

2025年3月27日

## 人的資本の充実に向けた取組みについて

株式会社秋田銀行（頭取 芦田 晃輔）では、このたび、人的資本の充実に向けた秋田銀行グループの「人材」に対する考え方や、職員一人ひとりの成長を促すための取組方針を策定しましたので、下記のとおりお知らせいたします。

秋田銀行グループでは、この考え方・方針に基づき、最大の経営資本である「人材」の厚みを増し、秋田銀行グループVISION「価値をつくる。未来へつなぐ。」の実現に向けた取組みを進めてまいります。

### 記

#### 1 秋田銀行グループの「人材」に対する考え方について（詳細は別紙のとおりです。）

秋田銀行グループの中核事業のひとつである金融取引は、当行とお客さまがお互いを信頼・信用することで成り立っております。地域社会やお客さまから常に信頼（期待）を集め続けること、そしてそれに応え続けることは、秋田銀行グループの生命線に他なりません。地域社会やお客さま、そして共に働く仲間との信頼関係を維持、発展させていくための秋田銀行グループの伝統は人材、職場、地域社会の三訓からなる行訓として示され、継承されてきました。これを秋田銀行グループが大切にする「3つの価値観」、そして秋田銀行グループの職員に求める「5つの素養」からなる「あきぎんVALUE」として定め、秋田銀行グループと職員一人ひとりが共に成長していくための基礎とします。

### <あきぎんVALUE>

#### 【大切にする3つの価値観】

信頼と信用  
相互尊重と切磋琢磨  
失敗を恐れず挑戦する

#### 【職員に求める5つの素養】

「誠実」「進取」「団結」  
「規律」「尊重」

## 2 人的資本の充実に向けた取組みについて

地域社会の発展と秋田銀行グループの成長を前進させていく最大の推進力は「人材」であり、多様な人材が成長を実感する企業であり続けることが、秋田銀行グループVISIONの実現につながります。職員一人ひとりの“成長実感”をキーワードとして、人材育成について「成長意欲」「成長機会」「成長環境」の観点から、また、人材育成（成長）を支える職場環境（健康・働きやすさ）の観点も追加し、取組方針や取組内容を定めました。

### (1) 取組方針

#### ○人材育成方針

- ・ 「ここで働くことで成長できる」、「この人のようになりたい」という思いを抱き、“成長したいと思う人”があふれる組織を目指します。(成長意欲)
- ・ 成長のための機会、時間、手段を増加させます。(成長機会)
- ・ 成長にチャレンジしていくなかでは多くの壁にぶつかります。壁を乗り越え、成長・貢献という果実を得るためには、周囲の協力や仲間が存在が不可欠であり、成長を促す環境を整備します。(成長環境)

#### ○社内環境整備方針

- ・ 多様な人材が成長を実感できる企業であるためには、何よりも職員一人ひとりが心身ともに健康で働きやすさを感じながら「成長意欲」、「成長機会」、「成長環境」のトライアングルを充実させ続けていくことが重要になります。
- ・ 秋田銀行グループの最大の財産である職員とその家族の心身の健康を大切にし、一人ひとりが活き活きと働ける健全な職場環境の整備を目指します。

### (2) 取組内容

人的資本の充実に向けた重要ファクター		主な取組内容	KPI (2025年度～2027年度)	
成長意欲	目標の発見 能力発揮の機会 適正な評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・Will Can Mustシートによるキャリア意識向上</li> <li>・スキルマップ制度の拡充</li> <li>・DEIの取組み</li> <li>・行内公募制度の拡充</li> </ul>	女性管理職比率	18%以上
			行内公募による人員配置	15名以上
			キャリア採用者(総採用者に占める割合)	10%以上
			行内情報共有ニュース等の累計発刊数	300件以上
成長機会	学びの手段 学びの環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修の拡充</li> <li>・企業内大学の専門性向上</li> <li>・学習、資格取得のための休暇制度</li> <li>・資格奨励金の拡充</li> </ul>	高度資格保有者 (FP1級、中小企業診断士、証券アナリスト等)	150名以上
			企業内大学延べ受講者数	200名以上
			高度スキル保有者 (ビジネスパートナーズスキル)	100名以上
成長環境	職場の協力、後押し 実務としての定着	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1on1ミーティングの運用改善</li> <li>・タレントマネジメントシステムの導入</li> <li>・OJT環境の整備</li> <li>・高スキルランク者の全店配置</li> </ul>	高度スキル保有者 (ライフパートナーズスキル)	100名以上
			高ストレス者割合	100名以上
			離職率(2024年度比)	▲0.25P
職場環境	こころの健康 からだの健康 働きやすさ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ストレスチェック分析の活用</li> <li>・内部通報制度の態勢整備</li> <li>・健康管理システムの更改</li> <li>・ビジネスカジュアルの導入</li> </ul>	高ストレス者割合	9.2%以下
			男性育児休暇取得日数平均	20日以上
			行員特定検診受診率	98%以上

※上記KPIは中期経営計画(2025年度～2027年度)の期間で取り組む目標としておりますが、人的資本の充実に向けた取組みは、当該期間に関わらず中・長期的に取り組む内容となります。

(以上)

8 働きがいも  
経済成長も



#### SDGs (Sustainable Development Goals)

2015年に国連で採択された持続可能な開発目標であり、2030年までに解決すべき世界的優先課題17目標と目標を達成するための169のターゲットが示されています。

# 人的資本の充実に向けた取組み

秋田銀行

秋田銀行グループの中核事業のひとつである金融取引は、預貸ともに「将来の金銭の支払い」について、当行とお客さまがお互いを信用することで成り立っています。お客さまは当行に対する信頼（期待）と信用（確信）をもって貴重な財産を預けているのであり、当行もお客さまに期待し、信用して資金を供給しています。また、当行が地域の課題や可能性に向き合い、機会を捉え、リスクを取りながら地域とともに社会的・経済的価値を創り出していくうえでも、金融取引と同様に相互期待（信頼）は不可欠です。

つまり、地域社会やお客さまから常に期待（信頼）を集め続けること、そしてそれに応え続けることは、今までも、これからも秋田銀行グループの生命線に他なりません。地域社会やお客さま、そして共に働く仲間との信頼関係を維持、発展させていくための秋田銀行グループの伝統は人材、職場、地域社会の三訓からなる行訓として示され、継承してきました。これを秋田銀行グループが大切にする「3つの価値観」、そして秋田銀行グループの職員に求める「5つの素養」としてまとめ、ここに表します。これは、秋田銀行グループにおける最も重要な経営資本である「人材」の厚みを増し続け、秋田銀行グループと職員一人ひとりが共に成長していくために決して欠くことのできない、変えてはならない基礎なのです。

## 大切にする価値観

### 信頼と信用

常に誠実で思いやりの心をもった行動を通じて、地域社会やお客さま、働く仲間と将来にわたる信頼と信用を築きます。

### 相互尊重と切磋琢磨

多様な仲間が集い、お互いを尊重し合いながら活躍し、切磋琢磨することで組織と個人がともに成長を続けます。

### 失敗を恐れず挑戦する

地域の未来のために、一人ひとりの幸せの実現のために。勇気と情熱をもって、より良く変える、困難に立ち向かう。ひたむきな努力、一步一步を積み重ねます。

## 職員に求める5つの素養

### 誠実

誠実とは、言動や主張と実際の行動が一致していること、自分の利益を優先したり、自分をよく見せる・守るために取り繕ったりしない、正直さと真心が感じさせるものです。

言葉に嘘がなく、行動に一貫性を保つ。約束は必ず守る、また、守るために懸命に努力する。打算やよこしまな気持ちを捨て、相手を親身に思いやる。私たち一人ひとり、常に人格を磨き続け、お客様や共に働く仲間など関係するすべての人に誠実に接します。

### 進取

どんなことも、今よりも少しでも良くなるように勇気をもって変える。積極的に学び、チャレンジする。失敗を恐れず、失敗するならできる限り早く失敗し、得たものを糧に成功するまでリトライします。

困難な時も、いつも明るく前向きに、熱意を持ち続け、常に自分自身の目標に向かって、たゆみなく努力する素直な心を持ち続けます。

### 団結

組織や集団の中では必ず自分を支えてくれる人が存在します。自分一人の力で成し遂げられることはなく、すべての結果は常に仲間と協力し合い、団結することでもたらされます。

協力し合い団結することで生み出される力は大きくなり、1 + 1は2を超えてより良い結果をもたらします。私たちは、一人ひとりが常に誰かの力になるように努めます。

### 規律

私たちは、常により良い未来に向かって積極的にチャレンジを続けます。しかしそのチャレンジは、ルール範囲内であれば何をしてもよいというものではなく、「善い行動」、「正しい行動」でなければなりません。私たちは、定められたルールを守ることにとどまらず、地域社会やお客さま、共に働く仲間などにとつての「善い」を自らの規範とし、それに基づいて自らを律します。

### 尊重

人は一人ひとりが異なる、かけがえのない存在です。私たち一人ひとり、相手の立場や気持ちに配慮し、それぞれの違いに優劣をつけたり、価値観や考えを押し付けるようなことはせず、常にお互いを尊重し合います。私たちは、多様な人材が集い、それぞれがそこで担う役割を自覚して、その役割に誇りを持って、生き活きと働くことができる組織を目指します。

地域社会の発展と秋田銀行グループの成長を前進させていく最大の推進力は「人材」であり、経営の中心は常に「人材」にあります。秋田銀行グループが大切にしている価値観、保つべき素養を備えた職員一人ひとりの成長こそが人材の厚みにつながります。ここでの主役は一人ひとりの職員です。多様な人材が成長を実感する企業であり続けることが、地域に、お客さまに、株主の皆さまに、そして共に働く仲間にとっての価値を生み出し、その価値を未来世代につないでいく。秋田銀行グループVISIONの実現をもたらします。

## 秋田銀行グループVISIONの実現

### 人的資本の充実

多様な人材がそれぞれの強みを見つけ、成長を感じながら活躍し、お客さまや社会に貢献し続けられる組織

#### 人材育成方針

成長できる機会、時間、手段がある

研修、自己啓発、プロジェクト研究、  
企業内大学、休暇、学ぶ施設・・・

成長ファクター1

成長意欲

成長したい、チャレンジしたいと思う

DEI、スキルマップ、Will Can Mustシート、  
出向、公募、本部トレーニー、テレワーク・・・

成長ファクター2

成長機会

成長実感

成長ファクター3

成長環境

成長を後押しする環境が整っている

1on1ミーティング、OJT、チーム・仲間、  
外注マネジメントシステム、メンター、本部支援・・・

人的資本を充実させる  
重要ファクター

あきぎんVALUE

秋田銀行が大切にしている3つの価値観

信頼と信用

相互尊重と切磋琢磨

失敗を恐れず挑戦する

職員に求める5つの素養

「誠実」「進取」「団結」「規律」「尊重」

多様な人材が成長を実感できる企業であるためには、何よりも職員の皆さんが心身ともに健康で働きやすさを感じながら「成長意欲」、「成長機会」、「成長環境」のトライアングルを充実させ続けていくことが重要になります。秋田銀行グループの最大の財産である職員とその家族の心身の健康を大切に、一人ひとりが生き活きと働ける健全な職場環境の整備を目指します。

## 秋田銀行グループVISIONの実現

### 人的資本の充実

多様な人材がそれぞれの強みを見つけ、成長を感じながら活躍し、お客さまや社会に貢献し続けられる組織



### 社内環境整備方針

#### こころの健康

健康経営

1 on 1ミーティング、外部相談窓口  
メンタルヘルス相談室・セミナー  
ストレスチェック、ハラスメント研修...

#### からだの健康

健康経営

定期健康診断、人間ドック、配偶者ドック  
特定検診、インフルエンザワクチン集団接種  
健康ウォーキング、健康支援システム...

#### 働きやすさ

有給休暇取得促進、不妊治療への支援  
男性の育児休業取得促進、時間外労働削減  
女性特有の健康課題を知るセミナー、テレワーク...

人的資本を充実させる  
重要ファクター