年度は、コンプライアンス態勢の強化、不祥事件の再発防止、顧客保護等管理態勢の強化、マネー・ローンダリング防止の対応などに取り組み、さまざまな施策を実行してまいりました。

(2023年6月30日現在)



## お客さま保護・個人情報保護への取り組み

当行では、当行をご利用いただくお客さまの保護ならびに利便性向上に向け、「お客様保護等管理方針」を定め、実効性のあるお客さま保護等管理態勢の強化に取り組んでいます。

特に、元本割れなどのリスクがある金融商品(投資信託、生命保険、外貨預金、国債など)の販売にあたっては、金融商品勧誘方針等に則り、適切な勧誘を行うことを徹底しています。また、個人情報保護法および番号法を遵守するため、個人情報保護宣言(プライバシーポリシー)および特定個人情報等の取扱いに関する基本方針に基づき、お客さまのマイナンバーを含む個人情報の適切な保護と利用に努めています。

### 金融ADR制度(金融分野における裁判外紛争解決制度)への取り組み

金融商品・サービスに関する苦情処理・紛争解決を簡易・迅速に行うための枠組みとして、金融ADR制度が導入されています。当行では、同制度で求められている措置・対応を含め、お客さまから申し出のあった相談・苦情・紛争等に対し、迅速・公平、かつ、適切に対処する態勢を整備しています。

用語解説

#### 【ADR(Alternative Dispute Resolution)】

訴訟に代わる、あっせん・調停・仲裁等の当事者の合意に基づく紛争の解決方法をいいます。

## マネー・ローンダリング等防止・金融犯罪対策に向けた取り組み

当行では、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与防止を経営上の重要課題として位置づけ、犯罪組織やテロリスト等に金融システムが悪用されることを防ぎ、お客さまに安全で利便性の高い金融サービスを提供するため、「マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与防止に関する基本方針」を定め内部管理態勢の強化に取り組んでいます。また、特殊詐欺やキャッシュカードの盗難等の金融犯罪からお客さまの財産を保護するため、さまざまな対策を行っています。

## 反社会的勢力との関係遮断に向けた取り組み

当行では、反社会的勢力に毅然とした態度で対応し、これとの関係を遮断するため、「反社会的勢力に対する基本方針」を制定し、役職員に遵守するよう徹底しています。

また、普通預金規定や銀行取引約定書をはじめとする各種取引規定等に暴力団排除条項を導入し、反社会的勢力との関係遮断のための取り組みを積極的に進めています。

## 「利益相反管理方針」の遵守

金融機関の提供するサービスの多様化により、金融機関とお客さまとの利害が対立する「利益相反」が生じるおそれが高まっています。当行では、利益相反のおそれのある取引に関してお客さまの利益を不当に害することのないよう、「利益相反管理方針」を策定し、役職員に遵守するよう徹底しています。

# リスク管理

## リスク管理態勢

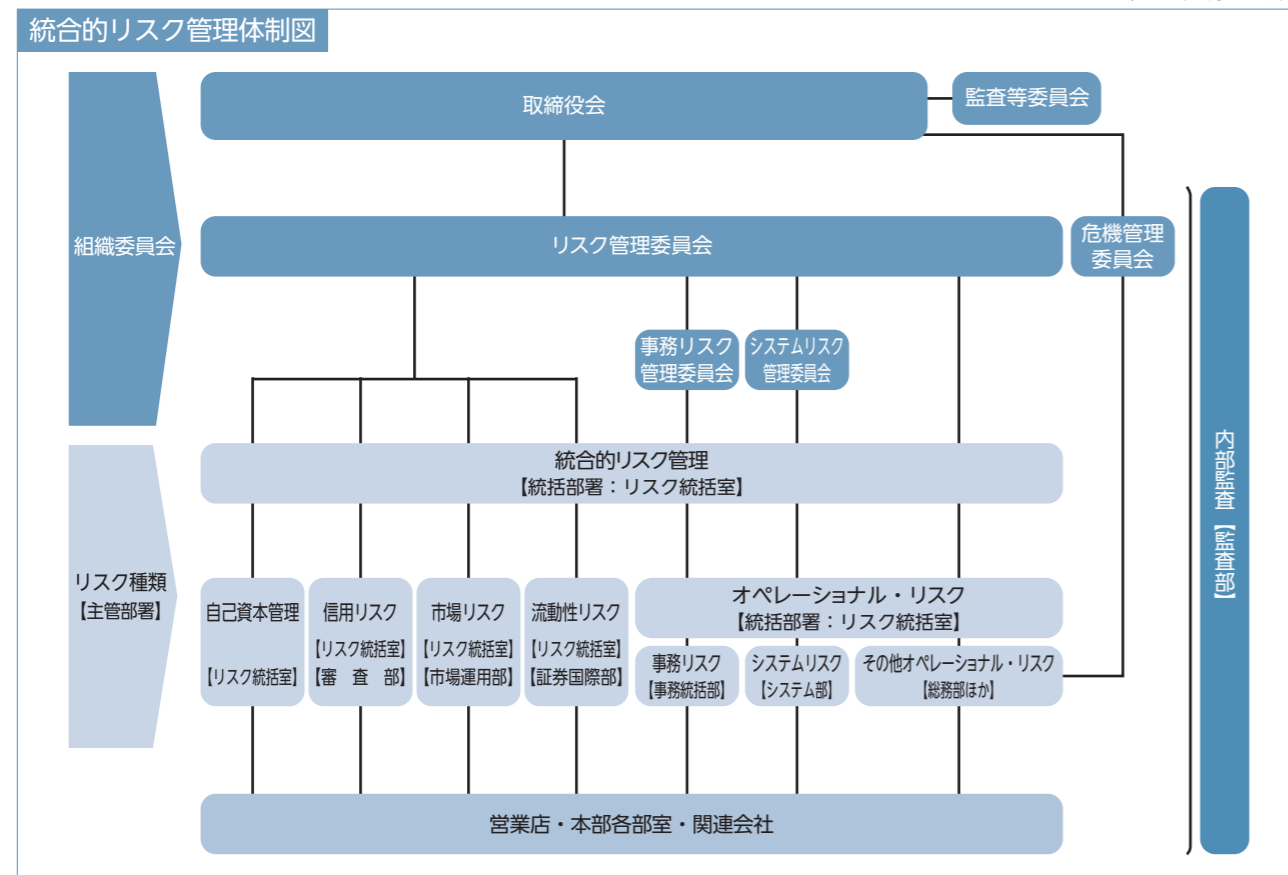
金融技術・情報通信技術の発達など銀行を取り巻く環境の変化や金融サービス・業務の拡大にともない、銀行が直面しているリスクは、ますます多様化・複雑化しています。こうした環境のもと、当行では、銀行経営の健全性と適切性を維持しつつ、安定的な収益を確保していくため、「リスク管理の高度化」を経営の重要課題と位置づけて、適正なリスク管理態勢の整備・確立に努めています。

また、信用リスク、市場リスク、流動性リスクなど各リスクカテゴリーごとに「リスク管理方針」および「リスク管理規程」を定めるとともに、「リスク管理委員会」を設置し、リスク管理に関連する規範体系や組織体制の整備を進め、リスク管理態勢の強化に取り組んでいます。

それぞれのリスクについては、リスク主管部署を定めるとともに、管理統括部署であるリスク統括室による「リスクの一元管理」を行っています。

さらに、リスク管理の適切性や有効性を検証するため、監査部による内部監査やその結果を踏まえた関連部署への改善提言を実施しています。

(2023年6月30日現在)



## 統一的リスク管理

統一的リスク管理とは、金融機関が直面するリスクに対して、それぞれのリスクカテゴリー（信用リスク、市場リスク等）ごとに評価したリスクを総体的に捉え、経営体力（自己資本）と比較・対照することによって行う自己管理型のリスク管理をいいます。

当行では、さまざまなリスクを可能な限り統一的な尺度で評価し、総体のリスク量を経営体力に見合った適正な水準に維持していくため、「年度リスク管理計画」を策定し、これに基づき自己資本（コア資本）をベースとしてリスクカテゴリー別・部門別に資本を配賦し、これらをリスク限度枠として管理するリスク資本配賦を実施しています。

具体的には、リスク管理統括部署であるリスク統括室がVaRによりリスク量を計測（時価がなくVaRによる計量化ができない資産については、簿価に一定の掛目を乗じて算出）しており、計測したリスク量をモニタリングして、配賦資本の範囲内に収まるよう管理を行っています。モニタリング結果は、毎月、リスク管理委員会に報告しているほか、四半期ごとに取締役会に報告して、経営の健全性と自己資本の充実度を検証・評価しています。

また、リスクを多面的に分析するため、急激な市場環境の変動など不測の事態を想定したストレス・テストを実施し、経営に与える影響度を把握・評価しています。

### 【VaR (Value at Risk)】

一定期間に被る可能性のある最大損失額を統計的手法で計測したものをいいます。当行では、信頼区間については99%、保有期間、観測期間については、それぞれのリスクの特性に合わせた期間を用いて計測した結果を内部管理において使用しています。

### 【ストレス・テスト】

金利の急上昇や株式相場の急落など不測の事態をシナリオとして想定し、そのシナリオに基づくリスク量増のシミュレーションを行ったうえで、自己資本の充実度を評価することをいいます。

## 管理するリスクの種類と定義

種類	定義
信用リスク	信用供与先の財務状況の悪化等により、貸出金の元本や利息が回収できなくなるなど、資産（オフ・バランス資産を含む。）の価値が減少ないし消失し、損失を被るリスク
市場リスク	金利、株式、為替等のさまざまな市場のリスク・ファクターの変動により、資産・負債（オフ・バランスを含む。）の価値が変動し損失を被るリスク、および資産・負債から生み出される収益が変動し損失を被るリスク
流動性リスク	運用と調達の間隔のミスマッチや予期せぬ資金の流出により、必要な資金確保が困難になる、または通常よりも著しく高い金利での資金調達を余儀なくされることにより損失を被るリスク（資金繰りリスク）、および市場の混乱等により市場において取引ができなかったり、通常よりも著しく不利な価格での取引を余儀なくされることにより損失を被るリスク（市場流動性リスク）
オペレーショナルリスク	金融機関の業務の過程、役職員の活動もしくはシステムが不適切であること、または外生的事象により損失を被るリスク（事務リスク、システムリスク、法務リスク、人的リスク、有形資産リスク、風評リスクおよびその他リスクに分類）

「各種リスク管理」に関する事項は2023年版 秋田銀行ディスクロージャー誌 P10～12に記載しています。

<https://www.akita-bank.co.jp/aboutus/investor/ir/disk/pdf/202303disk02.pdf>

