

統合報告書 2025

価値をつくる。未来へつなぐ。

秋田銀行グループの経営理念体系

秋田銀行グループが大切にしてきた3つの価値観と職員に求める5つの素養を明文化し、「あきぎんVALUE」を制定しました。

この共通の価値観のもとで、2030年を展望するグループVISION『価値をつくる。未来へつなぐ。』の実現に向けてグループ一体となって取り組んでまいります。

理念体系

経営理念

地域共栄

～地域とともに歩み、地域の発展とともに栄える～

秋田銀行グループVISION

価値をつくる。未来へつなぐ。

地域の課題を解決し、お客さまのニーズに応える
質の高い金融・非金融サービスの提供を通じて、
将来にわたる豊かな地域の実現にチャレンジし続けます。

「あきぎんVALUE」

秋田銀行グループが大切にしている価値観

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。

秋田銀行の職員に求める素養

誠実 Integrity

誠実とは、言葉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。私たち一人ひとりは、常に人格を磨き続け、お客さま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 Progressive

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 Solidarity

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、すべての成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 Discipline

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、ルールの範囲内であれば何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っての「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 Respect

人は一人ひとりが異なる、かけがえない存在です。私たち一人ひとりは、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。

Contents

- 01 経営理念体系
- 02 目次・編集方針
- 03 トップメッセージ
- 11 頭取×取締役会議長対談
- 15 企業価値向上への取り組み

I 価値創造ストーリー

- 23 秋田銀行グループ 価値創造の歴史
- 25 秋田県のポテンシャルと課題
- 27 マテリアリティ
- 29 価値創造プロセス
- 31 価値創造の源泉

II 価値創造に向けた企業活動

- 33 中期経営計画
- 35 基本方針① 価値共創ビジネスモデルの確立
- 49 基本方針② 地域資源の錬磨と高付加価値化
- 51 基本方針③ 人的資本の充実
- 61 環境への取り組み
- 69 秋田・岩手アライアンス
- 70 地域社会への貢献

III 価値創造を支える経営基盤

- 71 コーポレートガバナンス
- 81 リスク管理とコンプライアンスの高度化

IV コーポレートデータ

- 85 財務ハイライト
- 87 非財務ハイライト
- 89 会社概要

編集方針

秋田銀行は、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆さまに持続的な価値創造に向けた取り組みを分かりやすくお伝えすることを目的に本統合報告書を作成し、経営理念や経営方針、財務情報とともに、サステナビリティなどの非財務情報をお示ししています。

編集にあたっては、IFRS財団が推奨する「国際統合報告フレームワーク」や経済産業省の「価値協創ガイド」などを参照しています。

本統合報告書には将来の業績に関する記述が含まれていますが、これらの記述は将来の業績を保証するものではなく、経営環境の変化等により、実際の数値と異なる可能性があります。

なお、詳細な財務データ等につきましては、当行ホームページ(<https://www.akita-bank.co.jp/>)に掲載している「2025年版 ディスクロージャー誌」をご覧ください。

報告対象期間

2024年4月～2025年3月(一部、これ以前のデータおよび以後のデータを含む。)

報告対象範囲

秋田銀行グループ



**考えたのは「秋田をどうしていくのか」
お客様の真のパートナーとしての伴走と
地域資源の磨き上げで
秋田の未来を描く**

取締役頭取

芦田 晃輔

「頭取、秋田銀行の職員にはいつも本当に助けられている。ぜひ褒めてあげてください。」

先日、お取引先の社長からこのような声を掛けられました。需要が蒸発したコロナ禍、その後の物価高と人手不足によって、経営に大きな影響を受け、社長が大変難しい舵取りをなさっていることは存じあげていました。「考えられる手立てを尽くしている最中、業績が思うように伸びない当社から、他の取引金融機関は手を引いていった。そのときも、今も寄り添ってくれているのは秋田銀行だけだ。当社のことを知り尽くし、金融のことだけでなく、様々な提案を持ってきてくれる。一緒に考え続けてくれる存在は大変心強い。」

足元では、人口減少以外の不確実性は高まる一方で

す。私たちのお取引先がこの変化と不確実性に対応し、未来を描き、現実のものとしていこうとするなかで、私たち秋田銀行グループに対する地域の期待は大きく、果たすべき役割も大きい。経済の血液たる金融の力、信用創造の力は、いかなる状況でも色褪せることはなく、私たちが必要なリスクをしっかりと取りながら引き続き力を発揮していきます。ただ、これだけでは現下の状況には対応できません。やや抽象的ですが、金融の枠を超えて、銀行グループがこんなことまで相談に乗り、一緒に考えてくれるのか、対応してくれるのか、と皆さまに感じていただけるくらいにならないとその役割は果たせません。

知恵もお金も貸せる存在になる。

お取引先の真のパートナーとなるために、2024年度

トップメッセージ

までの3年間を計画期間とする前・中期経営計画において、営業店業績評価制度の廃止と、それにもなう営業店経営計画の完全自主策定への移行、事業性評価等に基づく当行グループ横断の検討会の常設、個人・法人体制への営業店組織の改正など、数多くの取組みを重ねてきました。その成果の一端が先ほどの社長の言葉に表れたのかもしれませんが。

先が見通し難い状況のなかでは、すぐに答えを出せる存在にも価値はありますが、一緒に考え、答えを探し続ける存在に対するニーズも大きいのではないのでしょうか。変化と不確実に対応し、地域と当行グループの成長を実現していくための重要なキーワードのひとつは「伴

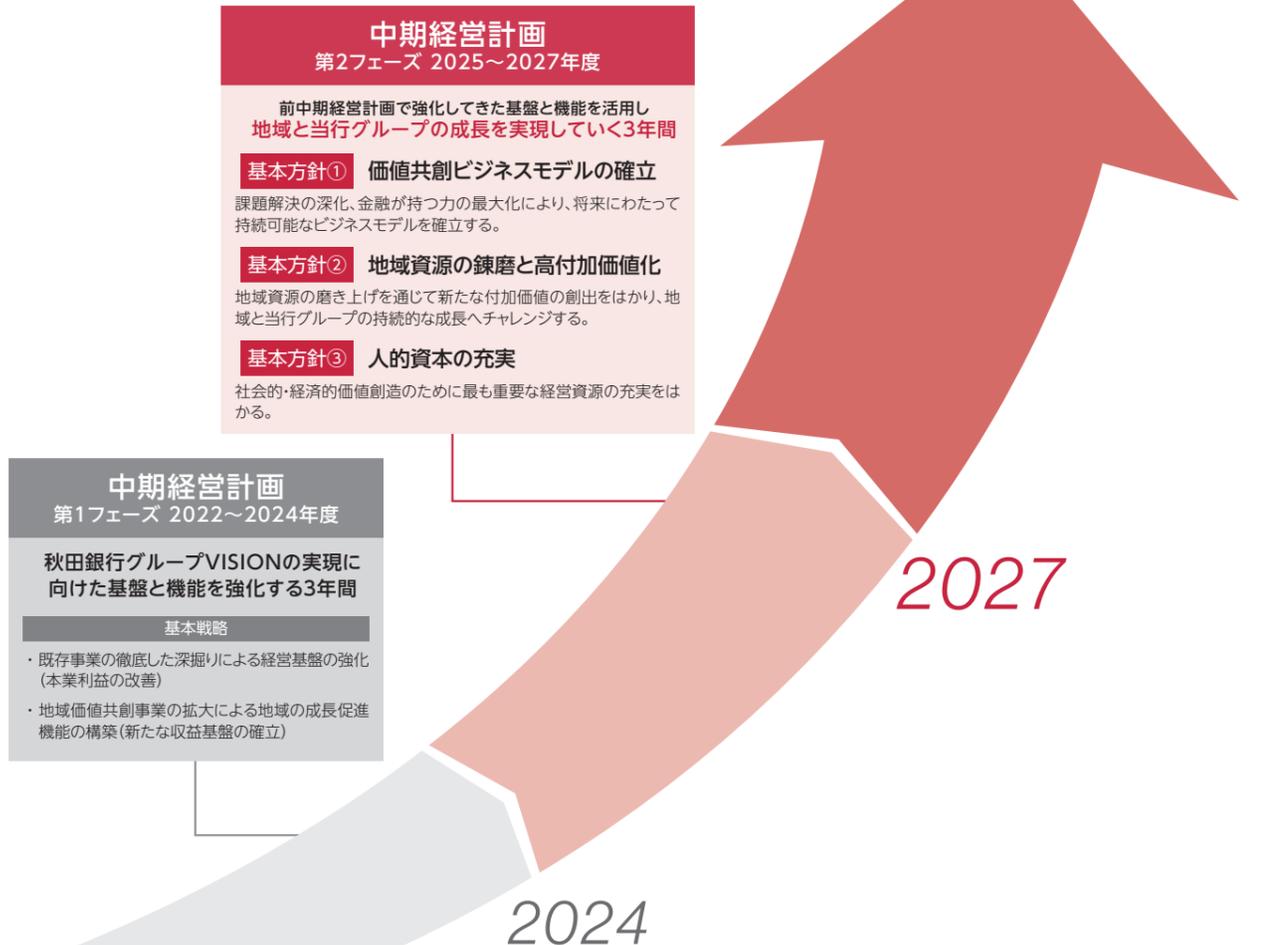
走」です。「伴走」とは、単に後ろについて走ることでないはずで、マラソンの伴走者は、ランナーの走力、当日のコンディションなどを把握したうえで、ランナーが安心して走ることができるように、いま起きていること、この後、起きるであろうことの情報ランナーに伝え、必要に応じてフォームの修正を助言し、コース取りやタイムを管理します。後ろを走るのではなく、横に並んで、あるいは少し斜め前を走りながら前を見て、状況を見極めながら、ランナーとともに考え得る最善のゴールを目指すのです。いま、地方銀行である私たちが求めているもの、私たちが求められているものは「伴走」にはなりません。

▼ 2030年を展望する秋田銀行グループVISION

価値をつくる。未来へつなぐ。

地域の課題を解決し、お客さまのニーズに応える質の高い金融・非金融サービスの提供を通じて、将来にわたる豊かな地域の実現にチャレンジし続けます。

▶ 中期経営計画



経営基盤と機能の強化を進めた前・中期経営計画(2022～2024年度)

2030年度を展望する秋田銀行グループVISION「価値をつくる。未来へつなぐ。」の実現に向けた第1フェーズとして、前・中期経営計画では3つの基本戦略に取り組みました。銀行業としての持続的な収益性を高め、当行グループの土台をより強固なものとする「基盤強化戦略」、地域課題の解決を当行グループが事業として展開する「地域価値共創戦略」、そして、これらを力強く前へ進めるための「組織・人材戦略」です。基盤強化戦略は、3年間で一定以上の成果を出すことを目指し、地域価値共創戦略と組織・人材戦略は、より長期的な目線での取り組みという位置づけです。これらの結果、計画最終年度である2024年度の銀行単体の当期純利益は、目標50億円を10億円上回る60億円となり、計画期間直前の2021年度比では1.8倍となりました。また、当期純利益ベースの銀行単体ROEは、目標3.0%を1.0pt上回る4.0%となるなど、目標として掲げた経

営指標は全項目達成しました。先ほど申しあげたように、意識や制度を変えて、お取引先の伴走支援に取り組んできたこと。地域課題への対応として、事業承継・M&A、地域商社、人材採用・育成、起業・創業、そして投資という5つの新たな事業領域に踏み込み、拡大させてきたこと。職員のスキルの可視化と育成に取り組んできたこと。さらには、地域の個人預金を中心とする安定した資金調達力や厚い自己資本を裏付けとして、金利上昇を見越したリスクアセットの拡大を進めてきたことなどの一部が成果として発現したと考えています。

一方、当行グループの存在意義や収益構造などから、金融事業の中核と位置づける中小企業等貸出残高は伸びを欠き、地域課題に関する5事業についてもまだまだ足取りは覚束ない状態にあります。伴走や知恵、機能といった部分については、幅、深さともに十分とはいえず、引き続き探索し、前進していく必要があります。

▼ 前・中期経営計画における成果と課題

基本戦略	主要な成果と課題	主な実績																				
基盤強化戦略	<p>成果</p> <ul style="list-style-type: none"> 課題解決営業の行内浸透と体制整備の進展 課題解決スキルを有する人材の育成が進捗 営業部門への人員再配置63名(係替等32名、業務割合増加31名) <p>新計画で取り組む課題</p> <ul style="list-style-type: none"> 課題解決営業の発展的成長 県外での中小企業等貸出の強化、個人部門の採算改善 リスクリングを含む人材育成の高度化 省力化の追求 	<p>貸出金利息</p> <p>役員取引等利益</p>																				
地域価値共創戦略	<p>成果</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業承継・M&A支援、起業・創業支援、人材支援事業、地域商社事業の拡大 投資専門子会社、洋上風力産業支援、カーボンニュートラル事業の立上げ DX戦略の構築 <p>新計画で取り組む課題</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域の課題解決=価値共創ビジネスのさらなる進化 地域のポテンシャルを開花させる新たな取り組み 行内・地域のデジタル化、DXの加速 	<p>事業承継・M&A支援</p> <p>地域価値共創部門 人員数</p>																				
組織・人材戦略	<p>成果</p> <ul style="list-style-type: none"> お客さまの課題解決、地域の課題解決人材の増加 課題解決に関する知見・スキル・コンピテンシーの行内蓄積 研修等人材投資の拡大 DEIの浸透 <p>新計画で取り組む課題</p> <ul style="list-style-type: none"> あきぎんVALUE制定と人材VISIONの明確化 経営戦略と人材戦略の連動 人材面の課題(As is-To beギャップ)の深掘りと戦略立案 	<p>中核人材(スキルランクB以上)*</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>(名)</th> <th>2023年4月</th> <th>2025年3月末</th> <th>増減</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ビジネスパートナースキル</td> <td>19</td> <td>78</td> <td>59</td> </tr> <tr> <td>ライフパートナースキル</td> <td>3</td> <td>48</td> <td>45</td> </tr> <tr> <td>融資スキル</td> <td>67</td> <td>132</td> <td>65</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>89</td> <td>258</td> <td>169</td> </tr> </tbody> </table> <p>女性役員者・管理職</p>	(名)	2023年4月	2025年3月末	増減	ビジネスパートナースキル	19	78	59	ライフパートナースキル	3	48	45	融資スキル	67	132	65	合計	89	258	169
(名)	2023年4月	2025年3月末	増減																			
ビジネスパートナースキル	19	78	59																			
ライフパートナースキル	3	48	45																			
融資スキル	67	132	65																			
合計	89	258	169																			

* 個人の業務スキルを可視化する「スキルマップ制度」を導入しています。業務分野ごとにスキルランクを5段階(A～E)に分け、上位2段階(A・B)の人材を「業務分野の中核を担う人材(中核人材)」と定めています。

トップメッセージ

▼ 目標とした経営指標の達成状況

	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	最終年度目標	達成状況
当期純利益(単体)	33億円	33億円	45億円	60億円	50億円以上	○
お客さまサービス等利益	▲22億円	▲9億円	▲3億円	19億円	黒字化	○
ROE 上段:単体 下段:連結	2.03% 1.85%	2.23% 2.08%	3.04% 2.82%	4.00% 3.44%	(連結) 3.0%以上	○
OHR	76.83%	68.67%	74.96%	64.33%	70%未満	○
自己資本比率(単体)	11.40%	11.18%	11.21%	11.79%	10%以上	○

地方、そして秋田県の可能性

地域に著しい影響をおよぼす最大の課題は、やはり人口減少です。申しあげるまでもなく、秋田県は人口減少や少子化・高齢化の最前線に立っています。人口減少は、生産年齢人口の減少が先行し、その後他の従属人口が減少していくなど、人口の構成要素ごとに減少の速度は異なります。生産年齢人口の減少が先行するということは、人手不足によって財やサービスの供給に制約が生じるということであり、供給が需要に応えられていないために物価が上昇する状況です。時間が経過すると、総人口の減少にともない需要そのものも減少していきます。人手不足が解消しないため、当面はインフレが続き、並行して総需要、つまり経済規模が縮小していく流れが進行するでしょう。

このような状況は、当然、財やサービスを供給する法人にのみ影響するものではありません。物価高が続くため、個人の財産の価値もその分目減りします。1,000円で購入してきた商品が来年には同じ価格では買えなくなるといったことは、1,000円の価値が目減りするということです。賃上げは行われているものの、物価高が続き、本来喜ばしい長寿も進行していくなかでは、得た所得を貯蓄するだけでは将来設計に不安が残ります。

行政も例外ではないでしょう。人口数ではなく、人口密度が一定水準以下に低下すると、行政サービスの均一性や公平性が損なわれる可能性があります。人口密

度の差によって、同じ行政サービスを提供する際のコストは大きく異なるでしょう。このように、人口減少のインパクトは非常に大きく、健全な危機感を持ってその対策に取り組むことは必然です。人口減少という大きな流れを変えるのは難しい。けれども、そのなかでも長期的な視点で多様なアイデアを持って取り組んでいくことが重要です。

一方で、秋田県には多くの可能性があると考えています。人口減少や少子化・高齢化の最前線に立っている秋田県は、日本国内における他の地方の近未来を示しているといえます。これは、秋田県が日本の実験場としての価値を持っていることにほかなりません。新しいビジネスを始める際に、時間のアドバンテージが得られるのは大きい。他の地方の近未来を映す秋田県での試行で成果が得られるのであれば、時間の経過にともなう社会構造の変化があっても、そのビジネスが広域で成功する蓋然性が高まる、その確証が得られる地が秋田県ということになります。全国には、ここに大きな関心を持つ方々も数多くいるでしょう。秋田県を日本の実験場に。そのための行政、事業者、個人の方々からの協力や連携が必要ならば、かなりの部分で当グループがプロデュースできます。こうしたことに限らず、秋田県には県内外から多くの関心を集め、価値を感じてもらえる要素が数多くあると考えています。

秋田をどうしていくのか

2025年度からの3年間を計画期間とする中期経営計画は、この問いから始めました。単に、当グループが何をやるかという計画ではなく、これまでを振り返り、これから起きるであろうことを想定し、地域、お客さま、株主の皆さま、従業員という各ステークホルダーに対して、どのような価値を提供し、どのような未来を形づくっていくのか。すなわち、秋田銀行グループVISION「価値をつ

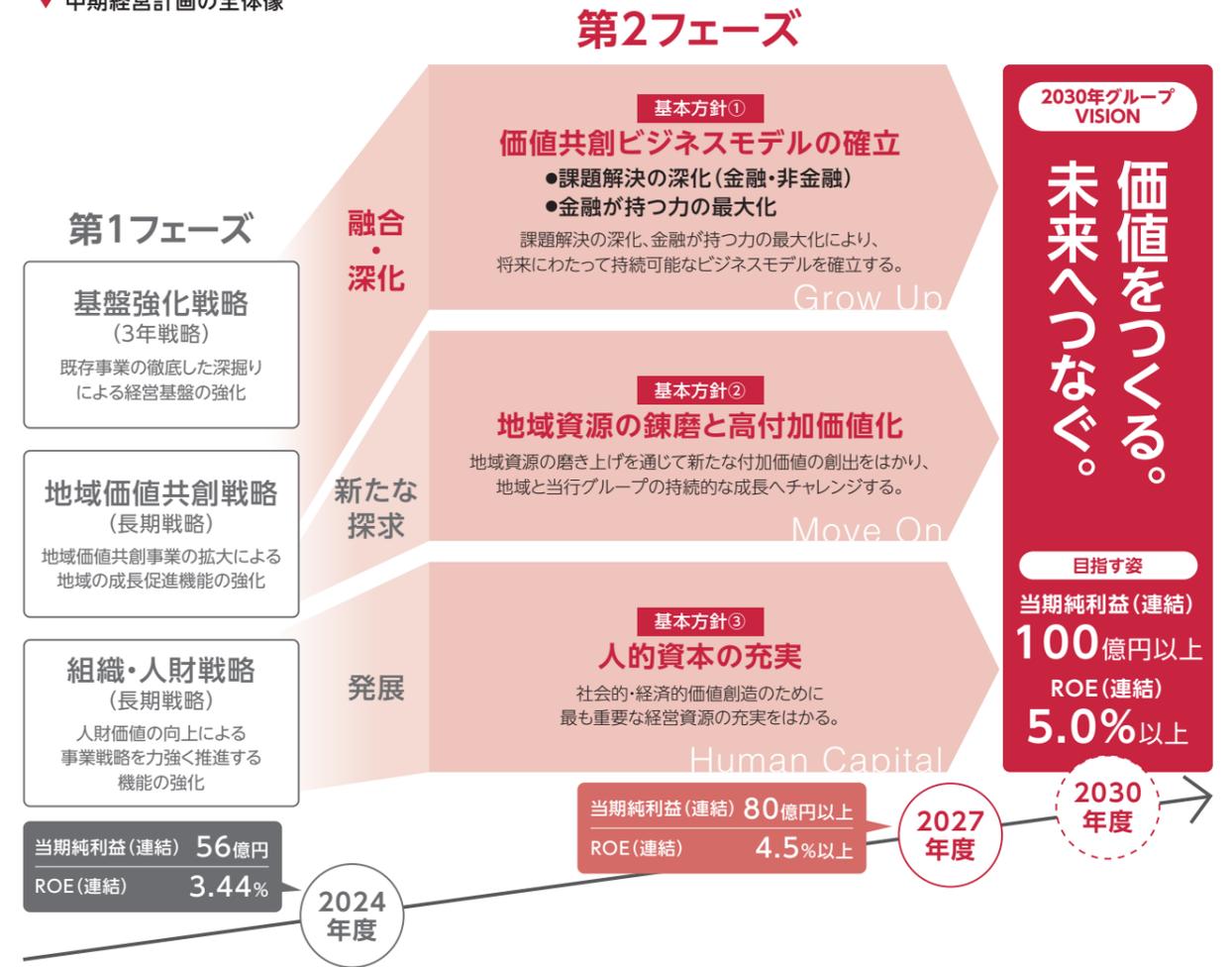
くる。未来へつなぐ。」の具体化、解像度を引き上げることを大きなテーマとしました。このような検討、議論を通じて見出した考え方を反映したのがマテリアリティです。人口減少が当グループの財務にどのような影響をおよぼすのか、また、当グループが地域社会にどのような影響をもたらすのか。それらを踏まえ、当グループにとっての重要経営課題を改めて抽出、設定したものです。

中期経営計画(2025~2027年度)

新たな中期経営計画は、「価値共創ビジネスモデルの確立」、「地域資源の錬磨と高付加価値化」、そして「人的資本の充実」という3つの基本方針を掲げました。前・中期経営計画においては、組織・人財戦略は、他

の戦略を遂行するための土台という位置づけでしたが、新たな中期経営計画においては、3つの基本方針は並列です。むしろ、人的資本の充実がすべての成否の鍵を握ります。

▼ 中期経営計画の全体像



「人的資本の充実」

資本とは、将来にわたって価値を生み出すものであるはずで、消費すると減る資源とは異なります。私たちの考える人的資本経営とは、地域と当グループを成長させるために、将来、多くの価値を生み出してもらいたいという大きな期待をもって、人材に先行投資することです。また、数多ある投資のなかで、最も大きな投資効果を期待できるのが人材である、ということです。この人的資本の厚みを増し続けられるかどうか、経営計画の遂行、さらには地域と当グループの成長を左

右するといっても過言ではありません。

中期経営計画の策定と並行して、人的資本経営の充実に向けた考え方や体系を改めて整理し、当グループにおける3つの価値基準、そして当グループの職員が持つべき5つの素養としてまとめ、行内外に示しました。地域社会やお客さまから常に期待と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。「誠実」、「進取」、「団結」、「規律」、「尊重」という5つの素養を、

トップメッセージ

職員一人ひとりが保ち、主役である職員一人ひとりが自らの成長を実感する。その成長こそが人材の厚みを生みます。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ことができる。これは、地域と秋田銀行グループの成長を実現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。

「価値共創ビジネスモデルの確立」

前・中期経営計画で取り組んできたコンサルティングを軸とする銀行業としての収益性の向上に、地域課題への対応として培ってきた非金融分野の機能や知見を融合し、伴走支援と収益性の向上をさらに前進させます。

この前進は、当行グループのビジネスチャンスの増加に直結します。知恵もお金も貸せる存在という、一般のコンサルティング会社とは一線を画す、信用創造の力を持つ金融機関が求めるべき特長はここにあると考えます。

「地域資源の錬磨と高付加価値化」

一方で、地域経済は、人口減少とともに規模が縮小していく、下方圧力がかかることも事実です。地域の成長を実現するためには、伴走支援に加え、縮小を補う取組みも必須です。つまり、域外から事業、人、投資・消費をどう引き寄せるか。それも地域間競争に晒されるような呼び込み方ではなく、秋田県にある価値を求めて、向こうからやってくる状況をいかに作るかが鍵となります。秋田県には多くの在来の資源があります。先ほど申しあげたように、秋田県が全国の地方の近未来であることも価値のひとつです。また、洋上風力発電事業に代表されるグリーンエネルギー、カーボンニュートラルという価値も強力な誘因になるでしょう。

売れそうだからと、急拵えした商業的な価値は消費されると失われ、時間の経過で陳腐化します。秋田県で、大都市と同じ土俵で勝負しても競争には勝てません。自然、景観、街並み、歴史、文化あるいは秋田県人の人柄など、地域に元々存在している資源の価値を再評価し、活かしていくことが重要です。在来の資源の歴史や背景、

それに携わる人の想いなどを深く掘り下げ、一度分解して手触り感のあるように編み上げ、発信することができれば、秋田県外の方々はもとより、秋田県民もその価値に気付くかもしれません。

昔から受け継がれてきた本物は、社会構造の変化によって、何もしなければ途絶えてしまうかもしれません。地域資源を錬磨することで、受け継がれてきた本物を支える人が現れるはずで、秋田県に来れば、こんな本物を五感で体験できる。その本物が失われずに増えれば増えるほど、秋田県に移り住む、往来する人は増加し、消費も拡大するでしょう。それは当行グループのビジネスチャンスが増えることも意味します。大変難しい取組みではありますが、チャレンジする価値があります。こうしたことを含めて、具体的には2030年度までに新たな地域価値共創事業を5件以上立ち上げ、前・中期経営計画までの5事業と合わせて10件以上、10億円の収益を獲得することを目指します。

▼ 目標とする経営指標

項目		2025年度3月期	2027年度経営目標	2030年度に 目指す水準
財務指標	当期純利益(連結)	56億円	80億円以上	100億円以上
	ROE(連結)	3.44%	4.5%以上	5.0%以上
	OHR(単体・コア業務粗利益ベース)	64.33%	65%未満	—
	自己資本比率(連結)	11.97%	11%程度	—
価値共創指標	お客さまサービス等利益	19億円	40億円以上	50億円以上
	地域価値共創事業収益	3.2億円	7億円以上	10億円以上
	地域価値共創新規事業化数	(2030年度目標のみ)	—	10件以上
	CO ₂ 排出量削減率(2013年度比)	61.3%削減	80%削減	ネット・ゼロ
	従業員エンゲージメントスコア	52.6	58以上	60以上
女性管理職比率	10.4%	18%以上	25%以上	

企業価値の向上に向けて

このような考え方と取組みによって、預金による資金調達能力を維持しながら、中核である中小企業等貸出の拡大、さらには地域価値共創分野における収益の拡大を進めていきます。ただし、これらが実を結び、数値に現れるまでにはある程度の時間を要します。そのため、これらと並行して、適切なリスクコントロール下における有価証券運用の拡大や大都市圏におけるリスクアセットの増加、再生可能エネルギー関連を主軸とするプロジェクト・ファイナンスの積上げなどをバランス良くミックスして進めていきます。

中期経営計画最終年度である2027年度の連結当期純利益は、2024年度比4割増の80億円以上、連結ROEは

同じく1.0pt向上の4.5%以上、自己資本比率は11%程度を維持することを目標としました。連結当期純利益は過去最高益である2015年3月期69億円を更新する水準ですが、これが十分とは考えていません。2027年度の先には連結当期純利益100億円以上、連結ROE5.0%以上を想定します。2027年度までの中期経営計画期間は、少なくともここに到達する蓋然性を高める期間でなければなりません。不測の事態に対応し、地域金融機関としての役割を全うするだけの健全性を維持しながら、地域と当行グループの成長のための適切な投資を実行し、利益の成長に見合う株主還元の実現を実現する。これらに不後悔の決意で取り組んでまいります。



頭取×取締役会議長対談



取締役
頭取
(代表取締役)

芦田晃輔



伊東裕

社外
取締役
(取締役会議長)

Q1

2025年3月に新たな中期経営計画を公表しました。策定に至るまで取締役会でどのような議論があったのでしょうか。

芦田：中期経営計画の策定においては、地域に根ざす当行グループが「秋田をどうしていくのか」という点について、いかに解像度を上げるかを重視しました。これは、特に社外取締役から、「水が染み入るように秋田に浸透し、秋田の実情をよく分かっている秋田銀行が、秋田の未来をどう描くのか。確固たる考えと強い意思表示があって初めて経営計画をどのように実現していくかという議論が深まる。」という指摘を受けたことによります。もちろん、執行側としてもそのような考えは持っていたつもりでしたが、熱量も考えのレベル感も具体性もまったく物足りない、計画策定の入り口の段階でとても痛いところを突かれました。また、地域にとって極めて大きなインパクトを与える人口減少が加速度的に進むなか、2050年に当行のB/S、P/Lがどうなるのか、そのような想定も踏まえ

て「秋田をどうしていくのか」を考えていくべきとの意見をいただきました。「秋田をどうしていくのか」というのは非常に難解で重いテーマです。十分に解像度を上げられたのかと問えば心許ない部分はありますが、このような議論を通じて、経営計画としての密度は確実に高まりました。

伊東：最初は何よりも基礎となる方向性の確認が重要だと考えました。秋田という地域の環境認識、望ましい将来像、地域のポテンシャルと解決すべき重要課題を取締役会で共有し、これらに対して、当行ならではの強みを活かし、どのような関わり方を目指すのか、また、それは実現可能か検証することをベースに議論へ参加しました。策定の基礎となる部分から関与したことで、理解が進み、より深い議論につながったと思います。

Q2

特に議論に時間をかけたテーマはありましたか。

芦田：今あるグループビジョンは、1つ前の中期経営計画のなかで定めたものですが、1つの計画期間だけで完結するものではなく、2030年まで展望したものです。前中期経営計画のなかでは、誰にとって、どのような価値をつくり、何につなげていくのかということについて、行内外の方々理解し、納得してくれるところまで解像度を上げることができず、課題として認識していました。

今回、新たな中期経営計画をつくるなかで、地域、株主、お客さま、そして従業員というステークホルダーに対し、どのような価値を生み出していくのか、その具体化を意識しました。

伊東：取締役はステークホルダーの付託を受けた立場ですので、当行に関わる様々なステークホルダーの利害を念頭におきつつ、皆さまに納得いただき、支持される計画はどのようなものかを考えながら議論しました。

芦田：上場企業としては、PBR、ROE、PERなどは当然考慮します。健全性の高さや安定配当などの価値そのものは昔も今も変わりはありませんが、かつてその堅持に考えが偏って、一歩進んだ検討が疎かになっていたことは否めません。これまでが誤りということではなく、この数年で考えや意識のバランスが調整されたと認識しています。ここでも社外取締役からの助言を踏まえ、秋田銀行としてステークホルダーに対する最大の還元は何かという考えを中心

に据え、その上で備えるべき体力、行うべき投資、そして還元のバランスをどこに求めるのかという点を重視しました。

伊東：ステークホルダーという観点では、従業員は重要なステークホルダーであり、中期経営計画を実施するにあたっては従業員がその内容を腹に落とし、自ら主体的に進めていかないといけないと思いますので、従業員の納得度なり、浸透をどうしていくかということも1つの重要な点です。また、当然、計画を実現するためには人の力が不可欠ですから、そのような人をどうやって育てていくか、あるいは育ててもらおうかといったことについての議論は避けて通れません。中期経営計画の策定と同時に人事制度改革も提示されたことから、社外取締役としても、今をどう変えて、それによって何をを目指すのか、どのような組織になるのかといったことを把握しながら議論に参画しました。

芦田：中期経営計画の議論は、当行グループが重視する価値基準や職員の素養を定めたあきぎんVALUEの策定、あきぎんVALUEを基礎とした人的資本経営の枠組みの構築などにも及びました。人的資本経営の中核は、職員一人ひとりに将来様々な価値を生み出してほしいと期待し、先行投資することだと思っています。人材への投資が実を結ぶまでには当然時間がかかります。人的資本の充実には、これからも長期的な視点で議論し、取組みを継続していきます。

▼ 2025～2027年度中期経営計画の策定に向けた取締役会の議論(2024年6月役員改選後)

時期	内容
2024年7月	業界ポジション・当行の長期の業績推移を情報共有
2024年8月	業界ポジション・外部環境分析を情報共有
2024年9月	秋田銀行グループVISION フェーズ2の概観を審議
2024年10月	営業店長会議へ社外取締役が参加(営業店経営の現況・課題を情報共有) 社外取締役と本部部長・行員との意見交換(地域価値共創事業に関する現況・課題を情報共有)
2024年11月	2022～2024年度中期経営計画の評価、長期将来推計、マテリアリティ、創出価値、2025～2027年度中期経営計画の骨子を審議
2024年12月	社外取締役と本部部長・行員との意見交換(従業員エンゲージメントの現況・課題を情報共有)
2025年1月	前回協議を踏まえ、マテリアリティ、創出価値を再審議
2025年2月	2025～2027年度中期経営計画の基本方針を審議
2025年3月	2025～2027年度中期経営計画を審議・決定

頭取×取締役会議長対談

Q3

取締役会の実効性の評価や
伊東取締役を取締役会議長に選任した背景を教えてください。

伊東：私は2023年に当行の社外取締役に就任しました。当初から多様なバックグラウンドを持つ社外取締役が揃い、それぞれの知見を踏まえて活発な議論が展開されていましたが、取締役会の活性化・実効性向上に向けて、社外取締役の理解の深化・促進のためのセッションの設定や、議題についての要点説明などの執行側の努力もあり、その質は年々進展している印象を受けています。

ただし、業務執行取締役が説明役となり、我々社外取締役から質問を出すという形が基本となってしまうことが多いため、それにとどまらずに、社内役員もフラットな立場で監督的な視点から自由に意見を述べられる取締役会が理想です。これはなかなか難しいとは思いますが。

芦田：取締役としての役割と取締役会の機能ということを見ると、一方通行ではなく双方向というか全方位というか、そういう議論が本来の姿だろうと思っていたところ、その課題認識は現相談役も同様で、社外取締役に議長をお願いすることが一つの良い手段ではないかという結論に至りました。加えて、取締役会はすべてのステークホルダーに対するスチュ

ワードシップを担っていかねばなりません。その責任を果たしていくための鍵は多様性であり、社外取締役である伊東取締役に取締役会議長をお願いした最大の理由です。行員としての経験とその中で培われる見識が不十分だとは思いますが、行外の情報や知見、ものの考え方などに疎い部分があることも事実なので、より幅広く中長期的な視点を加えるために、ANAホールディングス株式会社の代表取締役として経営を牽引された伊東取締役に取締役会議長をお願いしました。また、スチュワードシップにおいて取締役会が求める議論の水準というものが、これを主導するという点においても、伊東取締役のご経験が取締役会に新たな風を加えていただけたと考えました。

伊東：当行は、地域価値向上や企業価値向上のため、積極的に新しい取組みにチャレンジしていると感じており、例えば、現頭取への世代交代も、中長期的な企業価値向上を見据えた体制づくりとして意義深いものだったと思います。そこに、今般の取締役会議長の社外取締役への委任も、コーポレートガバナンスの上で非常に先進的な取組みだと考えます。



Q4

新体制のもと取締役会はどのように進化しようとしているのでしょうか。

芦田：取締役会の議論は現在も非常に活発です。そこをさらに一段前に進めるためには、執行側からの説明にも工夫が必要と思います。取締役会への付議にあたっては、行内における議論では付議内容とは異なる意見もありましたが、最終的にこの点を重視して付議内容を選択しましたというような説明があると、社外取締役の理解も進み、モニタリングボードとしての機能をより発揮できるのではないのでしょうか。取締役会を次のステージに上げるとすれば、執行側も含めて様々な立場からの意見を出し、監督を含む一取締役としての役割をそれぞれが果たすことによって、モニタリングとともにスチュワードシップを発揮する、そういった工夫が必要と考えます。

伊東：取締役会における議論が真に実効性に結び付くためには、取締役全員が問題意識を共有し、ベクトルが合っている必要があります。多様性が負の方向に発揮されてしまうとよくないので、いかにベクトルを合わせ続けられるかというところは議長としての1つの役目であると思っています。その意味では、

昨年度の中期経営計画策定過程での議論は非常に有意義なものでした。今後も、都度再確認が必要であり、そのためには各年度において取締役会で議論すべき主要テーマの共有や、社外取締役による意見交換会等を通じた意思疎通の充実も有効だと考えます。

このように社外取締役を引き込んだ本当に有意義な議論を重ねることによって、監督だけでなく異なる目線からの知見を引き出し、行内からも取締役会があって良かったと納得を得られるような取締役会のあり方を目指したいと思っています。これらは、頭取をはじめ執行責任者の方々および事務局のご理解・サポートなくしては実現しえないことですから、綿密な連携のもとに取り組んでいく所存です。

芦田：こちらも全部をお任せするというのではなく、執行側として良い緊張感を持って取締役会に臨みつつも、しっかり協力と連携をしながら今まで申しあげてきたような取締役会における議論、また取締役会そのものを次のステージに引き上げていきたいと思っています。

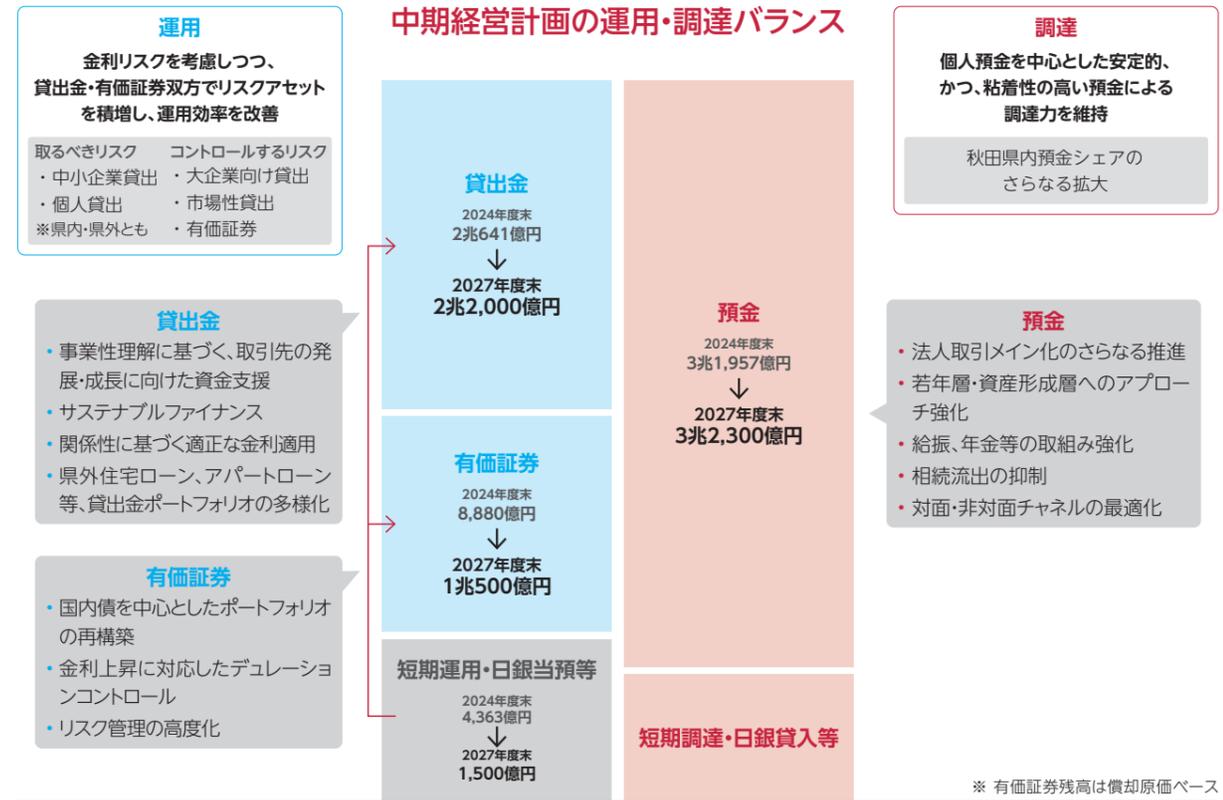
企業価値向上への取組み

資金収益力の強化・運用効率の改善に向けて

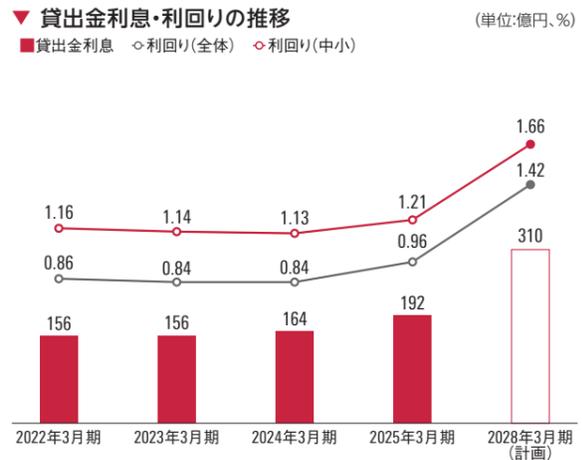
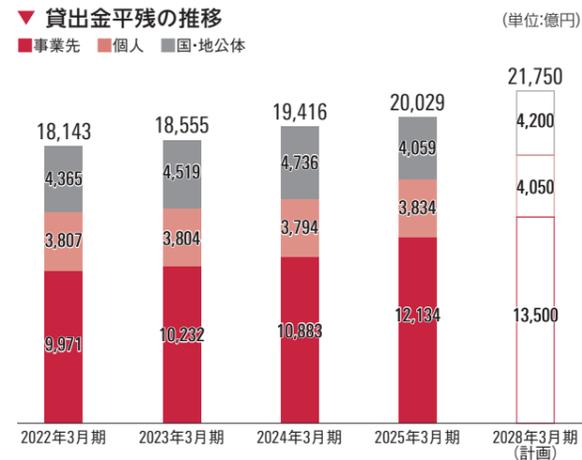
バランスシートマネジメント

お客さま動向の変化のほか、金融政策の変化等に適切に対応しながら、預貸証率の改善や金利感応度のコントロールに取り組み、より収益性が高く効率的なバランスシートの構築を目指します。

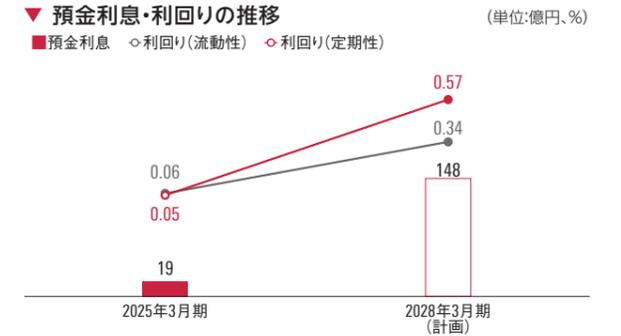
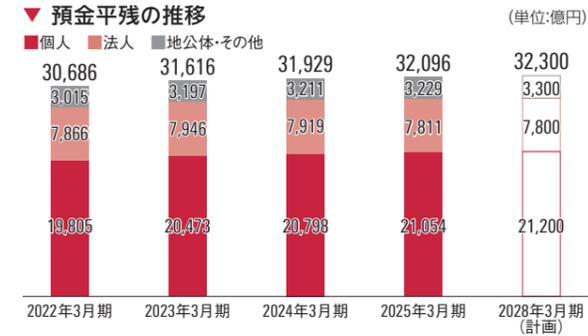
調達面では、引き続きお客さまのパートナーとしての営業活動を通じて、秋田県を中心に粘着性の高い預金の維持に取り組みます。運用面では、金利リスクを考慮しつつ、貸出金・有価証券運用双方でリスクテイクを行い、収益力および運用効率の改善をはかります。



貸出金の状況



預金の状況

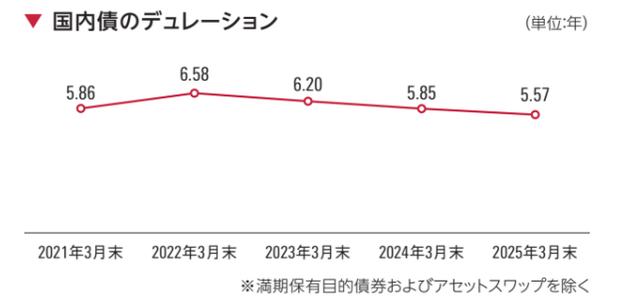
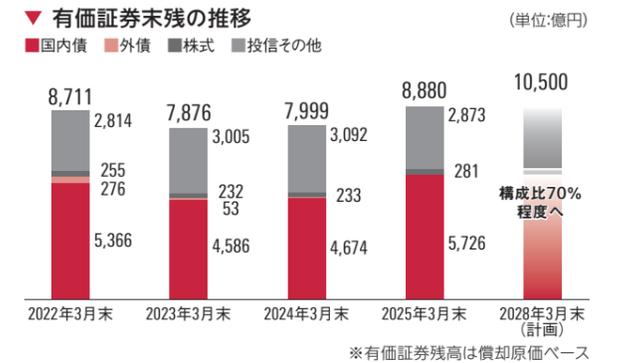
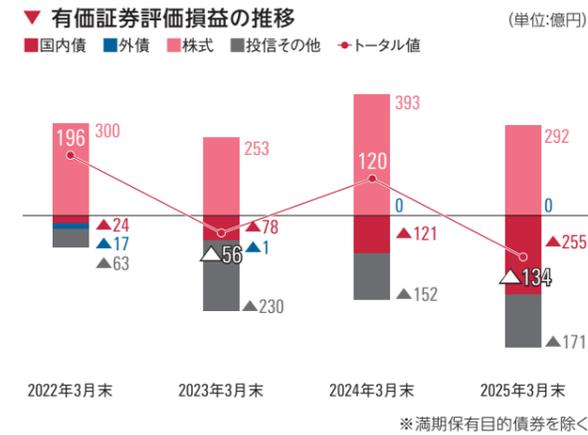


有価証券運用

有価証券運用は、中長期で安定的な収益の確保を目指し、国内債を中心としたポートフォリオの再構築をはかります。また、金利上昇局面にあることを踏まえてデュレーションの短期化をはかりながら、適切なリスクコントロールのもと、残高1兆500億円を目途に段階的にポートフォリオを拡大し、2027年度には単年度で120億円程度の収益確保を目指します。

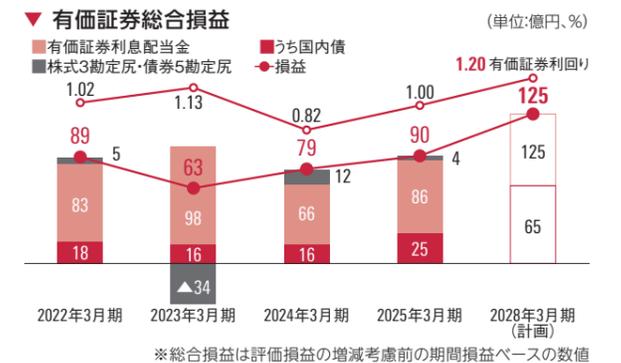
有価証券ポートフォリオの再構築

- 国内債を中心としたポートフォリオを再構築
- 金利上昇に対応したデュレーションコントロール
- 低収益資産の削減による収益性の改善
- 残高1兆500億円を目途に段階的にポートフォリオを拡大



運用力強化による収益の底上げ

- 安定的なインカムを確保
- バランスのとれたポートフォリオを構築しつつ、同時に機動的なポジション調整によりキャピタル収益獲得を目指す。
- インカム+キャピタル合計で125億円超、1.2%程度の収益確保を目指す。



企業価値向上への取組み

資本政策の基本的な考え方

自己資本の充実による健全性の確保、地域の発展や当行グループの企業価値向上に向けた成長投資、株主還元の実現についてバランスの取れた資本運営を行います。

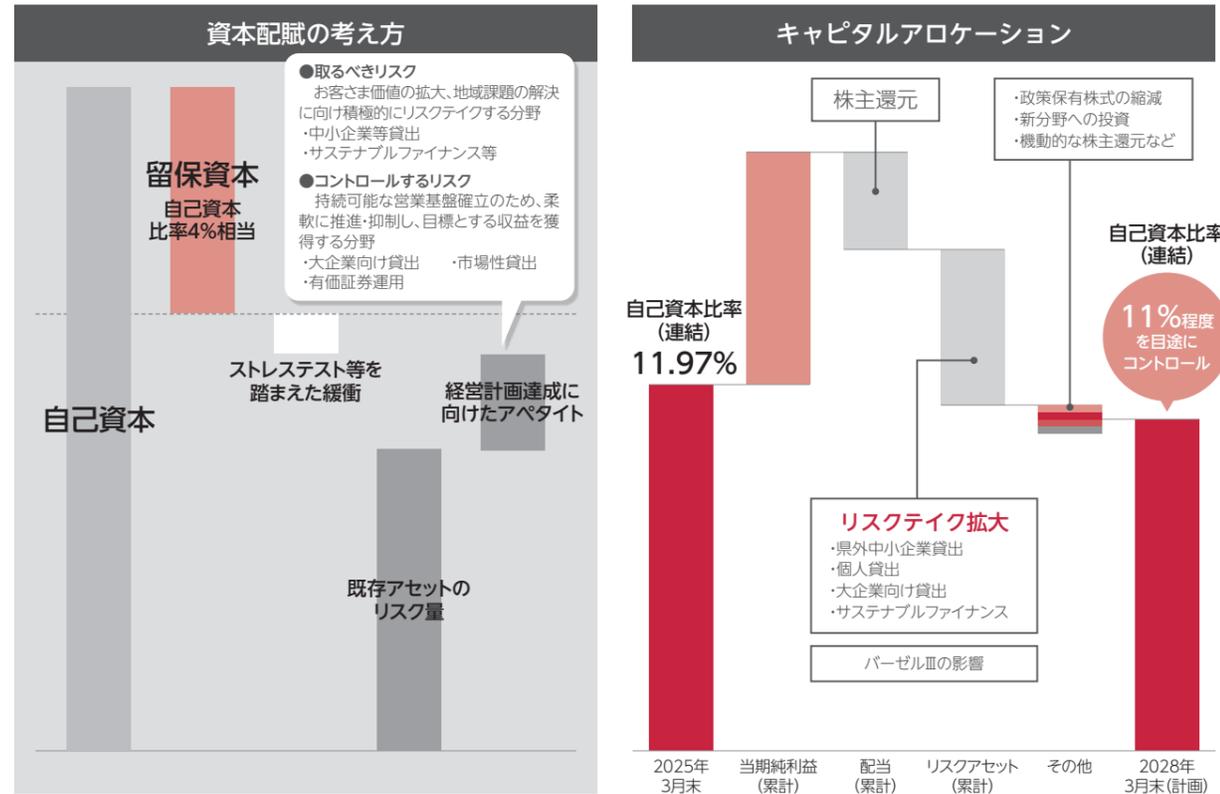
現状の自己資本比率(連結)は11.97%と相応の水準にあり、健全性は十分確保されていると認識しています。一方で資本効率の向上が課題であり、収益力の強化に向けた積極的なリスクテイクや、株主還元の実現に取り組んでまいります。



資本配賦・キャピタルアロケーション

災害などの不測の事態が発生した際にも、地域を支える金融仲介機能を発揮し続けることは、地域金融機関である当行の重要な役割と認識しています。そのために必要な資本水準として、国内基準行に求められる自己資本比率4%相当をあらかじめ留保し、さらに株式市場の急変などを想定したリスクバッファを設定したうえでリスクアペタイトを行っています。

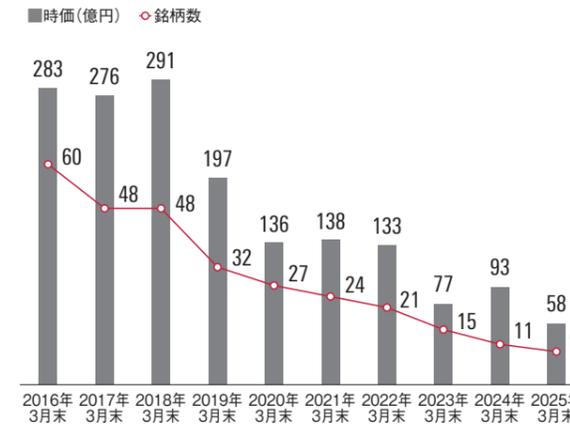
この資本配賦方針のもと、中期経営計画におけるリスクアペタイト、株主還元等を踏まえた水準として、自己資本比率(連結)を11%程度にコントロールしていく方針としています。



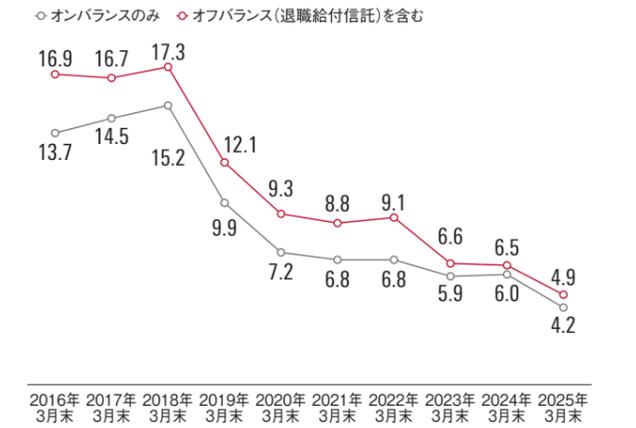
政策保有株式の縮減

政策保有株式は、当行の中長期的な企業価値の向上や地域経済の発展につながる場合を除き縮減していくことを基本方針としています。政策保有株式のうち上場株式については、保有意義や取引関係に照らして個別銘柄ごとに保有または縮減方針を定め、計画的に縮減を進めています。

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



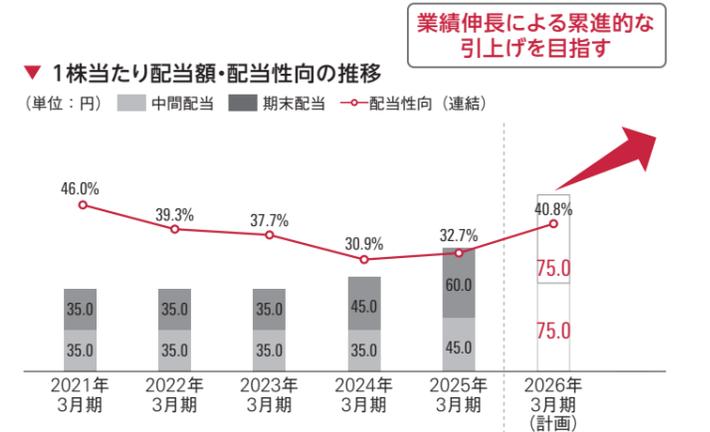
株主還元

2025年3月期の1株当たり配当金は105円(前期比+25円)、配当性向は32.7%となりました。また、株主還元のための充実をはかるため、2026年3月期以降の還元方針を変更し、配当性向の目標水準を30%から40%へ引き上げました。この還元方針に基づき、2026年3月期は1株当たり配当金を45円増配の年間150円とし、3期連続の増配を予定しています。

株主還元方針

当行は、銀行の公共性にかんがみ、健全経営と円滑な資金供給に必要な内部留保の充実に努め、かつ、安定的な配当を維持することを配当政策の基本方針としております。

この基本方針のもと、配当性向は親会社株主に帰属する当期純利益の40%以上を目標とし、利益成長を通じた1株当たり配当金の増加を目指してまいります。また、自己株式の取得は、資本の十分性の確保を前提として、資本効率の改善効果や中長期的な成長に向けた投資機会、市場環境等を踏まえたうえで機動的に実施いたします。



企業価値向上への取組み

ステークホルダーとの価値共創・対話

当行グループは、持続的な企業価値向上をはかるうえで、事業活動を通じたステークホルダーの皆さまとの価値共創が必要不可欠な要素と考えています。秋田銀行グループVISIONのもとで目指す、各ステークホルダーへの提供価値を設定のうえ事業活動を行うとともに、継続的に対話を行うことで適切に経営課題を把握・特定し、その内容を経営戦略に反映していくことで、企業価値の向上をはかってまいります。

▼ 当行グループが考えるステークホルダーへの提供価値と活動・対話事例

活動	ステークホルダーへの提供価値	活動・対話事例
お客さま	<ul style="list-style-type: none"> 事業先:ビジネスパートナー(=当行グループ)を得ることで、業績の向上、事業の持続的発展が実現できる。 個人のお客さま:ライフパートナー(=当行グループ)を得ることで、豊かな生活が実現できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 事業性理解に基づく営業活動 お客さま本位の業務運営 お客さまセミナーの開催 N P S アンケートの実施
地域社会	<ul style="list-style-type: none"> 固有の自然環境、独自の文化や習慣など、地域の風土が維持され、新たな価値が生まれる。 安全・安心で、生活上の選択に不自由がなく、地域に愛着と誇りをもって暮らすことができる。 次の世代の子供たちが、将来に希望をもって、伸び伸びと成長できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 地方公共団体との連携 地域の文化、スポーツ等の振興 地域資源を深掘り・発信するWebメディアの運営 長活きプロジェクトの推進 金融経済教育への取組み
従業員	<ul style="list-style-type: none"> お客さまのために、より良い社会のために新たなチャレンジができる。チャレンジを通じて、お客さまや社会に貢献できる。 多様な人材との切磋琢磨によって、自身の価値観や思考を広げて成長できる。 健康で経済的な不安がなく働くことができる。会社と個人の相互信頼のもと、生き生きと働くことができる。 	<ul style="list-style-type: none"> エンゲージメントサーベイの実施 経営層との「タウンミーティング」の実施 内部通報制度の運用
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> 期待に見合う経済的価値を享受できる。 充実した情報開示のもと、当行グループの企業活動に共感・賛同し、投資を通じて社会へ貢献できる。 	<ul style="list-style-type: none"> 株主総会の開催 機関投資家向け会社説明会の開催 秋田県内経営説明会の開催 S R ミーティング



秋田銀行
グループ
VISION

価値をつくる。未来へつなぐ。

地域の課題を解決し、お客さまのニーズに応える質の高い金融・非金融サービスの提供を通じて、将来にわたる豊かな地域の実現にチャレンジし続けます。

秋田銀行
グループ

あきぎん
VALUE

信頼と信用

あきぎんVALUE

相互尊重と切磋琢磨

失敗を恐れず挑戦する

情報開示の拡充

当行グループは、ステークホルダーの皆さまが適切な判断ができるよう、情報開示の継続的な拡充に努めるとともに、情報開示に基づく積極的な対話の実施に取り組んでいます。ステークホルダーの皆さまとの対話内容や論点を踏まえて経営戦略を議論・検討し、具体的な経営施策に反映させていくことで企業価値の向上をはかってまいります。

IRカレンダー



機関投資家との対話

2024年度は、機関投資家向け会社説明会(ラージミーティング)のほか、当行株式の保有数が上位の機関投資家と個別ミーティングを実施しています。対話の内容や論点は取締役会および経営陣にフィードバックし、議論・検討を行ったうえで経営戦略へ反映させています。

▼ 対話を踏まえて取締役会で重点的に協議した事項

- ・中長期経営VISIONの具体化 [⇒ P.21](#)
- ・資本政策 [⇒ P.19](#)
- ・役員報酬制度 [⇒ P.79](#)

地域のお客さま・株主との対話

例年7月、当行グループの業績や経営戦略、お客さま向けの取組みを説明する経営説明会を秋田県内各所で開催しています。2025年度は9か所・合計708名にご参加いただいています。

▼ 株主等との対話の実施状況

活動	対応者	実施回数(人数)
機関投資家向けの会社説明会	頭取	1回(オンライン参加を含め73人)
機関投資家・アナリスト等との個別ミーティング	経営企画部担当役員 経営企画部	26回(電話等を含む)
個人投資家・地域のお客さま向けの経営説明会	頭取・専務・常務	9回(合計708人)

Topics

中期経営計画の浸透に向けて 従業員向け説明会・役員によるタウンミーティングを開催

2025年4月にスタートした中期経営計画や「あきぎんVALUE」の浸透をはかるとともに、職員の意見を中期経営計画の具体的施策に反映させていくため、頭取をはじめとする役員や本部の幹部層による説明会を、本部・営業店の全行員を対象に対面で開催しました。また、中期経営計画の浸透状況や推進上の課題を把握し適切に軌道修正していくため、役員による本部・営業店職員を対象としたタウンミーティングを定期的に開催しています。

秋田銀行グループ 価値創造の歴史

秋田銀行は、1879年(明治12年)、秋田県初の国立銀行「第四十八国立銀行」として創立以来、時代ごとの要請に応え、変化に対応しながら、地域の皆さまに新たな価値を創造してきました。

今後も「地域共栄」の経営理念のもと、ステークホルダーの皆さまと新たな価値を共創し、当行グループと地域の持続的な成長に向け歩みを進めてまいります。

1879年

秋田県初の銀行
第四十八国立銀行開業
秋田県の産業発展をはかるべく誕生

- 1896年 旧秋田銀行開業
- 1905年 当行の公債引受により県民待望の奥羽線全線開通
- 1912年 旧秋田銀行本店の店舗新築



旧秋田銀行本店
(現「秋田市立赤れんが郷土館」)



旧秋田銀行郡山支店

1930～1940年代

業容の拡大と
初の県外進出

- 1931年 金融恐慌で混乱する福島県の政・財界からの要請に応える形で旧秋田銀行郡山支店(2月)、福島支店(11月)開設
- 1941年 第四十八銀行、旧秋田銀行、湯沢銀行の合併により現秋田銀行設立

1950～1970年代

戦後復興と高度経済成長

戦後の混乱からの再建整備と大衆化より広くお客さまに愛される銀行へ

- 1974年 東京証券取引所の市場第一部上場
- 1976年 全店総合オンライン・システム確立(東北の金融機関初)
- ～1978年 自動車ローン、住宅ローン、教育ローン、財形預金などの取扱いを開始
- 1979年 創業100周年

1980～2000年代

バブル経済とその崩壊
「失われた20年」

地域へのより深い浸透と経営基盤拡大
経済低迷期への対応

- 1987年 預金1兆円を達成
- 1992年 貸出金1兆円を達成
- 1996年 預金2兆円を達成

2010年代～現代

2030年を展望するグループVISION
『価値をつくる。未来へつなぐ。』の
実現に向けた変革

変化の時代に対応する機能や組織を強化
当行グループと地域の持続的な成長へ

- 2010年 県内と首都圏をつなぐ東京ビジネスサポートセンター開設
- 2015年 株式会社あきぎんリサーチ&コンサルティング設立
- 2016年 台北駐在員事務所設置(初の海外拠点)
- 2021年 地域商社 詩の国秋田株式会社設立
- 2022年 グループVISION制定『価値をつくる。未来へつなぐ。』東京証券取引所の市場第一部からプライム市場に移行
- 2023年 投資専門子会社 株式会社あきぎんキャピタルパートナーズ設立
- 2025年 「あきぎんVALUE」制定 → P.1

台北駐在員事務所
入居ビル



秋田銀行設立からの 預金と貸出金の残高推移

■ 預金
■ 貸出金

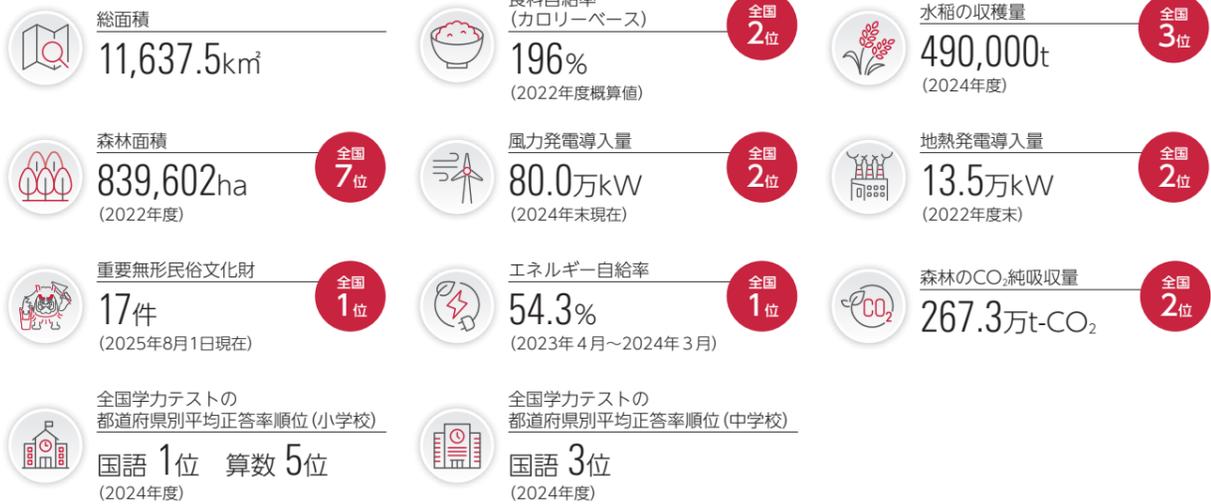


秋田県のポテンシャルと課題

当行グループの主要マーケットである秋田県は、東北地方の北西部に位置し、広大な農地や森林、変化に富んだ気候風土などから、質の高い農畜水産物や多様な食文化に恵まれています。また、近年は豊かな水資源や地熱資源に加え、風力発電に適した地理的優位性から、多様なグリーンエネルギー源を有する地域として、全国的に注目されています。

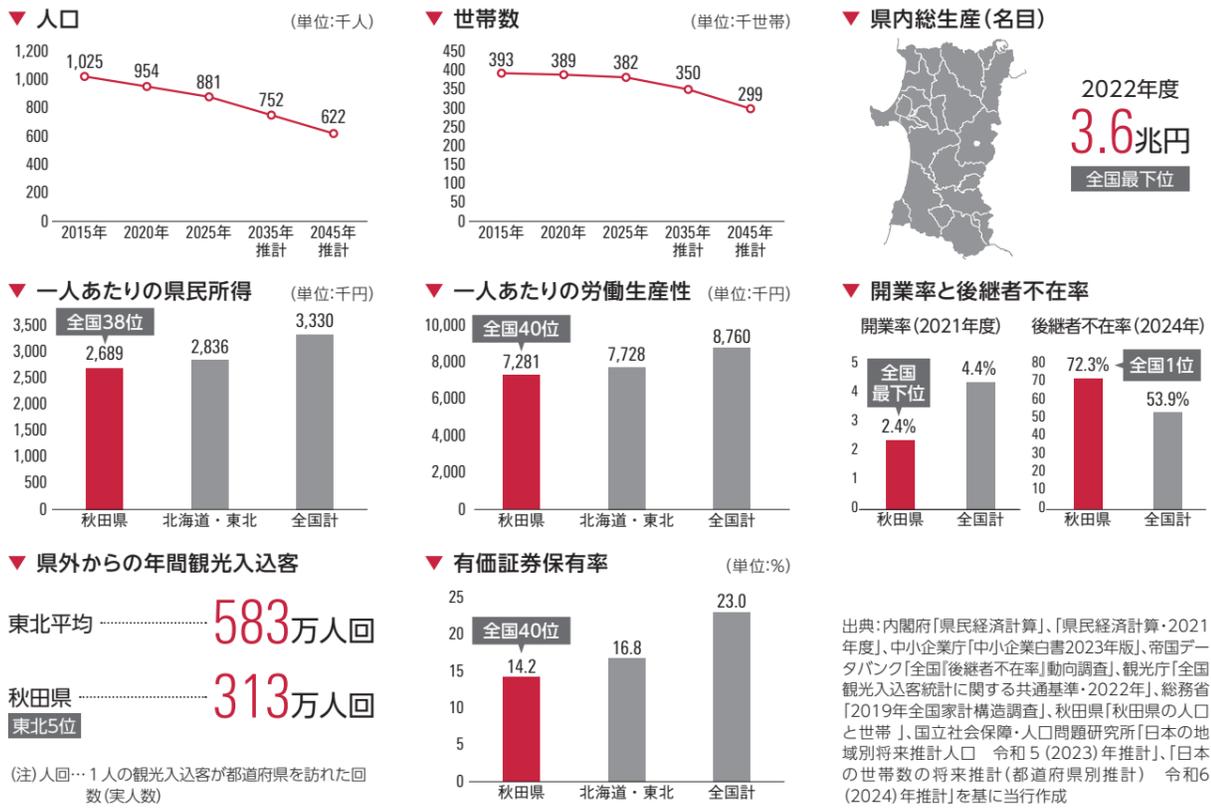
一方で、全国に先駆けて人口減少・高齢化が進んでおり、それにとまう様々な課題が顕在化しています。

ポテンシャル



出典:秋田県「令和7年度秋田県勢要覧」、「秋田県森林・林業の概要(令和6年度版)」、「広報紙あきたびじょん2023年3・4月号」、農林水産省「令和4年度都道府県別食料自給率(概算値)」、「作物統計調査」、一般社団法人日本風力発電協会「(速報版)日本の風力発電導入量(2024年12月末時点)」、千葉大学倉庫研究室・NPO法人環境エネルギー政策研究所「持続地帯2024年度版報告書」、文化庁「国宝・重要文化財等都道府県別指定件数一覧」、文部科学省「令和6年度全国学力・学習状況調査実施概況」、株式会社日本政策投資銀行・株式会社日本経済研究所・株式会社秋田銀行・株式会社岩手銀行「東北地方における森林産業の現状と今後の方向性 報告書」を基に当行作成

課題



Topics

秋田県の洋上風力発電の現況

写真提供:秋田洋上風力発電(株)

日本海に吹く強い風を背景に、秋田県では全国に先駆けて洋上風力発電事業の開発が進んでいます。能代・秋田両港の港湾内での商業運転が開始されているほか、秋田県沖の一般海域4海域が洋上風力発電の整備を促進する区域として指定されています。

加えて、秋田市沖が準備区域に選定されているほか、秋田県南部沖における浮体式洋上風力発電の実証事業が国に採択されています。



出典:経済産業省「秋田県能代市、三種町及び男鹿市沖海洋再生可能エネルギー発電設備整備促進区域公募占用指針」、「秋田県由利本荘市沖(北側・南側)海洋再生可能エネルギー発電設備整備促進区域公募占用指針」、秋田県「広報紙あきたびじょん2024年3・4月号」を基に当行作成

洋上風力発電事業による経済波及効果

洋上風力発電事業は、洋上風車の部品製造や発電所の建設、メンテナンス等の関連産業に県内企業が参入することで、県内総生産の増加や賃金水準の向上、魅力的な雇用の場の創出など、秋田県経済の活性化につながるものと期待されています。

建設工事、20年間の運転・保守および撤去における県内への経済効果は約3,820億円、雇用創出効果は約37,600人と試算されています。



秋田県沖の洋上風力発電事業の現況

由利本荘市沖ならびに能代市、三種町および男鹿市沖の海域について、発電事業者の開発取り止めにより計画が遅れが生じる見通しにありますが、洋上風力発電事業が、地域と当行グループの将来の成長につながる新たな産業として期待される事業であることに変わりはありません。

引き続き各プロジェクトへ積極的に関与していくとともに、地域の取引先への影響をしっかりと把握のうえ、行政等との連携も密にしながらサポートを行ってまいります。



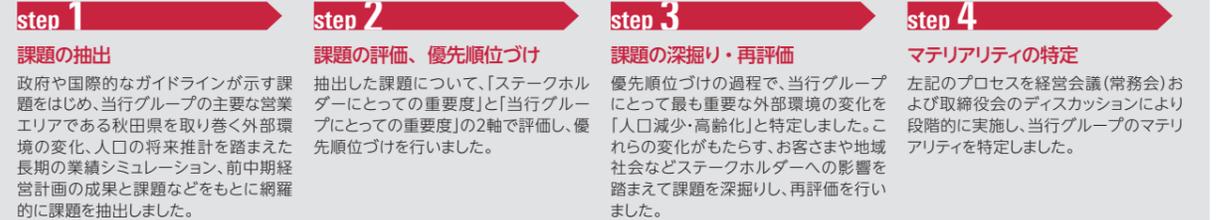
出典:秋田県「第2期秋田県新エネルギー産業戦略(改訂版)」を基に当行作成

マテリアリティ

新たな中期経営計画の策定に際し、外部環境の変化や、それとともなうステークホルダーへの影響を踏まえ、当行グループが取り組むべきマテリアリティ(重要経営課題)を特定しました。



マテリアリティの特定プロセス

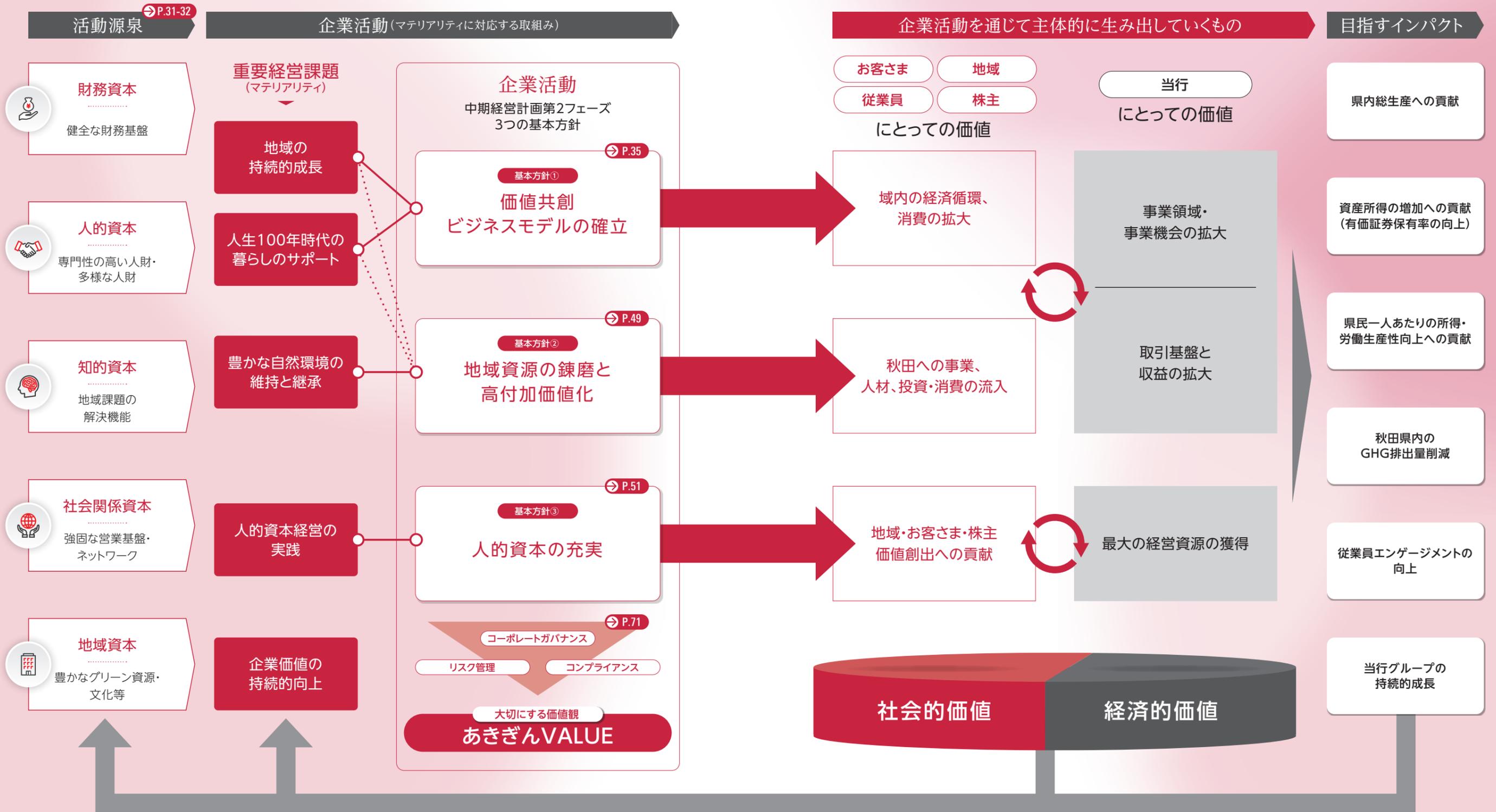


価値創造プロセス

2030年グループVISION

価値を

つくる。未来へつなぐ。

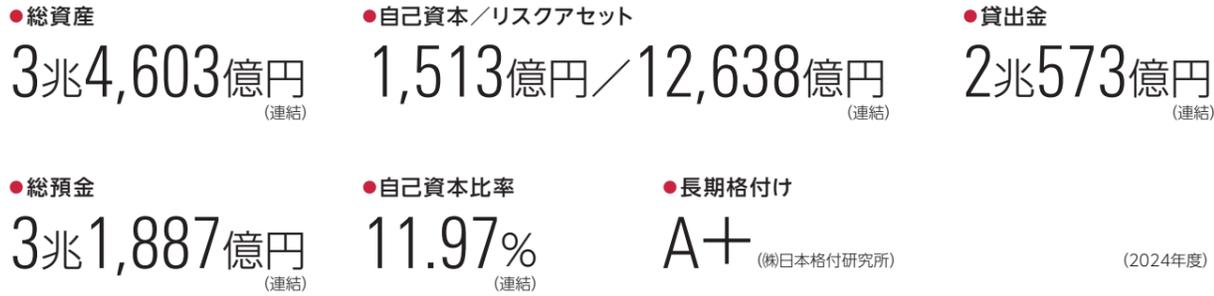


価値創造の源泉

活動源泉となる資本

財務資本 —健全な財務基盤—

お客さまのニーズに応える質の高いサービスを提供するための安定した財務基盤



人的資本 —専門性の高い人財・多様な人財—

お客さまのパートナーとして将来にわたって伴走していく人財

高度・専門性のある人財



知的資本 —地域課題の解決機能—

顕在化する地域課題を解決し、社会的価値と経済的価値を創出するノウハウの蓄積



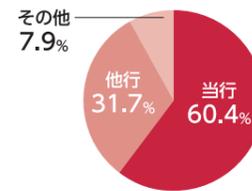
社会関係資本 —強固な営業基盤・ネットワーク—

主要地域である秋田県において確固たる営業基盤を構築

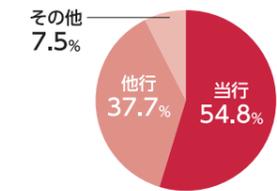
強固な営業基盤

140年を超える歴史を背景に、預金・貸出金ともに秋田県内でトップシェア
地域別でも、3地域すべてでトップシェア

▼ 秋田県内預金シェア (金融機関別) 2025年3月末

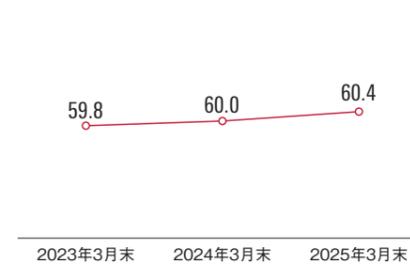


▼ 秋田県内貸出金シェア (金融機関別) 2025年3月末

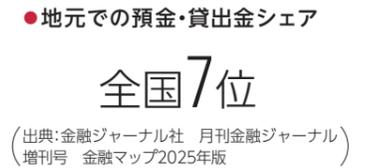
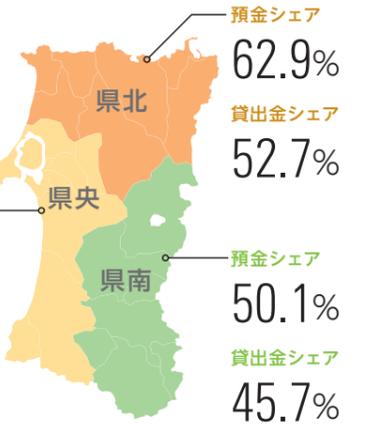
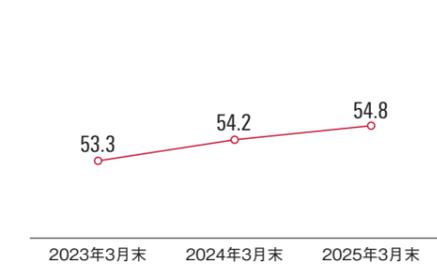


・他行／都銀・地銀・第二地銀 ・その他／信用金庫・信用組合 ・譲渡性預金は含まれておりません。
出典:株式会社日本金融通信社 預金・貸出金一覧を基に当行作成

▼ 秋田県内預金シェア推移 (単位:%)



▼ 秋田県内貸出金シェア推移 (単位:%)



秋田県内メインバンク先数・シェア



秋田県内を広くカバーし、 首都圏や台湾とつなぐネットワーク

- 店舗数(実店舗) 77か店
- 首都圏／海外拠点
 - ・東京ビジネスサポートセンター
 - ・台北駐在員事務所
 - ・詩の国秋田 台湾支店

地域資本 —豊かなグリーン資源—

地域の持続的成長、当行グループの企業価値向上につながる豊かな地域資源



出典:秋田県「広報紙あきたびじょん2023年3・4月号」、一般社団法人日本風力発電協会【速報版】日本の風力発電導入量(2024年12月末時点)、千葉大学倉阪研究室・NPO法人環境エネルギー政策研究所「永続地帯2024年度報告書」、株式会社日本政策投資銀行・株式会社日本経済研究所・株式会社秋田銀行・株式会社岩手銀行「東北地方における森林産業の現状と今後の方向性 報告書」を基に当行作成

中期経営計画 第2フェーズの位置づけ

2025年4月、2030年を展望する秋田銀行グループVISION「価値をつくる。未来へつなぐ。」の実現に向けた第2フェーズの中期経営計画をスタートさせました。この中期経営計画では、2019年度～2021年度の中期経営計画「価値共創」、2022年度～2024年度の第1フェーズで着実に強化してきた経営基盤を礎に、お客さまのビジネスパートナー・ライフパートナーを目指す活動と、地域価値共創事業を通じた地域課題解決への取組みの融合・深掘りにより、価値共創ビジネスモデルの確立をはかります。また、地域に在来する資源の磨き上げを通じて新たな付加価値の創出へチャレンジし、地域と当行グループの成長を実現してまいります。

2022年「2030年グループ
価値をつくる。未来

VISION」制定
へつなぐ。 地域の課題を解決し、お客さまのニーズに応える質の高い金融・非金融サービスの提供を通じて、将来にわたる豊かな地域の実現にチャレンジし続けます。

2025年 あきぎんVALUE 制定 [P.1](#)

中期経営計画
「価値共創」
2019年度～2021年度

中期経営計画
第1フェーズ
2022年度～2024年度

中期経営計画
第2フェーズ
2025年度～2027年度

地域、お客さまの課題解決を
コアコンピタンスに

秋田銀行グループVISIONの実現に
向けた基盤と機能を強化する3年間

強化してきた基盤と機能を活用し、
地域と当行グループの成長を
実現していく3年間

経営基盤戦略

- 1 「地域経済の成長」を最大目的とする本業の強化
- 2 グループ・外部連携等による総合力の向上
- 3 地域課題に対応するコアコンピタンスの確立
- 4 将来の変化に対応する事業構造の見直し=改革
- 5 ステークホルダー（地域、お客さま、株主、従業員）にとっての魅力向上

基盤強化戦略 (3年戦略)

既存事業の徹底した深掘りによる経営基盤の強化

地域価値共創戦略 (長期戦略)

地域価値共創事業の拡大による
地域の成長促進機能の強化

組織・人財戦略 (長期戦略)

人財価値の向上による事業戦略を
力強く推進する機能の強化

融合・
深化

新たな
探求

発展

基本方針① 価値共創ビジネスモデルの確立

●課題解決の深化(金融・非金融) ●金融が持つ力の最大化
課題解決の深化、金融が持つ力の最大化により、
将来にわたって持続可能なビジネスモデルを確立する。

基本方針② 地域資源の錬磨と高付加価値化

地域資源の磨き上げを通じて新たな付加価値の創出をはかり、
地域と当行グループの持続的な成長へチャレンジする。

基本方針③ 人的資本の充実

社会的・経済的価値創造のために
最も重要な経営資源の充実をはかる。

2030年
グループ
VISIONの
実現へ

目指す水準

当期純利益(連結)

100億円以上

ROE(連結)

5.0%以上

2027年度 経営目標

80億円以上

4.5%以上

65%未満

11%程度

項目	2019年度	2020年度	2021年度
当期純利益(連結)	31億円	27億円	31億円
ROE(連結)	1.82%	1.59%	1.85%
OHR (単体・コア業務粗利益ベース)	76.29%	79.00%	76.83%
自己資本比率(連結)	11.89%	12.10%	11.83%

	2022年度	2023年度	2024年度
当期純利益(連結)	32億円	45億円	56億円
ROE(連結)	2.08%	2.82%	3.44%
OHR (単体・コア業務粗利益ベース)	68.67%	74.96%	64.33%
自己資本比率(連結)	11.57%	11.48%	11.97%

基本方針①

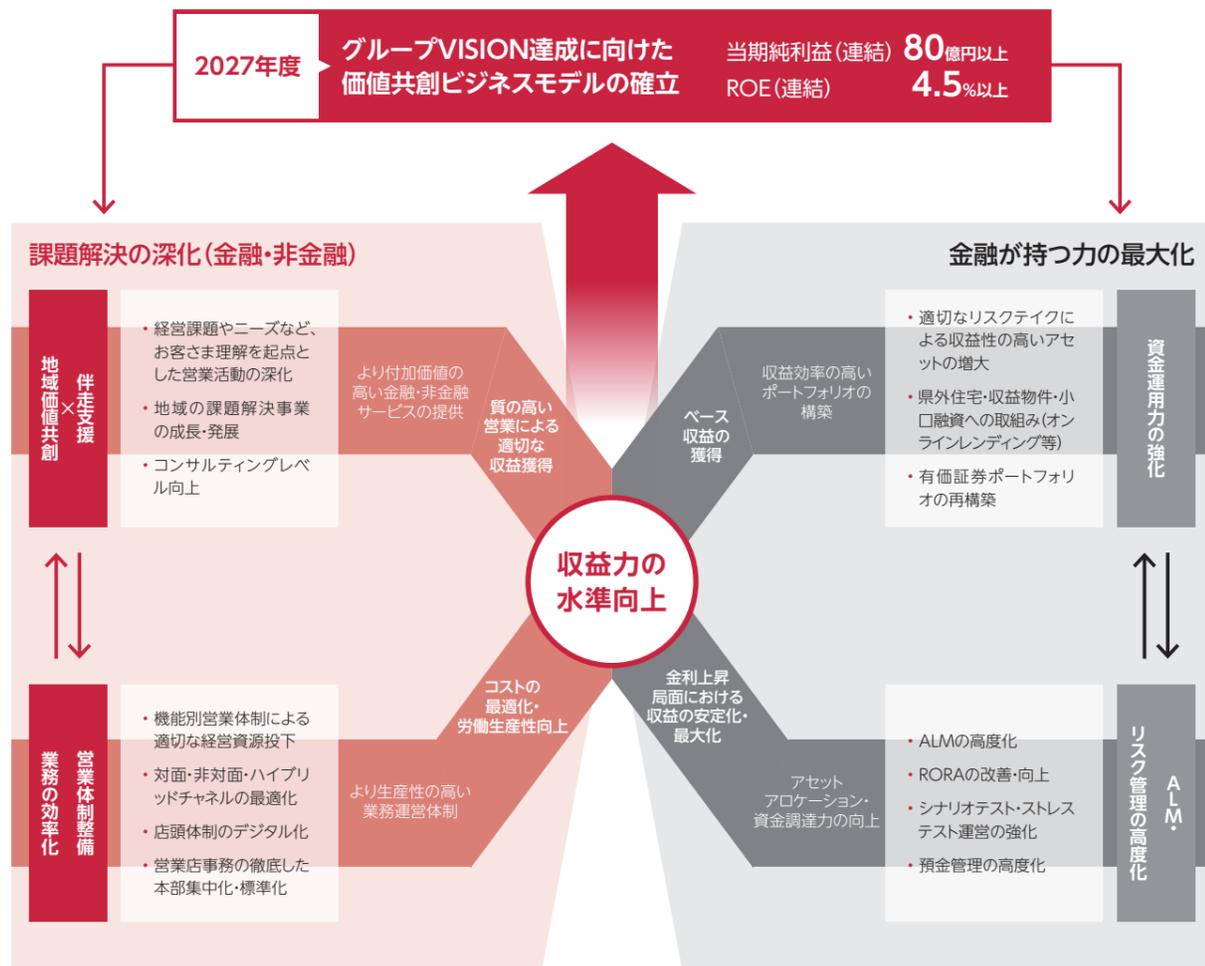
価値共創ビジネスモデルの確立

課題解決の深化、金融が持つ力の最大化により、将来にわたって持続可能なビジネスモデルを確立します。

- ▶ 金融・非金融両面からの課題解決の深化
＝プロフェッショナル・コンサルティング集団の形成
- ▶ 金融が持つ力の最大化

当行グループは、これまでに取り組んできたお客さまの顕在化した課題への対応のみならず、少し先の未来の課題に対するご提案ができる「プロフェッショナル・コンサルティング集団」を目指し、営業力の向上に取り組んでいます。

また、あわせて業務の効率化やALM管理の高度化を進めることで、収益の安定化・最大化をはかり、将来にわたって持続可能なビジネスモデルを確立してまいります。



法人向けコンサルティング

当行グループでは、お客さまが抱える経営課題や将来の展望に対して、お客さまと一緒に考え、伴走していくビジネスパートナーでありたいと考え、お客さまの事業に対する深い理解を起点とした本質的な課題解決や徹底した伴走支援に取り組んでいます。



金融+非金融の経営課題を解決するプロフェッショナル・コンサルティンググループへ

中期経営計画第2フェーズ(2025年度～2027年度)KPI

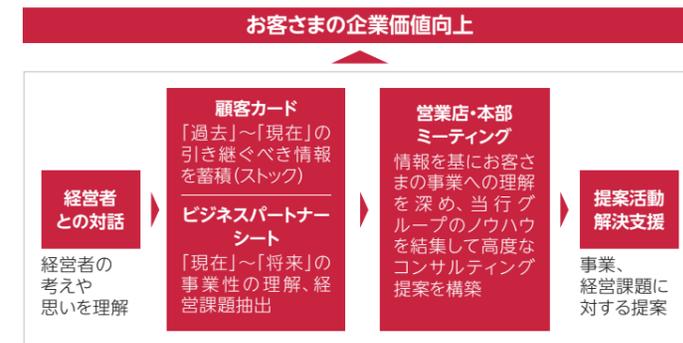


真のビジネスパートナーとして

事業理解を起点とするコンサルティング活動の高度化

過去・現在・未来という「線」でお客さまの事業を捉えるという考え方にに基づき、事業理解に取り組んでいます。過去～現在に至るまでのお客さまの情報を「顧客カード」に蓄積し、未来を見据えて事業性を捉え、抽出した経営課題を記載していく「ビジネスパートナーシート」を作成することにより、お客さまの理解を進めています。

また、それらの情報を基に「営業店・本部ミーティング」を開催し、当行グループのノウハウを結集したコンサルティングを展開しています。2024年度は、こうした活動を通じて合計約800件の経営課題解決提案を実施しました。



営業店・本部ミーティング

II 価値創造に向けた企業活動（中期経営計画）

基本方針① 価値共創ビジネスモデルの確立 ～法人向けコンサルティング～

後継者不足・不在への対応

秋田県の社長平均年齢・後継者不在率はともに全国平均を大きく上回る水準にあり、事業の円滑な承継や後継者の確保は地域の優先課題の一つとなっています。こうしたなか当行では、地域の産業や雇用の維持をはかるため、2018年から専門部署「事業承継支援室」を設置し、事業承継・M&A支援の取組みを強化しています。

▼ 社長の平均年齢の推移

(単位:歳)

	2022年	2023年	2024年
秋田県	62.4	62.5	62.6
全国平均	60.4	60.5	60.7

出典:㈱帝国データバンク「全国社長年齢分析調査」を基に当行作成

▼ 後継者不在率の推移

(単位:%)

	2022年	2023年	2024年
秋田県	69.9	70.0	72.3
全国平均	57.2	53.9	52.1

出典:㈱帝国データバンク「全国後継者不在率動向調査」を基に当行作成

事業承継・M&Aの支援体制

「事業承継支援室」に専任者を6名配置し、営業店に在籍する関連資格保有者386名(2024年度末現在)と連携した取組みを進めています。特に、M&A業務については、出向やOJTなどの外部機関との連携を通じて支援ノウハウの蓄積や支援の内製化が進み、よりお客さまに寄り添った柔軟な支援が可能となってきています。その結果、前中期経営計画期間中には累計33先の企業存続(515名の雇用維持)を実現いたしました。

	2022年度	2023年度	2024年度
企業存続への寄与	9先	11先	13先
雇用維持への寄与	108名	243名	164名
支援内製化率	47.4%	59.0%	75.0%

地域と連携した支援

地域の信用金庫・信用組合や一般社団法人秋田県医師会と事業承継・M&A分野の連携協定を締結しており、地域一丸となった支援に取り組んでいます。

また、2025年2月には、経済産業省東北経済産業局主催のセミナーに、当行事業承継支援室長が登壇し、地域内M&Aが地域経済に与えるインパクトをテーマに講演を行いました。引き続きこうした取組みを拡大し、地域における事業承継・M&A支援をけん引してまいります。

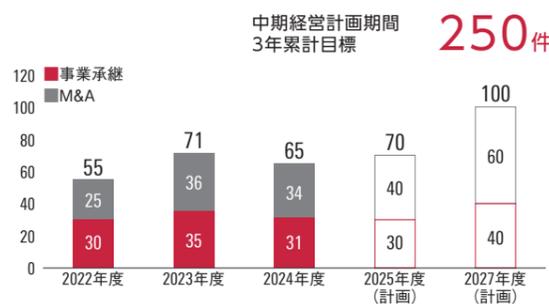


地域の経営者の皆さまに向けて講演する事業承継支援室長

中期経営計画第2フェーズ(2025年度～2027年度)KPI

事業承継・M&A支援件数

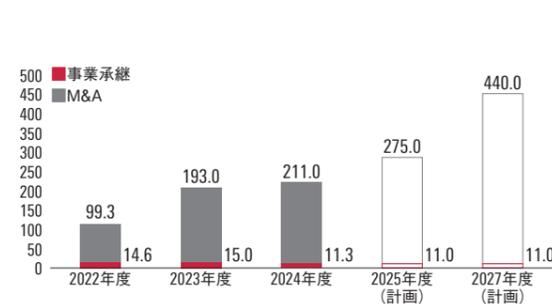
(単位:件)



＋内製化目標 **65%**

手数料収入(税込)

(単位:百万円)



起業・創業支援

地域経済の持続的な成長のためには、休廃業の抑制とともに、地域経済に活力をもたらす起業・創業を増加させることが重要となります。当行では、起業家の発掘・育成からビジネスモデルの確立までを一貫して支援するプラットフォーム「(あきぎん)STARTUP Lab」の運営や、事業成長における各段階に応じた伴走プログラムを通じて、幅広く起業・創業希望者を支援しています。

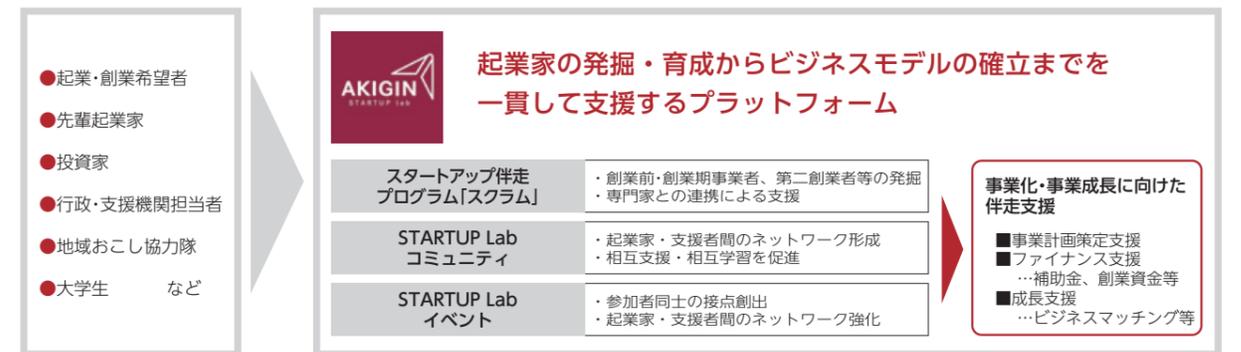
▼ 開業率の推移

(単位:%)

	2021年度	2022年度	2023年度
秋田県	2.4	2.3	2.3
全国計	4.4	3.9	3.9

出典:中小企業庁「中小企業白書」、厚生労働省「雇用保険事業」を基に当行作成

STARTUP Lab



スタートアップ伴走プログラム「スクラム」

当行グループと専門家が連携し、事業の立上げを商品・サービスの開発段階から支援するスタートアップ伴走プログラム「スクラム」を2024年3月～2025年2月の期間に実施しました。また、2025年6月からは、事業アイデアを持つ起業家に対し商品開発の先の事業実証、事業成長を支援する伴走プログラム「スクラム延長戦」を開始しました。

引き続き、起業・創業希望者に対する、事業の構想から成長までの各段階における伴走支援を進め、新たな事業の創出による地域経済の活性化をはかってまいります。



スタートアップ伴走プログラム「スクラム」

中期経営計画第2フェーズ(2025年度～2027年度)KPI

プログラムを通じた伴走支援先の事業化完了件数

10件

投資専門子会社「あきぎんキャピタルパートナーズ」によるファンド運営を通じた支援

2023年7月に設立した投資専門子会社「株式会社あきぎんキャピタルパートナーズ」によるファンド運営を通じて、新たなビジネスに挑戦する企業や、事業承継に課題を抱える企業などを支援しています。

2023年8月に組成した総額10億円の「あきぎんNEXT投資事業有限責任組合(通称:あきぎんNEXTファンド)」では、2025年8月末までに13件の支援を行いました。また、2025年2月には、「秋田市中小企業振興2号投資事業有限責任組合(通称:秋田市「未来応援」2号ファンド)」を秋田市や他金融機関などと共同で設立しました。

引き続き、事業者の実態に即した柔軟な資金供給や経営支援を通じて、地域企業の成長や課題解決を後押ししてまいります。

中期経営計画第2フェーズ(2025年度～2027年度)KPI

事業成長に向けたファイナンス支援(デッド・エクイティ)

30件

▼ 主な投資実績

投資先	概要
株式会社リビドームラボ	数千種類に及ぶ脂質の質・量を一斉に測定できる高い技術と知見を活かし、脂質の分析・解析の受託サービスや脂質の研究開発支援を行う2018年設立の秋田大学発スタートアップ企業
イーストブリッジリニューアブル株式会社	2020年に秋田県秋田市で設立した洋上風力発電事業向けのコンサルティング会社。洋上風力発電向けの特許工事船に関する研究開発を実施し、将来的には用船事業の実現を目指している
TOYOSHIMA FARM株式会社	地域における新たな特産品の創出を目指し、秋田県由利本荘市矢島町にて、醸造用ブドウの栽培から、ワインの醸造までを一貫して手掛ける企業

II 価値創造に向けた企業活動（中期経営計画）

基本方針① 価値共創ビジネスモデルの確立 ～法人向けコンサルティング～

地域商社

2021年4月に設立した地域商社「詩の国秋田株式会社」では、地域の優れた資源や産品を活かしたマーケティングやブランディング、プロモーション、販路拡大などのトータルプロデュースを行うとともに、秋田県、首都圏（東京ビジネスサポートセンター）および台北（台北駐在員事務所）をつなぐ当行ネットワークを活用し、お取引先企業の新たなビジネス機会の創出に取り組んでいます。

事業内容



秋田県産品の流通拡大支援

首都圏、アジアを中心とした海外における販促イベントの開催や貿易取引の拡大など、秋田県産品の域外への販路拡大、継続的な商流の構築に取り組んでいます。

▼ 県産品累計取扱高の推移



▼ 商談先数、契約件数の実績推移

		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度(計画)
国内・首都圏向け	商談先数	219先	1,646先	1,972先	1,000先
	契約件数	190件	1,037件	1,353件	960件
海外向け	商談先数	147先	319先	214先	500先
	契約件数	61件	210件	130件	240件

輸出業務支援

海外拠点である台北支店を通じて、輸出時に発生する国内外の様々な業務をトータルサポートし、輸出拡大につなげています。

また、台湾以外にも海外への販路拡大をはかっており、2024年10月には新たに香港に向けた秋田県産鶏卵の継続的な輸出を実現しました。引き続き、お客さまの新たなビジネス機会創出に向けた支援を拡大してまいります。



毎月11tの鶏卵の香港輸出を実現

産地視察の取組み

秋田県産品の魅力を直接伝える産地視察にも力を入れています。2024年度は累計で20社以上の国内外のバイヤーを招き、実際に秋田県産品を手に取り、体感してもらいながら魅力を感じていただくとともに、生産者との関係構築をはかることで、秋田県内事業者の販路拡大につなげています。



秋田県内産しいたけの産地視察

中期経営計画第2フェーズ(2025年度～2027年度)KPI

秋田県産品取扱高 3年累計 **1,790**百万円 | 販路拡大・商流開拓件数 3年累計 **5,000**件

人材総合支援

生産年齢人口の減少などを背景に企業の人材不足は深刻化しており、人材の確保は秋田県内企業の重要な経営課題となっています。当行では、採用や育成をはじめとする企業の人材に関する課題解決をサポートする「人材総合支援」を通じて、秋田県内企業の競争力向上と、人口社会減の抑制に取り組んでいます。

▼ 秋田県の生産年齢人口の推移

	1955年	2020年	2025年(予測)	2035年(予測)	2045年(予測)
生産年齢人口	804	507	455	371	278

出典:国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口データ」を基に当行作成

▼ 秋田県人口の社会増減数

	県内への転入	県外への転出	社会増減数
(2024年4月1日～2025年3月31日の人口増減)	11,751	14,715	▲2,964

出典:秋田県「秋田県の人口と世帯(月報)」を基に当行作成

支援領域の拡大

当行では、2019年11月の人材紹介サービスの取扱い開始以降、秋田県内就職に特化した就職・採用ポータルサイト「キャリアピタAKITA」、企業の人材育成をサポートする「社員研修サービス」、個別支援型の職業紹介サービス「キャリアピタAKITA+(プラス)」と、段階的に支援領域を拡大してきました。引き続き支援の幅を広げ、県内企業の経営課題解決に取り組んでまいります。

採用支援
(2019年11月～)
人材紹介サービス 開始

求人ニーズを有する企業に対し、採用条件や採用課題のヒアリング、求人票作成などを通じて、希望を踏まえた人材を紹介

採用支援
(2022年2月～)
就職・採用ポータルサイト
キャリアピタAKITA 開始

秋田県内での就職を希望する求職者と採用を希望する県内企業の雇用マッチング機会を提供する就職・採用ポータルサイト



登録企業数 356社
登録新卒求職者 219名
登録キャリア求職者 1,053名
(2025年7月11日現在)

育成支援
(2024年4月～)
社員研修サービス 開始

当行職員が講師を務め、お取引先企業それぞれのご要望やニーズに応じた研修を提供することで、企業の人材育成をサポートする「オーダーメイド型」の社員研修プログラム



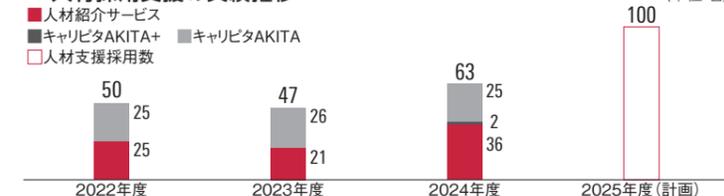
社員研修サービスの2024年度実績
延べ開催数 | **33回** | 延べ受講人数 | **1,264名**

採用支援
(2024年11月～)
個人向け職業紹介サービス
キャリアピタAKITA+ 開始

県外在住の方々をはじめとするキャリア求職者の県内就職をより効果的に後押しするため、マッチング機会の提供にとどまらず、当行の専属担当者が就職・採用までを直接個別支援する新サービス

さらなる領域の拡大により「人材」に関する総合支援事業へ

▼ 人材採用支援の実績推移



2024年度の採用数63名のうち、14名が秋田県外から県内への就職となっています。

中期経営計画第2フェーズ(2025年度～2027年度)KPI

県内就職支援 3年累計 **300**名
社員研修受講者数 3年累計 **3,000**名

Topics

同一地域内におけるM&Aマッチングの事例

当行は、2019年に締結した県内信用金庫・信用組合とのM&A業務にかかる連携協定に基づき、地域一丸となった事業承継・M&A支援に取り組んでいます。

2024年4月に、秋田県信用組合との連携により成立した事業承継型M&Aについて、お客さまと当行担当者へのインタビューとともに、取組みをご紹介します。

▼ 譲渡企業、譲受企業の概要

	会社名	所在地	業種
譲渡企業	南部建設株式会社、南部重機株式会社	秋田県小坂町	クレーン工事、クレーンリース
譲受企業	株式会社目時興業	秋田県小坂町	架設工事、鉄骨工事



南部建設株式会社、南部重機株式会社
中村 潤 前社長



株式会社目時興業
目時 嘉紀 社長



秋田銀行 小坂支店
古関 支店長



秋田銀行 事業承継支援室
逸見 室長

Q. 事業承継に至るまでの経緯をお聞かせください。

中村 前社長 1990年代以降、地元では建設業者が減っていき、当社には後継者がおらず、私自身も会社をたたむ前提で徐々に事業を縮小してきました。

首都圏のM&A仲介会社の紹介で同業の大手数社と交渉しましたが、譲渡希望額を大きく下回る条件の提示を受けたり、経営

体制はテコ入れせず、当面は株主を交代するだけなど、希望が叶う引受け先がなかなか見つけれませんでした。希望に近い条件の提示を受けたこともありましたが、しっかりとコミュニケーションをとり、経営を維持しながら承継を進められるか、ということも不安で、いったんは「廃業」もやむを得ないと考えていました。

古関 支店長 中村前社長からの事業承継に関するお悩みをお聞きしながら、南部建設さんの廃業は地元の建設業者にとっても、地域経済にとっても大きな痛手になると思いました。また、中村前社長の想いと努力が詰まった「南部建設」という会社が存続することは、必ずや中村前社長ご自身の幸せにもつながると思いました。こうした想いから、後継者探しをお手伝いしたいと考えました。引き受ける側には「資本金や企業規模」も必要にはなりますが、

地域におけるM&Aにおいて最も重要なのは、「地元や地域経済を牽引しようとする経営者の熱い情熱」ではないかと考えており、普段から地域に対する熱い想いを聞くことの多かった目時社長の顔が浮かびました。

すぐにでも、両社を引き合わせたいと考えましたが、M&Aに進展するとなった場合にどんなステップが必要なのか、まずはノウハウを持つ事業承継支援室に相談をすることにしました。

逸見 室長 古関支店長からの相談を受け、すぐに小坂支店に駆け付けて両社の社長様と面談し、お二方から経営統合に向けた深いお考えを伺うことができました。こうしたお客さまに対する深い理解やお客さまとの距離感の近さ、そしてスピード感は当行な

らではだったと思います。本部に戻ってすぐに企業概略・簡易評価・M&Aのステップ整理、必要とされる協力者（税理士・外部評価機関など）のアサイン等に取り掛かりました。

目時 社長 南部建設は、かつて自分が働いた古巣であり、過去に中村社長と「うちを引き受けないか？」と冗談交じりに会話したことがあったのですが、秋田銀行から本件を持ち込まれたときには「ついに来たか。」という驚きと、「これは、自分がやるしかない。」との想いに駆られました。

また、古関支店長も古巣に対する私の特別な想いや、その経緯も

知り尽くしたうえで、この話を私に持ち込んだのだとも思いました。

南部建設は老舗の優良企業であり、私の会社が容易には手が出ない企業価値となっていました。しかし、中村前社長からの「目時に会社を譲るなら金額は度外視だ」といった言葉や、古関支店長、そして秋田銀行と連携協定を結んでいる秋田県信用組合からも「全力で資金支援する」との心強い発言をいただき、決心が固まりました。

Q. 事業承継型M&Aの成立を通じて、どのような想いを持たれましたか？

中村 前社長 従業員と顧客を引き継いでくれて本当に感謝しています。

地元で活躍し、南部建設という会社をよく分かってきていた目時社長が引き継いでくれたことには、家族も含めて感謝しています。



目時 社長 中村前社長からの「大丈夫だ、俺も手伝うから。」という言葉にも後押しされ、無事引き継ぐことができました。また、この事業承継をきっかけに、企業経営について改めて学ぶことが多くあります。秋田銀行からの支援も受けながら、従業員を守り、会社と地域を良くしていきたいと思えます。

Q. 事業承継支援において大切だと思うことを教えてください。

古関 支店長 M&Aというセンシティブな案件を進めるうえで双方が言いにくいことを我慢するとうまくいかないとしました。介在する当行の役割は重要であり、当事者同士で言い難いことの間に入るなど、意見を出しやすい環境づくりを心がけました。

連携いただいた秋田県信用組合から中村前社長に対して、セカンドオピニオンとして側面的なアドバイスがあったことも、大きなポイントだったと思います。成約後、同信用組合のご担当者から「同じ地域内でのM&Aが叶い、地域にとって大変良かった。」との感想を伺い、志を一つにすることができました。



逸見 室長 自社の事業承継について身近な人に話すことは、経営者にとってハードルが高いことですが、本件のように実は身近に後継者となってくれる方がいる場合もあります。当行が経営者の皆さまの本質的な課題や悩みを知り、適切、かつ、スピード感をもってお手伝いをすることで、事業承継に関する課題解決に貢献していきたいと考えています。

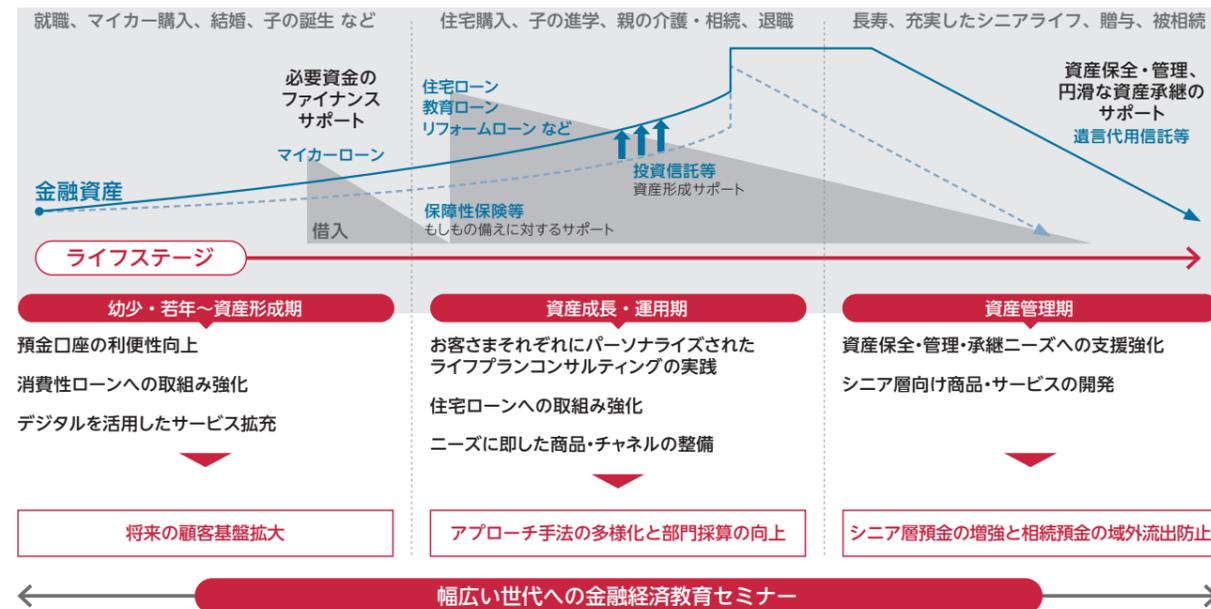
事業承継に関する課題の解決には、本件のように、個々の企業や支援機関が地域連携のもとで地元の財産を残していく姿勢や想いが、今後は益々重要になってくると考えています。引き続き、当行グループは地域における事業承継・M&A支援を牽引する役割を担い、産業や雇用の維持を通じた地域経済の持続的成長に貢献していきたいと考えています。

Ⅱ 価値創造に向けた企業活動（中期経営計画）

基本方針① 価値共創ビジネスモデルの確立 ～個人向けコンサルティング～

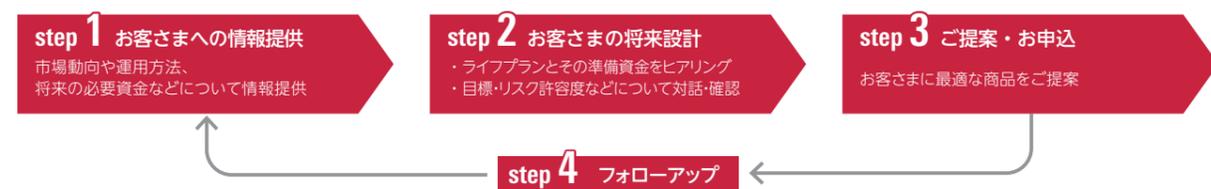
個人向けコンサルティング

当行グループは、個人のお客さま一人ひとりが思い描く将来の実現を支える「生涯にわたるパートナー」を目指しています。お客さまのライフデザインやニーズに応じたご提案や商品・サービスの拡充により、人生100年時代における豊かな暮らしのサポートに取り組んでいます。



適切なライフコンサルティングの実践に向けて

多様化するお客さまのニーズへ適切にお応えするため、資産形成や様々なリスクへの備えなど、お客さまのご意向をしっかりと理解し将来に対する想いなどを共有するプロセスや、サービスご提供後のフォローアップを重視した取り組みを行っています。

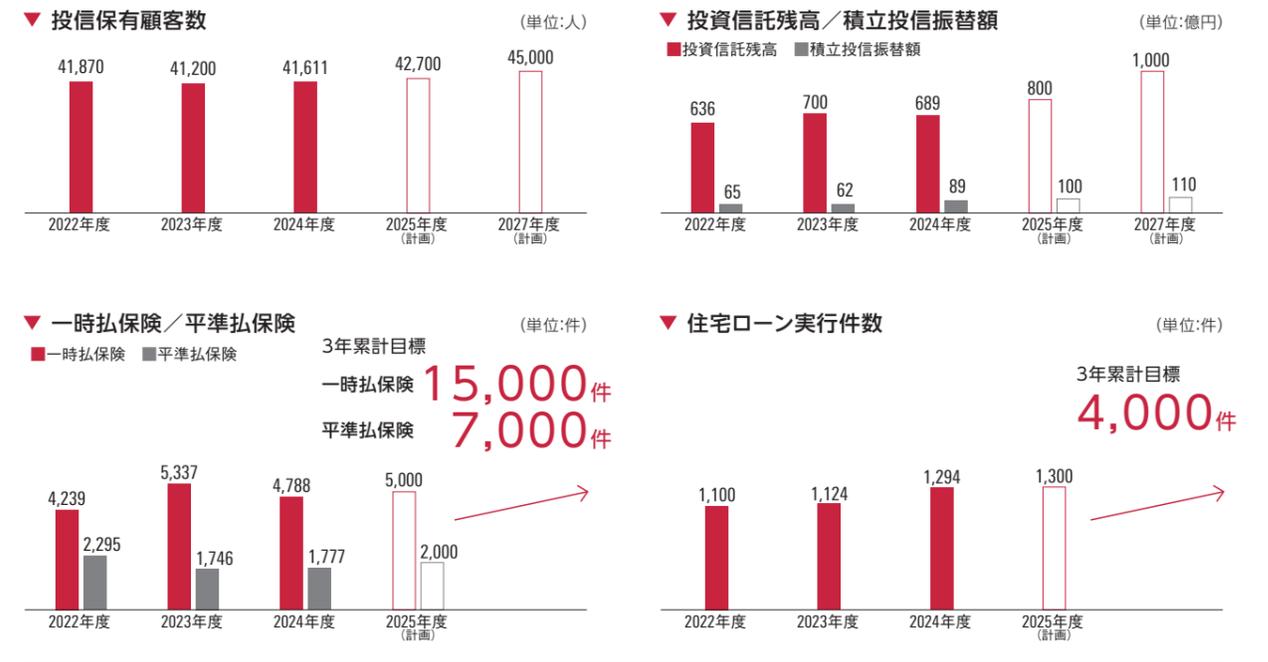


お客さま本位の業務運営に関する取り組み

当行では、お客さま本位の業務運営の徹底をはかるために「お客さま本位の業務運営取組方針」を制定し、当行の取組方針に基づく取組状況と、その内容を客観的にご確認・評価いただくための指標を公表しています。

https://www.akita-bank.co.jp/news/news_abank/honi_gyoumu/

中期経営計画第2フェーズ（2025年度～2027年度）KPI



金融経済教育に関する取組み

資産形成や運用に関する世代・テーマ別のセミナーや地域の将来を担う若い世代に正しい金融知識を身に付けてもらうためのイベントに積極的に取り組んでいます。

金融・経済の情報提供セミナー／イベント

2024年度は、対面でのセミナーに加え、YouTubeによる配信を含めたオンラインでのセミナーを拡充しました。対面・オンラインあわせて計10回開催し、延べ799名のお客さまにご参加・ご視聴いただきました。

2025年度は、高齢者の積極的な社会参加を促す「長生きプロジェクト」の中核事業である「長生き学校」の一環として、「お金の長生き～人生100年時代を豊かに生きる～」と題し、高齢者の皆さまに向けたセミナーを実施しています。



高齢者の皆さまに向けたセミナー

若い世代の金融リテラシー向上

2008年から継続開催している小学生向けのイベント「親子でチャレンジ!あきぎんワクワク探検隊」では、お金の役割や大切さなどについて楽しみながら学んでいただく場を提供しており、これまで延べ433名の小学生が参加しています。

また、2007年より、高校生の金融経済の知識を競うクイズ大会「エコノミクス甲子園秋田大会」も継続的に開催し、人生を豊かにするための金融リテラシーの向上に取り組んでいます。



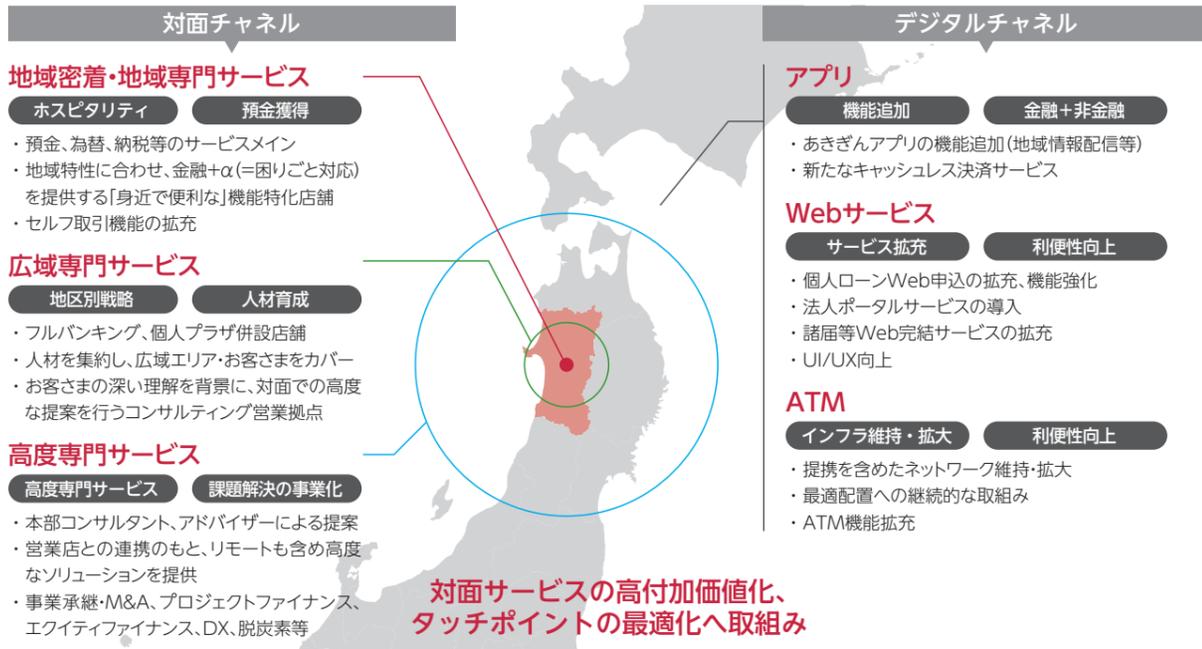
旧秋田銀行本店の秋田市立赤れんが郷土館で行う「親子でチャレンジ!あきぎんワクワク探検隊」

II 価値創造に向けた企業活動（中期経営計画）

基本方針① 価値共創ビジネスモデルの確立 ～チャネル・営業体制、業務の省力化・効率化～

チャネル・営業体制

対面サービスの高付加価値化や、タッチポイントの最適化に向けて、「対面チャネル」と「デジタルチャネル」の両面の機能強化を進めています。



対面チャネルの強化

営業店体制の再編

法人のお客さまの経営課題や個人のお客さまの将来設計をより深く理解し、最適なコンサルティングを実現するため、2024年10月に全営業店を従来の業務別営業体制から、お客さま起点(法人・個人別)の営業体制へ移行しました。

引き続き、店舗ネットワークの最適化を進め、生産性の向上や人材育成の強化をはかり、より高度なコンサルティングサービスの提供を目指してまいります。



デジタルチャネルの強化

あきぎんアプリの機能拡充

2025年3月に、スマートフォンアプリでご利用可能な銀行取引アプリ「あきぎんアプリ」をバージョンアップし、普通預金・投資信託口座の開設、目的別預金の機能を拡充したほか、視認性が高いホーム画面のデザインを採用するなど、お客さまの利便性・操作性の向上をはかっています。

あきぎんアプリの主な機能

- 普通預金・投資信託口座の開設
- 目的別預金
- 残高、入出金明細照会
- 振込、振替
- 税金、各種料金の支払い など

デジタルマーケティングの強化

2025年3月にマーケティングオートメーションツールを導入し、お客さまにとって最適なタイミング、チャネルで情報を提供する「One to Oneマーケティング」の実現に向け取り組んでいます。

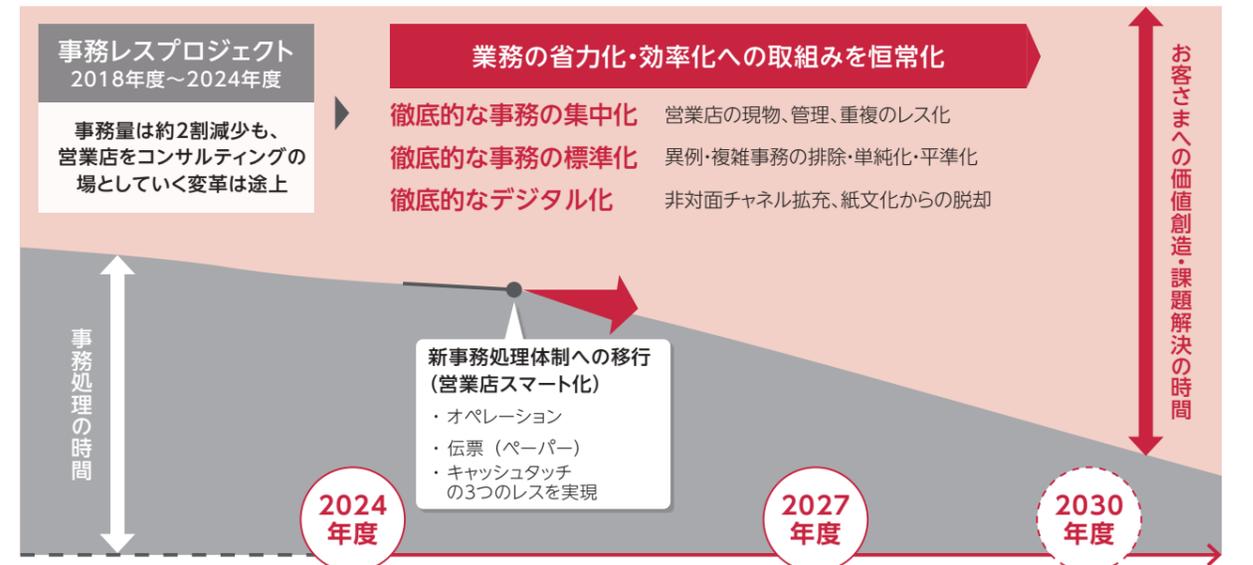
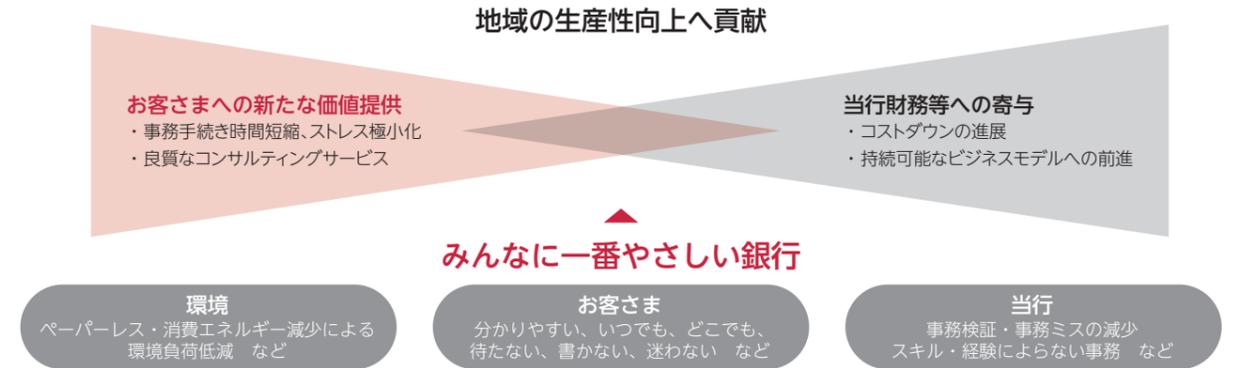
対面でのコミュニケーションに加え、メール、SMSおよびアプリから得られたデータの活用を進め、お客さまの期待を超えるソリューションの提供に取り組んでまいります。



業務の省力化・効率化

当行グループは、業務の省力化・効率化に向けた取組みを通じて、地域課題の一つである生産性向上に貢献していくことを目指しています。取組みのコンセプトに「みんなに一番やさしい(優しい、易しい)銀行」を掲げ、お客さまの手続き時間の短縮、行内の事務量の削減などに向けた取組みを強化しています。

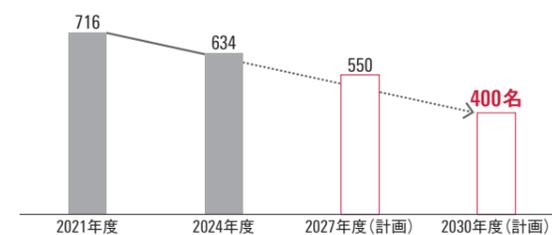
こうした取組みにより事務コストを減少させるとともに、捻出した人員の重点分野への再配置を行い、生産性向上をはかってまいります。



中期経営計画第2フェーズ(2025年度～2027年度)KPI

事務人員数最適化 **400名**体制の構築(営業店・本部)

事務人員の最適化により、高度専門・コンサルティング分野など強化分野へ配置する人員を創出し、当行の生産性向上をはかってまいります。



2027年度OHR目標 **65%未満**の達成に寄与

▼ OHR(単体・コア業務粗利益ベース)



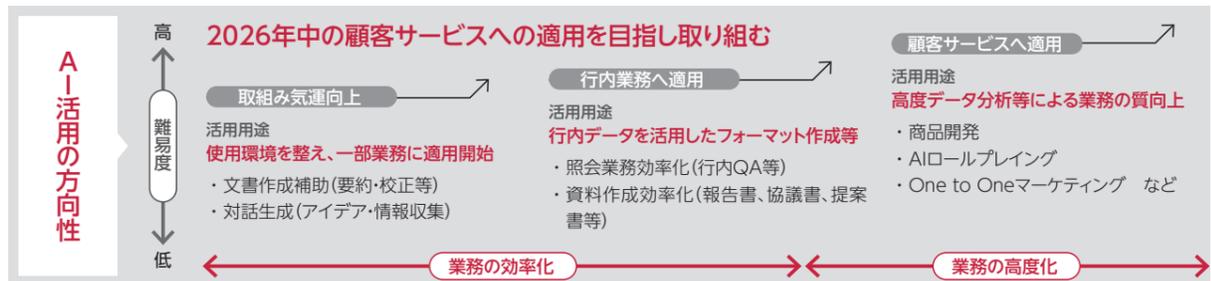
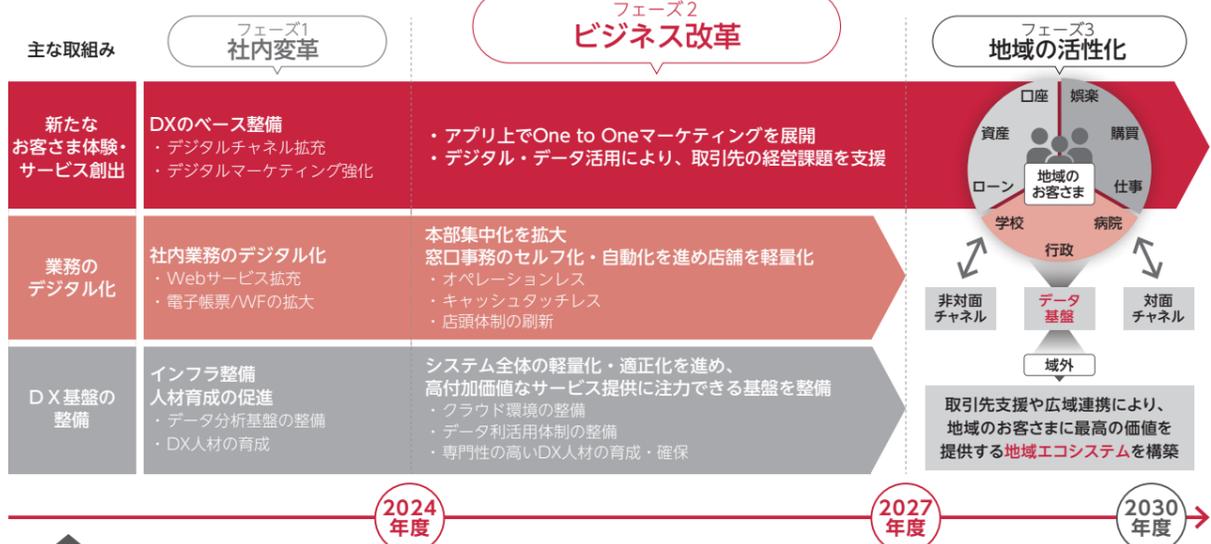
II 価値創造に向けた企業活動（中期経営計画）

基本方針① 価値共創ビジネスモデルの確立

DX

当行グループでは、3つのフェーズを設け段階的にDXを推進しています。2025年4月からの第2フェーズにおいては、データ利活用に向けたクラウド基盤やAI環境の整備、デジタル人材の育成により当行グループのDX基盤の拡充を進めています。今後はこうした基盤を活用しながら地域のデジタル化支援に取り組むことで、地域やお客さまにとっての新たな体験やサービスの提供に向けた取組みを加速させてまいります。

▼ あきぎんDX戦略 フェーズ2の取組み



DX認定の取得

「秋田銀行DX戦略」に基づく戦略的な取組みや、DX推進に向けた体制・環境整備、ステークホルダーへの適切な情報開示等が評価され、2024年11月に、経済産業省が定める「DX認定制度」に基づき、「DX認定事業者」としての認定を取得しました。

引き続きデジタル化による効率化やデータ利活用によるマーケティングの高度化を進めるとともに、地域の経済活動・消費行動等の拡大に貢献するため、DXを推進してまいります。

※ DX認定制度とは、「情報処理の促進に関する法律」に基づく認定制度で、経営ビジョンやDX戦略の策定、DX推進体制の整備などに取組み、デジタルによって自らのビジネスを変革する準備が整っている事業者を経済産業省が「DX認定事業者」として認定するものです。



生成AIの導入 (neoAI Chat)

文章要約・校正や各種行内規程・マニュアルの検索に活用し、業務の省力化・効率化をはかっています。今後は、お客さま向けの提案書の作成や商品開発などにAIを活用できるよう取組みを進めてまいります。



地域企業のDX・デジタル化支援

人口減少やそれともなう働き手不足が進むなかで、地域企業にとってDX・デジタル化は不可欠になっています。当行では、本部の専門人材による営業店との同行訪問により、取引先企業が抱えるDX・デジタル化に関する課題の明確化や、DXによる解決提案を進めています。

DX人材の育成

DX戦略の推進には、推進基盤となるDX人材の採用・育成が不可欠となります。2027年度までに本部でDXを推進する専門人材10名、お客さまに価値を届けるコア人材（デジタルコンサル人材）50名を確保することをKPIに掲げ、2024年度の新卒採用より「DX/IT人材コース」を新設し、DX人材の採用を行っています。同コースでは、入行時からDX戦略関連部署でキャリアをスタートすることとしており、専門人材を目指す新卒者を2024年度は3名、2025年度は2名採用しています。

また、2024年度よりDX人材に特化した適性検査およびeラーニングのカリキュラム (exaBase DXアセスメント&ラーニング) を用意し、お客さまに対しDXに関する情報提供や提案を行うことができる人材の育成に努めています。

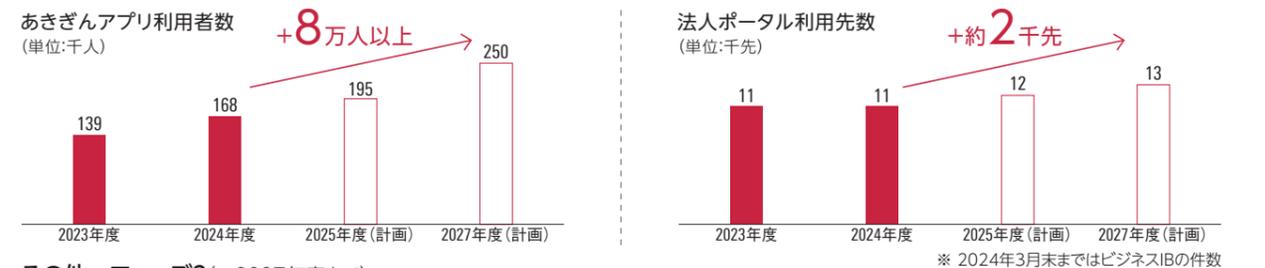


適性検査によりDXスキルを可視化

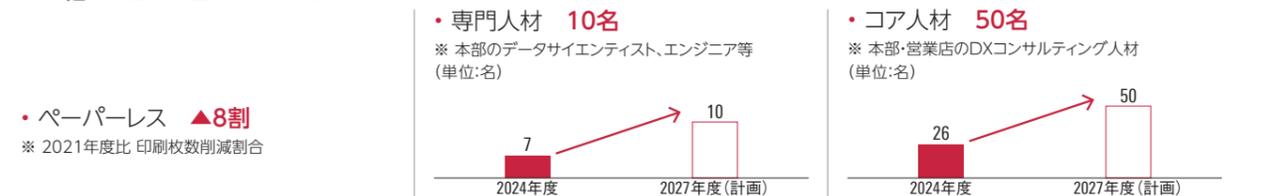


自身に足りない分野のコンテンツを選んで受講
提供：株式会社エクサウィザーズ

中期経営計画第2フェーズ(2025年度～2027年度)KPI



その他 フェーズ2(～2027年度まで)



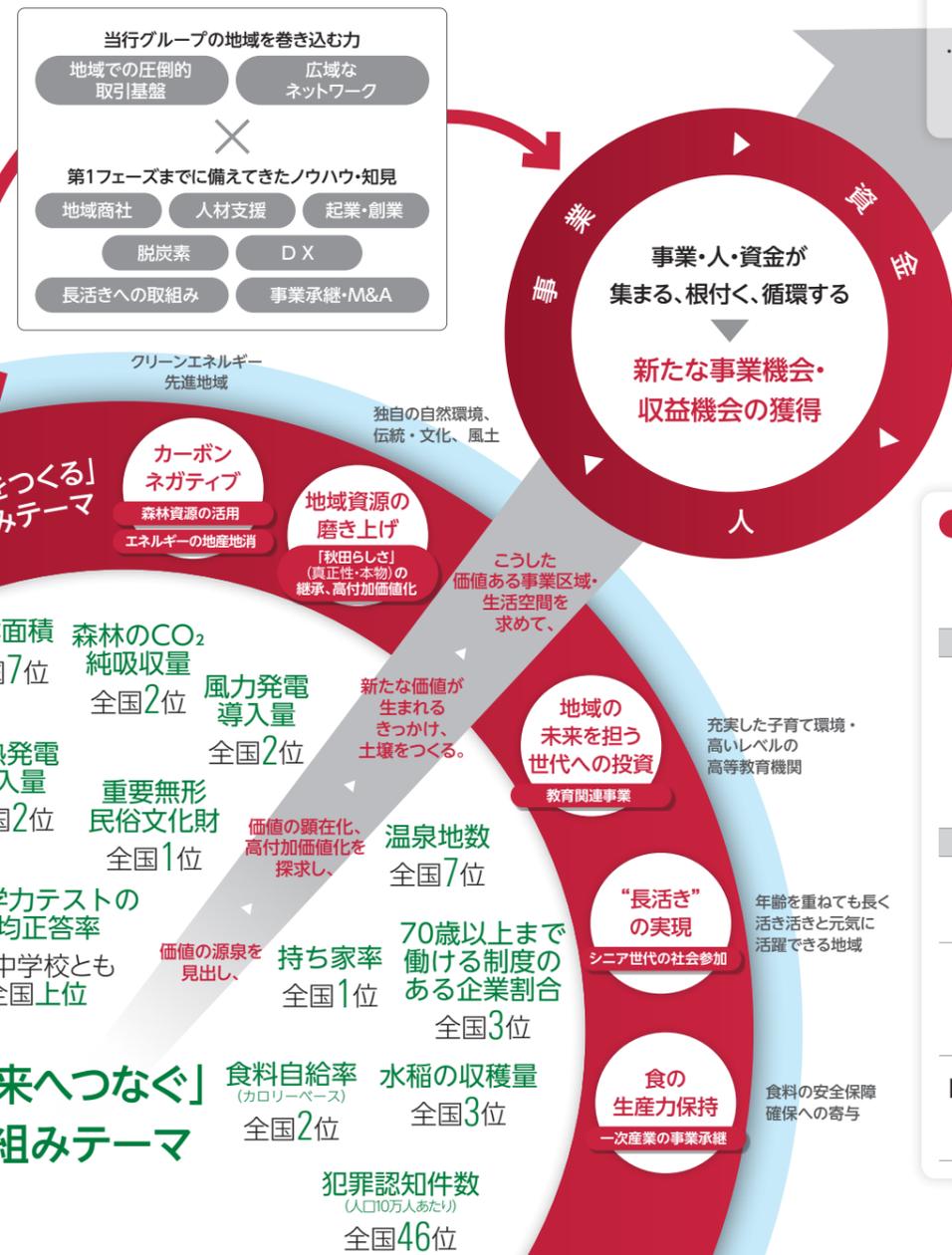
基本方針②

地域資源の錬磨と高付加価値化

地域資源の磨き上げを通じて新たな付加価値の創出をはかり、地域と当行グループの持続的な成長へチャレンジしてまいります。
▶ 地域のポテンシャルを引き出すような新規事業の立ち上げ

人口減少や高齢化などが進展し、地域の経済規模に下方圧力が増すなかにおいて、当行グループと地域の持続的成長を実現していくためには、域内の法人や個人のお客さまを対象に経済循環や消費の拡大に取り組むことに加え、域外から事業や人、投資、消費などを呼び込み、新たな事業機会を獲得していくこともまた重要となります。

こうした観点から当行グループでは、秋田県に存在する「地域資源」に着目した新規事業やプロジェクトの開発に取り組んでいます。地域資源を磨き上げ、高付加価値化することで、その価値を求め域外から様々な資源が集まるきっかけづくりを進めるとともに、新たな価値が生まれるような事業の創出にチャレンジし続け、収益機会の拡大をはかってまいります。

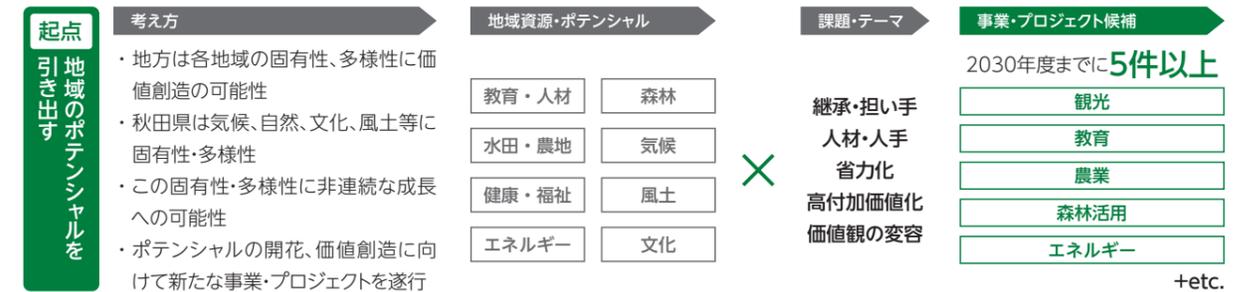


「地域価値共創事業」の拡大

当行グループでは、顕在化する地域の課題を起点に、その解決を通じて新たな価値を創造する「地域価値共創事業」を推進し、人材総合支援や地域商社といった課題解決機能を充実させてきました。

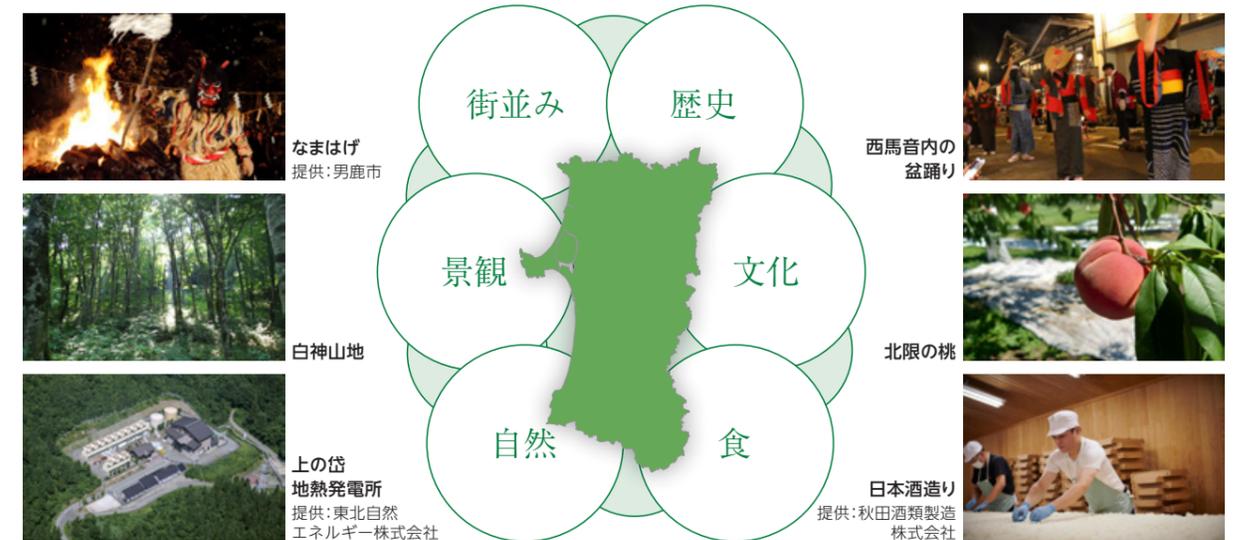
今後は、こうした地域の課題解決についてはさらに深掘りしていくとともに、新たな事業・プロジェクトの創出に取り組むことでさらなる事業領域の拡大に挑戦し、非金融分野における将来的な収益基盤の構築を進めてまいります。

▼ 新たな事業・プロジェクト創出に向けた考え方



新たな事業・プロジェクトの起点となる地域の価値・ポテンシャル

当行グループの主要マーケットである秋田県には、自然、景観、街並み、歴史、文化など、多くの資源が存在しています。そうした在来の資源の歴史や背景を含めて深く掘り下げ、発信することで、地域外の方々にその価値を伝え、人や消費の流入の拡大をはかる新たな事業を検討しています。



Topics 「TAKANAWA GATEWAY CITY」への参画

2025年3月より、東日本旅客鉄道株式会社が東京都港区高輪エリアで展開するプロジェクト「TAKANAWA GATEWAY CITY」にパートナー企業として参画しています。本プロジェクトでは、大手企業、スタートアップ、大学、研究機関などのパートナーが、ビジネス創出拠点である「TAKANAWA GATEWAY Link Scholar's Hub (略称LiSH)」にて、社会課題の解決と新たなビジネス・文化の創造に取り組んでいます。

当行は、多様な技術・サービスを持つ「LiSH」会員と秋田県内の企業、地方公共団体とのパイプ役として、県内企業の成長支援や社会課題の解決、地域資源を活かした事業の共創により、新たな価値創造に取り組んでいます。



ビジネス創出施設「LiSH」

基本方針③

人的資本の充実

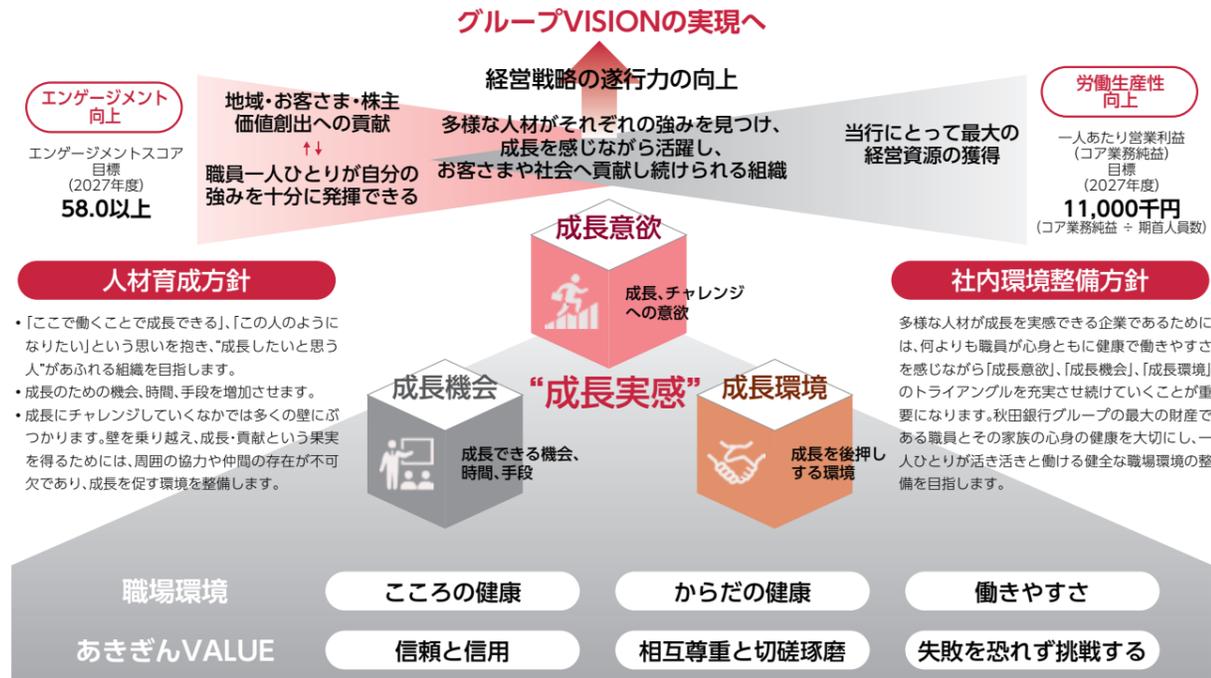
多様な人材がそれぞれの強みを見つけ、成長を感じながら活躍し、お客さまや社会へ貢献し続けられる組織を目指します。

- ▶ 地域やお客さまに新たな価値を提供できるプロフェッショナル人材の育成
- ▶ 多様な人材が誇りや働きがいを持ちながら、心身ともに安心して働ける職場環境の整備

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、これからも当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に、当行グループが大切にしている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」）を「あきぎんVALUE」として決めました。この価値観の理解と共感、実践を基礎として当行グループの最大の経営資本である「人材」の厚みを増し続けていくことが経営戦略、成長戦略の遂行に不可欠であると考えます。

人材の厚みを増すためのキーワードは「成長実感」であり、「成長実感」を生み出す重要ファクターである「成長意欲」「成長機会」「成長環境」のトライアングルの充実と、成長を支える「職場環境」を整備することで、グループVISIONの実現を目指します。

▼ 人的資本の充実に向けた取組みの全体像



▼ エンゲージメントスコア



▼ 一人あたり営業利益



人的資本の充実に向けた取組み

成長意欲

目標の発見
キャリアビジョン

能力発揮の機会
チャレンジを促す風土

適正な評価
フィードバック

- ・「Will Can Mustシート」によるキャリア意識向上
- ・スキルマップ制度の拡充
- ・行内資格認定制度の導入
- ・経営層との意見交換機会の拡充
- ・社内広報の強化
- ・DEIの取組み
- ・手上げによる主体的キャリア形成
- ・新たな評価制度

女性管理職比率

女性役員比率

成長したい、チャレンジしたいと思う職員があふれる組織を目指しています。「Will Can Mustシート」の導入により、キャリアを考え、振り返る仕組みを整備しており、習得したスキルや知識を発揮できるポジションへチャレンジする機会を提供することで、キャリア実現に向けて自律的に学び、高度な専門性を習得する意欲ある行員を増やします。

※管理職は「課長級」または「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある者が含まれます。
※役員は「課長級」より下位の役職であって、事業所で通常「係長」と呼ばれる者（職務の内容および責任の程度が「係長」に相当する者）が含まれます。

成長機会

学びの手段
研修・自己啓発

学びの環境
時間・場所

- ・研修の拡充
- ・企業内大学の専門性向上
- ・事業構想大学院大学と連携したPJ研究
- ・学習、資格取得のための休暇制度
- ・学習環境の整備
- ・資格奨励金の拡充

総研修時間 (単位：時間)

延べ研修受講者数 (単位：名)

成長へ導くコンテンツや学ぶ環境を充実させ、職員一人ひとりの“強み”を伸ばします。経営戦略を実現するためのスキルを可視化した「スキルマップ」と研修プログラムを体系的に紐づけているほか、事業構想力を育成するプロジェクト研究にも取り組んでいます。また、成長意欲のある行員が資格取得へ前向きに取り組める体制を構築してまいります。

高度資格保有者 (単位：名)

※高度資格保有者は、FP1級技能士、中小企業診断士、証券アナリスト、キャリアコンサルタント、社会保険労務士、宅地建物取引士の合計人数になります。

成長環境

職場の協力、後押し
コミュニケーション

実務としての定着
実践的な個別指導

- ・エリアメンター制度の導入
- ・1on1ミーティングの運用改善
- ・まじめな雑談、情報交換機会の拡充
- ・タレントマネジメントシステムの導入
- ・OJT環境の整備
- ・高度スキル保有者の全店配置（教育環境）

高度スキル保有者（ライフパートナー） (単位：名)

高度スキル保有者（ビジネスパートナー） (単位：名)

周囲の協力や仲間の存在により、成長にチャレンジする環境を整えます。1on1ミーティングの充実により上司とのコミュニケーションを深め、所属を越えたコミュニティを拡大していくことで、縦横のつながりを強化しています。また、「スキルマップ」のランク上位者を全店に配置することで、教育体系を強化してまいります。

高度スキル保有者配置率

※「ライフパートナー」はライフステージに即した適切な解決手段の提供、お客さまの描く将来実現をサポートできる人材と定義しています。
※「ビジネスパートナー」は深い事業性理解を起点にお客さま価値を創造できる人材と定義しています。

職場環境

こころの健康／からだの健康
健康経営の推進

働きやすさ

- ・ストレスチェック分析の高度化と活用
- ・内部通報制度の運用・態勢整備
- ・ハラスメント対応の強化
- ・健康管理システムの更改・改善
- ・長期休暇者の周囲・職場への支援
- ・ビジネスカジュアルの導入

男性育児休業取得平均日数 (単位：日)

有給休暇取得率

「こころ」と「からだ」が健康であり、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方や風通しのよい職場の雰囲気を通じて、「働きやすく」「働きがい」のある職場環境を築きます。健康経営への取組みのほか、ワークライフバランスの実現に向けた制度や休暇を取得しやすい職場環境を整えています。

高ストレス者割合

※高ストレス者は、ストレスチェックで心身のストレス反応に関する項目の評価点の合計が高い者、または評価点の合計が一定以上でありかつ、「仕事のストレス要因」および「周囲のサポート」に関する項目の評価点が著しく高い者になります。

II 価値創造に向けた企業活動（中期経営計画）

基本方針③ 人的資本の充実

成長意欲

「ここで働くことで成長できる」、「この人になりたい」という思いを抱き、「成長したいと思う職員」があふれる組織を目指します。

Will Can Mustシートの導入

銀行業務を通じた働きがいや人材育成につなげる観点から、2025年度より目標管理制度に「Will Can Must」の考え方を取り入れ、従来活用していた「PDCAシート」を「Will Can Must シート」へ発展させています。キャリアプランを描き、自身の強み・弱みを把握したうえで自己啓発に取り組み、キャリア実現に向けてトライする仕組みを構築しています。



タレントマネジメントシステムによるロールモデルの発見

職員一人ひとりの経歴や業務スキル、評価、研修受講履歴、取得資格などの人事情報を一元化・可視化するタレントマネジメントシステムを導入し、他職員のキャリア情報の閲覧を可能とすることで、目指したいキャリアイメージやロールモデルの発見を支援し、成長意欲の向上を目指しています。

▼ タレントマネジメントシステムで閲覧可能な他職員のキャリア情報

異動経歴	研修受講履歴
役職経歴	通信講座受講履歴
出向経験	保有資格

表彰制度

2012年度より、経営計画における重要プロジェクトへの取組みが顕著な職員やチームを表彰する制度「頭取表彰」を実施しており、職員のモチベーション向上および組織の活性化をはかっています。

▼ 表彰者数

	2022年度	2023年度	2024年度
個人表彰(人)	13	10	12
チーム表彰(団体)	4	3	3

360度サーベイの導入

上司だけではなく部下や同僚からの多面的な評価を実施しています。多様な視点からフィードバックすることで、自己認識と他者認識とのギャップやマネジメント職として期待される行動への理解を深め、自己成長を促す取組みを行っています。

▼ マネジメント職の行動に関するアセスメント



ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン（DEI）

職員一人ひとりが自分らしい働き方やキャリアを実現すること、お客さまへより質の高いサービスを提供することを通じ、エンゲージメントや生産性向上を実現してまいります。そのため、公平な活躍機会の提供や多様な人材が働きがいと働きやすさを感じる職場環境づくりを含むDEIの推進に取り組んでいます。

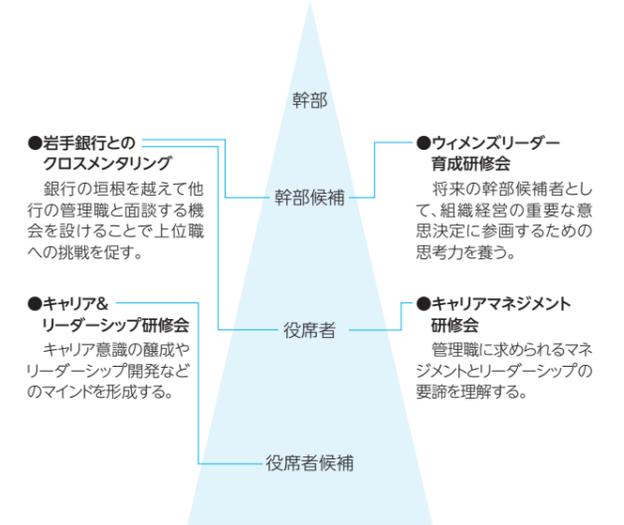
女性活躍の推進

女性職員一人ひとりが能力をより一層発揮できるように、仕事と子育てを両立できる体制の整備やキャリアパスを実現するためのテレワークによる本部勤務を可能としたほか、女性のタレントパイプライン（計画的な人材育成・人材確保）強化のための管理職を対象とした幹部候補の育成研修、役席者を対象としたキャリアマネジメント研修など、段階的にキャリア意識を醸成する仕組みを構築しています。



キャリアマネジメント研修会

▼ 女性向けキャリア開発プログラム

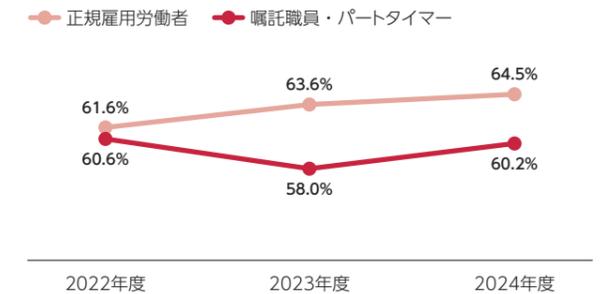


男女賃金差異の解消に向けた取組み

当行の男女賃金差異は、主に給与が高くなる傾向にある勤続年数の長い職員において男性比率が高いことや給与の高い役職に占める男性比率が高いことによるもので、当行では同じ役割であれば男女で賃金の差は設けていません。

引き続き、女性を含めたすべての職員の自律的なキャリア形成支援やワークライフバランスの実現に取り組む、男女賃金差異の縮小に努めてまいります。

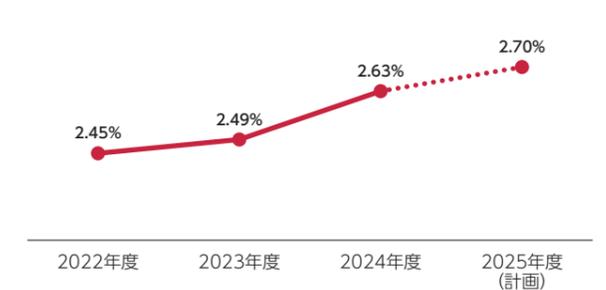
▼ 男女賃金差異



障がいのある方の職場定着促進

障がいのある方が安心感と帰属意識を持ち、成長を感じられる職場環境づくりを目指し、企業在籍型職場適応援助者（企業在籍型ジョブコーチ）の資格を有する職員が、受入れ部署に対して障がいの特性や合理的な配慮について説明しているほか、障がいのある方全員との面談を定期的実施し、本人の特性等を活かした適正な人員配置を行うことで職場への定着を促進しています。

▼ 障がいのある方の雇用率



II 価値創造に向けた企業活動（中期経営計画）

基本方針③ 人的資本の充実

成長機会

“成長したいと思う職員”が実際に成長できる機会、時間、手段を増加させます。

行内外研修・自己啓発

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ます。2024年度は121回の研修を開催し、延べ2,873名が参加しており、研修・自己啓発関連費として84百万円を投資しています。引き続き、人材育成に関連する投資を含め人的資本投資を拡大してまいります。

▼ 人材育成投資額



※人材育成投資額には、研修・自己啓発関連費のほか、育成にかかる設備投資も含まれます。



個人営業課長研修会

あきぎん^{しがく}如学カレッジ

2021年4月から企業内大学「あきぎん如学カレッジ」を運営しています。地域課題の解決や新規事業の拡大に資する知識やスキルの獲得を目的に、FP実践、DX支援基礎、課題解決力養成セミナーなど、行内研修や日常業務では習得が難しい実践的カリキュラムを提供しています。

▼ 累計受講者数



事業構想プロジェクト研究での講義

事業構想プロジェクト研究

学校法人先端教育機構事業構想大学院大学と提携し、未来を見据えた新しい事業を構想する力を有する人材を育成することを目的として、事業構想策定や地域活性・イノベーション等に関する講義、ゲスト講義など2025年11月まで全24回のカリキュラムを提供し、2024年度は10名の本部署員が参加しています。

参加者の声

営業企画部 下間 澄麗



初めのうちは、「事業構想」に対して漠然としたイメージしかなく、今まで経験してきたことや現在の業務になかなか結び付けることができず苦戦しました。しかし、受講を重ねていくうちに、講師の方々や受講生から、物事の考え方や進め方を学び、少しずつ理解が深まりました。アイデアや閃きの「発着・想」の力を身に付け、現在担当している企画業務に結び付けられるように、構想を考えました。

受講を通じて、日常生活に「事業構想」のヒントとなるものが多く隠されており、少し意識を変えて周りを見渡すだけで、今まで見過ごしていたアイデアに気付くことがありと学びました。何気ない日常のなかにある「困った」「もっとこうなれば」に気付くことが「事業構想」につながると感じています。意識を変えることは簡単ではありませんが、本プロジェクトを通じて、気付く力、アイデアを発想する力を高められたと思います。

資格奨励の取組み

自律的に知を獲得するための学びの場として、eラーニングや通信講座など自己啓発機会の提供のほか、資格取得報奨金の支給などにより、意欲ある職員の専門資格の取得を奨励しています。

▼ 専門資格保有者数

項目	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度(目標)
事業承継・M&A関連	401	394	386	400
FP1級技能士	66	67	65	70
企業経営アドバイザー	27	36	63	100
ITパスポート	115	219	272	350
サステナビリティ・オフィサー	—	79	156	250

成長環境

“成長したいと思う職員”が、実際に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。

1on1ミーティング

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するための職場の協力や後押しを行う取組みとして、2023年度から1on1ミーティングを毎月実施しています。目の前の業務や目標の進捗状況の確認といったコミュニケーションにとどまらず、キャリアに関する悩みや中長期的に改善していく課題等について対話する機会の拡充をはかっています。



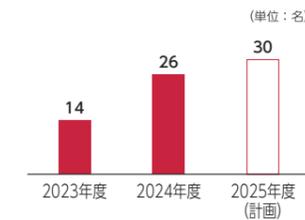
上司と部下の対話

ワークショップの開催

2023年度より、女性職員の期待役割やライフイベントによる働き方の変化を踏まえ、女性職員を対象としたワークショップ「Chatomo (チャットモ)」を開催しており、これまで延べ25回開催し、40名が参加しています。

定めたテーマに沿った“雑談”をコンセプトに、悩みや課題などの共有や解決策などの自由な意見交換を通じて、相互の共感や連帯感を醸成するほか、先輩行員との交流により、キャリアアップに対する意識の変化・高揚の機会を創出しています。

▼ ワークショップ参加者数



ワークショップ「Chatomo (チャットモ)」

II 価値創造に向けた企業活動（中期経営計画）

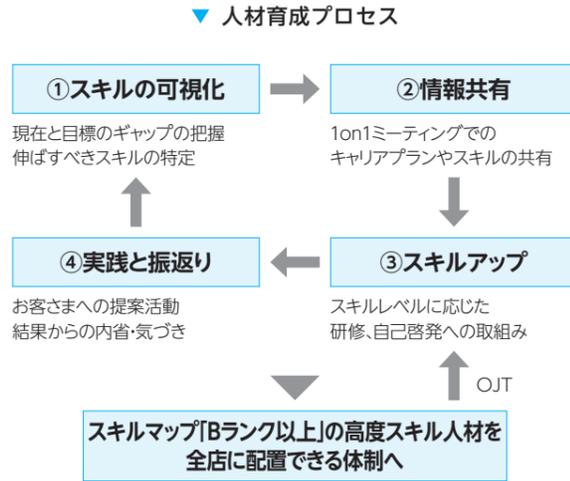
基本方針③ 人的資本の充実

スキルマップ制度を活用した人材育成

経営戦略に基づき、営業活動に関するスキルを、ライフパートナースキル、ビジネスパートナースキル、融資スキルの3カテゴリーに分類し、目指すべきスキルと現状のギャップの定量把握が可能な仕組みを構築しています。自身の目指すキャリアの実現に必要なスキルや成長が必要な分野を明確化することで、自律的な学習の促進や計画的な人材育成を推進しています。

また、2027年度までにスキルマップ「Bランク以上」の中核人材を全店に配置し、高く安定した教育水準のOJT環境の充実を目指しています。

※スキルマップ「Bランク以上」(中核人材)とは、スキル判定において行内の基準点を上回り、幅広いニーズに対応できる知識、提案力などを兼ね備えた高度なスキルを有する人材と定義しています。



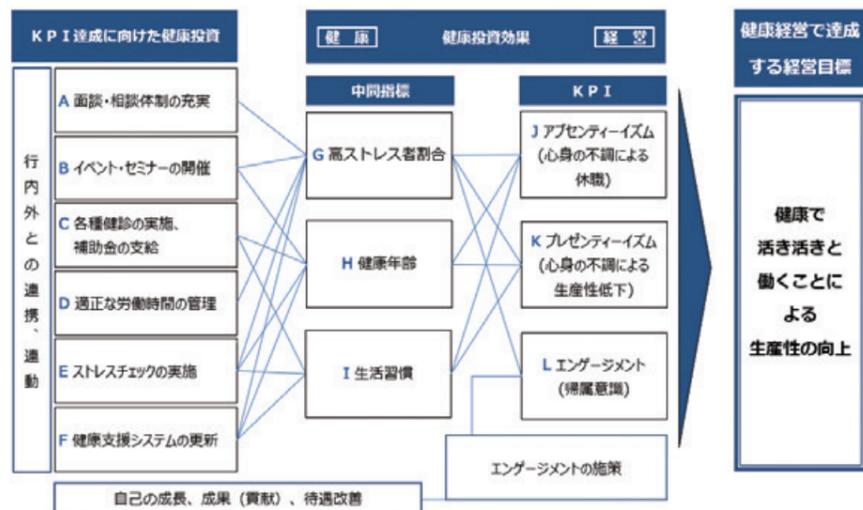
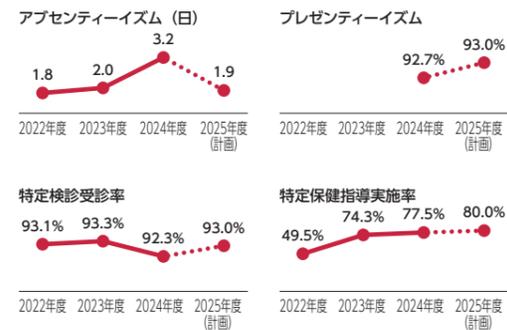
職場環境

健康経営への取組み

職員一人ひとりが心身ともに健康で、やりがいや成長を感じながら挑戦し続けることができる環境づくりを重要な経営課題の一つに位置付けています。

健康経営の戦略マップ

健康経営目標である「健康で生き生きと働くことによる生産性の向上」を達成するため、健康経営施策と期待される効果のつながりを整理し、適切なKPIを設定した「健康経営の戦略マップ」を作成しています。



主な取組み

▼ からだに関する取組み

- 定期健診、二次検査、特定保健指導の完全実施
- 秋田市の短期大学との連携協定
- 健康支援アプリ「CARENA」の導入
- ウォーキングコンテストの実施
- 歯科検診、インフルエンザワクチン予防接種費用の補助

▼ こころに関する取組み

- メンタルヘルス相談室によるメンタル不調者の職場復帰支援
- ストレスチェックの継続実施と集団分析
- 高ストレス者の医師面談
- メンタルヘルスセミナーの継続開催

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・休職制度の充実をはかっているほか、自宅等における勤務を可能とする「テレワーク制度」を導入しています。

働き方改革(休暇・休職制度)への取組み

導入・新設時期	内容	備考
2020年 9月	スキルアップ休職制度の新設	職務遂行、組織力向上に資する資格の取得を目的とした休職制度
2021年 4月	リフレッシュ休暇の新設	ワークライフバランスの実現を目的とした休暇制度
2021年10月	ライフサポート休職制度の新設	不妊治療や親族の看護、介護のために利用できる最大1年間の無給休職制度
2022年10月	育児休業早期復職支援制度の新設	育児休業から早期復職を希望する職員に対する「実働4時間を限度とする短時間勤務」および「週休3日制」を選択できる制度
2022年10月	産後パパ育児休業制度の新設	子の出生後8週間以内に最大4週間(28日)育児休業を取得可能な制度
2023年 4月	時間単位の普通休暇制度	職員の柔軟な働き方、休暇取得促進等を目的とした時間単位の普通休暇制度

テレワーク制度の導入

看護等休暇・介護休暇の対象者および自身の傷病・疾病等により働く時間や場所に制約がある職員のほか、居住地から本部までの距離が通勤可能圏外となる本部職員を対象に、テレワーク勤務が可能となりました。

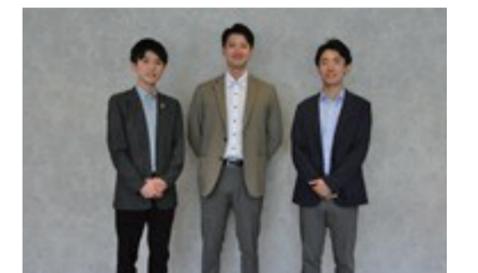
▼ テレワークでの業務内容

【営業店】	【本部】
○ 提案書作成	○ 施策の企画・立案
○ 販売説明記録書作成	○ 決裁書協議書・報告書作成
○ 融資稟議作成	○ プレゼン資料作成 等
○ 顧客管理・整備	等

○ オンライン研修・セミナーの受講

職員のエンゲージメントの定量把握

2024年度から「エンゲージメント・サーベイ」を実施しており、職員エンゲージメントの定量把握に努めるとともに、その結果を拠点単位や人事施策の課題解決および改善に活用することで、個人と組織の成長と相互貢献の促進をはかっています。



就業時の服装を多様化

基本方針③ 人的資本の充実

人権尊重に対する取組み

「秋田銀行グループ 人権方針」の制定

役職員、お客さまをはじめ、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地域の皆さまとともに取り組んでいくため、以下の考え方にに基づき「秋田銀行グループ 人権方針」を新たに制定しました。

秋田銀行グループは、人権の尊重が企業として果たすべき重要な責務の一つであると認識し、経営理念「地域共栄」のもと、自らの企業活動または取引関係を通じて人権に負の影響を与えないよう努めるとともに、役職員、お客さまをはじめ、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します。

「カスタマーハラスメントへの対応方針」の制定

お客さまからの社会通念上相当な範囲を超えた言動があった場合の対応として、「カスタマーハラスメントへの対応方針」を制定しました。カスタマーハラスメントに対しては毅然とした態度で組織的に対応し、すべての職員が安心して働くことができる健全な職場環境を維持していくとともに、お客さまに対しては、引き続き誠意をもって対応してまいります。

戦略的な人材配置

当行は、中期経営計画の基本方針において、お客さま・地域の課題解決を通じた社会的・経済的価値の創出が循環する仕組み「価値共創ビジネスモデルの確立」と地域資源を磨き上げる新たな事業・プロジェクトを並行して進めることで、地域と当行グループの持続的成長を目指しています。この経営戦略の遂行に必要な人材を量・質の面で確保し、戦略的に配置する、経営戦略と連動した人材ポートフォリオの実現に取り組んでいます。

人員の確保

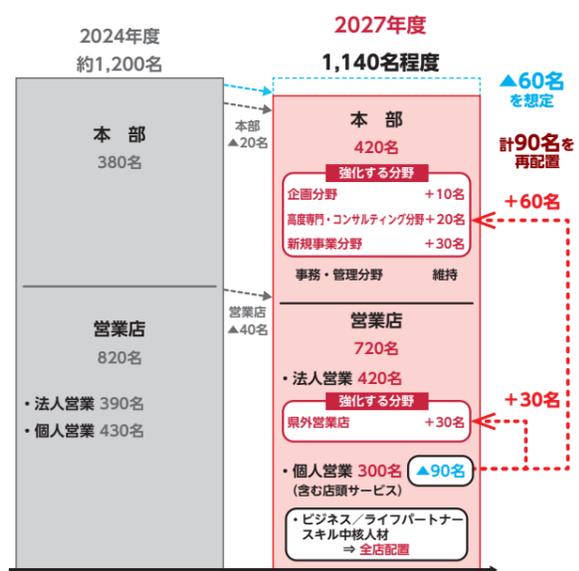
2025年4月より導入した新人事制度において、役職定年の廃止と55歳以上職員の処遇見直しを実施したほか、複線型の等級フレームを導入したことで多様な事業領域に対応できる専門性の高い人材が活躍できる環境が整いました。加えて、今後採用する人員のうち、キャリア採用者の割合を10%以上とすることで、総人員数を確保してまいります。

人員の創出

2018年度から開始した事務レスプロジェクトにおいて、事務量を削減し、営業店をコンサルティングの場へと変革する取組みを進めてまいりました。加えて、2026年度から予定している窓口のスマート化（新事務処理体制への移行）によりさらに徹底した業務の省力化・効率化を進めるほか、営業店機能の集約を含めた店舗ネットワークの見直しを行い、戦略部門へ再配置するための人員を確保してまいります。

採用の多角化や新人事制度の導入により総人員数を確保するとともに、営業店事務人員の最適化により営業店個人営業部門から人員を90名創出し、秋田県外の法人コンサルティング営業の強化を目的に県外営業店へ30名を再配置するほか、本部の企画分野、コンサルティング分野、新規事業分野に合計60名を再配置することで、中期経営計画の重点施策を推し進めてまいります。

▼ 人材ポートフォリオ計画



Topics

多様な人材の成長ストーリー

お客さまや社会へ貢献し続けられる組織づくりには、多様な経験やバックグラウンドを持つ人材が、それぞれの強みを見つけ、成長を感じながら活躍していくことが不可欠です。

当行グループでは、多様性を尊重する風土づくりに努めているとともに、2027年度のキャリア採用者比率（総採用人員に占める割合）を10%に高めることをKPIとして設定し、採用の多角化にも取り組んでいます。



当行へのキャリアチェンジで得られている成長と充実感
営業支援部 佐藤 悠希

前職は事務機器の販売会社に勤め、ソリューション提案によるお客さまへのDX支援を行っていました。入行した現在は、営業店の法人担当者と同行訪問のうえ、お客さまの業務内容をヒアリングし、課題の明確化や、DX化による課題解決提案を行っています。

最初に感じた当行の強みは、経営者の皆さまと直接お会いできるという点です。当行とお客さまの間には、長年の関係性から築かれてきた信頼と信用があり、担当者の年齢に関係なく、ご提案を真摯に聴いていただけることが多いと感じます。DX化は、多くの企業にとって全社的に取り組むべき課題ですが、経営者の方に直接ご提案することで、ご自身の意見や認識している課題を共有できるほか、意思決定もスピーディで、DX化の実効性が高いと感じています。

また、同行訪問を続けるなかで、当行職員の一人ひとりにお客さま理解を起点とする考え方が定着していると感じました。経営者の方々と対話する営業店の担当者には、いつも「お客さまの力になりたい」という強い想いがあり、私自身も同じようにお客さまの信頼に応えたいと考え、今まで以上に事前準備に力を入れるようになりました。この点は、当行に入行して得られた成長だと実感しています。

今後は、お客さまのDXに関する課題について、「まずは秋田銀行に相談」と認識していただけるよう、私自身が様々な業界に関する知識やご支援のスキルを身につけるとともに、行内におけるDX支援の体制の構築と定着をはかっていきます。そして、自身の知識や経験を営業店行員に還元し、ともに成長していくことで、当行全体のDX支援のレベルアップに貢献していきたいと思っています。



一度離れて気が付いた秋田銀行グループの魅力
詩の国秋田株式会社 台北支店 伊藤 真弥

2018年に新卒として当行に入行し、窓口業務や出納業務を担当しました。直接お客さまと接する業務にはやりがいを感じましたが、入行時から秋田の魅力在海外に発信する業務を希望しており、描いていたキャリアを実現できるか不安もありました。コロナ禍で海外渡航が制限されるなか、キャリアの実現に必要な語学力の習得のため、今決断しなければという想いが強くなり、中国への留学を決意し当行を退職しました。

より語学力を活かせる留学先での就職も考えましたが、やはり秋田のために自分の経験を活かしたいと思い、復職を希望しました。当時は、いったん退職した私がもう一度会社に馴染めるか心配でしたが、同僚や先輩行員と退職後も連絡をとることがあり、当行の近況や変化を聞けなかで、徐々に不安が解消されていきました。

復職後は地域価値共創部に配属され、営業店勤務時には知らなかった当行グループの幅広い業務を知ることができました。営業店と接点の少ない部署や業務について、若手職員の皆さんにもっと知ってもらおうことで、自分のキャリアを描く手助けになるのではと考えています。今年度からは、タレントマネジメントシステムが導入され、他職員のキャリア情報を閲覧することができるようになりました。キャリアイメージやロールモデルを持ちやすくなり、当行グループの変化を感じています。

現在は、地域商社「詩の国秋田」の台北支店で、貿易業務や県産品の販路拡大、県産品フェアなどの各種イベントの企画・運営などの業務を行っています。入行当時に描いたキャリアを実現し、充実した日々を過ごしています。また、地域商社に配属されたことで、秋田の生産者の皆さまと直接お話する機会が多くなりました。品質へのこだわりや地域への想いなど、県産品それぞれの背景やストーリーをお聴きし、改めて秋田の魅力を感じています。

今後は、語学力と留学経験を活かし、台湾の現地市場に積極的に飛び込むことで現地の商習慣をより深く理解し、文化の違いを理解したうえで、秋田の魅力をいかに伝えることができるか、試行錯誤していきたくと思っています。

環境への取組み

当行グループでは、サステナビリティを「長期にわたる持続的な価値向上」と定義のうえ、「秋田銀行グループ サステナビリティ経営方針」に基づき、地域および当行グループの持続的な成長に向けて取り組んでおります。

秋田銀行グループ サステナビリティ経営方針

秋田銀行グループは、「地域共栄」の経営理念のもと、地域課題の解決および環境課題への対応、お客さまのニーズに応える質の高い金融・非金融サービスの提供を通じて、将来にわたる豊かな地域を実現するとともに、当行グループの持続的な成長・企業価値向上を実現し、地域から必要とされる金融グループになることを目指します。

気候変動への対応

「TCFD提言」に基づく対応

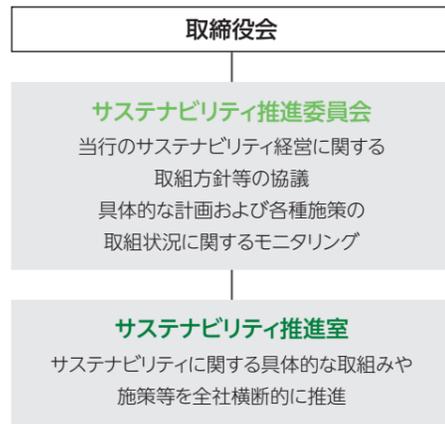
地域社会の持続可能性を高めるために、カーボンニュートラルへの対応をはじめ具体的な取組みを進めています。また、2021年10月にTCFD提言に賛同し、TCFD提言に沿った対応を進めることで、気候変動対応の高度化をはかっています。

ガバナンス

当行では、頭取を委員長とし役付執行役員等の経営陣を構成員とする「サステナビリティ推進委員会」を設置のうえ、サステナビリティ経営に関する重要事項等を協議し、経営戦略やリスク管理へ反映しています。

同委員会の協議内容は取締役会へ報告しており、取締役会がサステナビリティ経営の監督を行う体制を構築しています。また、サステナビリティにかかる具体的な取組みや施策等の推進を担う「サステナビリティ推進室」を経営企画部内に設置し、サステナビリティ経営を全社横断的に推進する体制を構築しています。

2024年度の委員会では、当行グループにおけるCO₂排出量の2030年度ネット・ゼロ実現に向けたロードマップの策定や、お客さまの脱炭素支援に関する事項などについて協議し、取締役会へ内容を報告しています。



戦略

気候関連リスクと機会は、事業活動に大きな影響を与える可能性があるため、当行では、気候変動シナリオ分析によるリスク量の把握に取り組んでいます。また、脱炭素社会への移行を新たなビジネスチャンスと捉え、お客さまの気候変動への適応とその影響の緩和に資する金融商品ならびにサービスの開発・提供に取り組んでいます。

区分	事例	時間軸
移行リスク	脱炭素化に向けた事業環境の変化にともない、お客さまの業態が悪化することによる当行の与信コストの増加	中期・長期
	CO ₂ 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・中期・長期
	気候変動への対応不足やステークホルダーからの情報開示要請への遅れによる評判の悪化	短期・中期・長期
物理的リスク	洪水等の自然災害の増加によるお客さまの事業停滞・担保価値の毀損にともなう当行の与信コストの増加	短期・中期・長期
	自然災害等による当行営業拠点の被災にともなう当行資産の毀損およびオペレーショナル・リスクの増加	短期・中期・長期
機会	再生可能エネルギー関連事業をはじめとする脱炭素社会への移行に向けた取組みの進展にともなう資金需要の増加	短期・中期・長期
	お客さまの脱炭素への移行を支援するコンサルティング機会の増加	短期・中期・長期
	省資源、省エネルギー化による事業コストの低下	短期・中期・長期

※時間軸…短期:5年程度、中期:10年程度、長期:30年程度

リスク

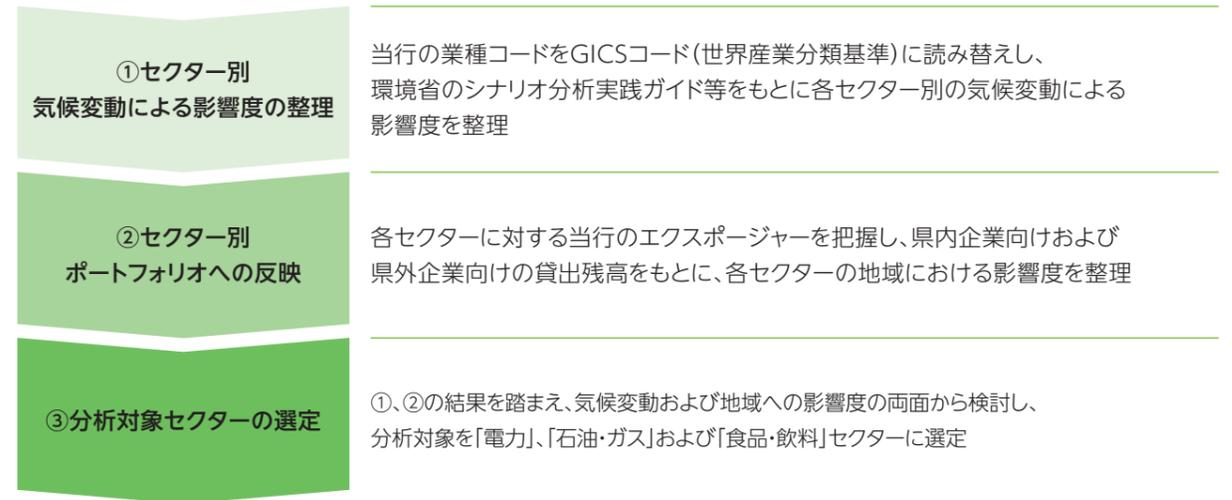
当行では、気候関連リスクとして、移行リスクと物理的リスクを認識しています。移行リスクでは、脱炭素社会への移行にともなう気候関連の規制強化や消費者嗜好の変化等により、一部のお客さまの事業に対する信用リスクの増加等を想定しています。また、物理的リスクでは、気候変動によってもたらされる水害をはじめとする自然災害の増大により、担保毀損のほかお客さまの事業活動への影響および業況の変化等による信用リスクの増加に加え、当行営業店舗の損壊等によるオペレーショナル・リスクの増大などを想定しています。

なお、シナリオ分析は、多くの企業や国が目標として掲げる「2050年カーボンニュートラル」を達成した場合に想定されるNGFSの1.5℃シナリオ（移行リスク）と、現状予想される以上に気候変動対策が進まず、水害をはじめとする自然災害のリスクが顕在化するIPCCの4℃シナリオ（物理的リスク）に基づき行っています。

【移行リスク】

移行リスクは、国内の法人を対象にNGFSの1.5℃シナリオに基づき、多くの企業や国が目標として掲げる「2050年カーボンニュートラル」を達成し、平均気温の上昇を1.5℃以内に抑えることができた場合に生じる炭素税や設備更新等のコスト増による影響をもとに、当行の与信リスクの増加額を推計しています。算定対象は、特に受ける影響が大きいと考えられる「電力」、「石油・ガス」セクターのほか、当行のエクスポージャーや秋田県内への影響度等を踏まえて、食品製造業に関連する「食品・飲料」セクターを加えた3セクターとしています。

▼ 分析対象セクターの選定プロセス



▼ 分析概要

シナリオ	NGFSによる「NetZero2050(1.5℃シナリオ)」
対象セクター	電力、石油・ガス、食品・飲料
分析方法	・選定したセクターに対して、事業に与えるリスク・機会を整理 ・整理した内容を踏まえて、シナリオに基づき、脱炭素化へ移行する際に生じる設備更新や炭素税などのコスト増加にともなう将来の業績変化を予想し、与信コストへの影響を推計
分析期間	2050年まで
分析結果	与信コスト(貸倒引当金ベース)増加額:2050年までの累計で26.3億円程度

【物理的リスク】

物理的リスクでは、国内の法人を対象にIPCCの4℃シナリオに基づき、100年に1度の規模の洪水が発生した場合の当行の担保物件への被害額とお客さまの事業停止・停滞日数を算定し、お客さまの事業に及ぼす影響をもとに、当行の与信コスト増加額を推計しています。

▼ 分析概要

シナリオ	IPCCによる「RCP8.5シナリオ(4℃シナリオ)」
対象セクター	国内に本店を置く法人融資先
分析方法	ハザードマップを利用して当行担保不動産の毀損額およびお客さまの事業停止日数を予想し、お客さまの事業への影響ならびに与信コストへの影響を推計
分析期間	2050年まで
分析結果	水災リスク発生時の与信コスト(貸倒引当金ベース)増加額:平均53.1億円程度

環境への取組み

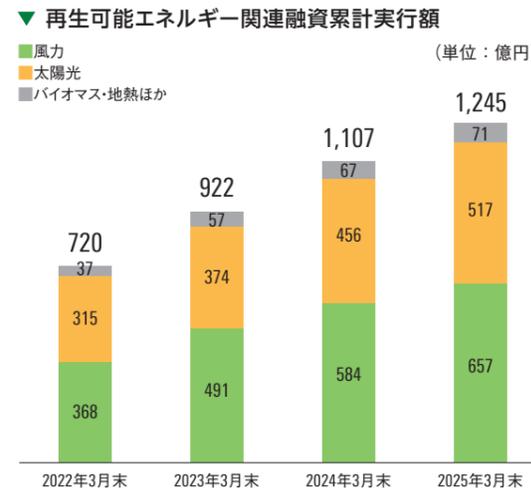
機会

脱炭素社会の実現に向けて、様々な気候関連リスクが想定される一方で、再生可能エネルギー分野への投融資の増加、お客さまの脱炭素への移行を支援する金融商品やサービスの提供など、当行にとってのビジネス機会は拡大していくものと認識しています。

再生可能エネルギー関連事業への取組み

秋田県は、日本海の恵まれた風況を背景に、洋上風力発電の整備を促進する区域として全国最多となる4海域の指定を受け、他地域に先駆けて事業開発が進められています。秋田県沖の洋上風力発電プロジェクトの推進により、脱炭素社会実現のほか、供給された電力を県内で消費する再エネ工業団地の整備など、県内経済への波及効果にも注目が集まっています。

当行では、こうした再生可能エネルギー関連事業が地域経済の発展や脱炭素への移行に資する重要な取組みであると捉えています。2024年7月には「洋上風力産業支援室」を設置し、洋上風力発電事業の建設工事、管理・メンテナンス等のほか、付随する様々な事業への地域企業の参入サポートを推進しています。洋上風力発電をはじめとする再生可能エネルギー事業が地域の新たな産業として定着するよう、今後もファイナンスをはじめとする各種支援を積極的に推進してまいります。



森林資源・J-クレジットの活用

森林資源に対しては、世界的な人口増加にともなう木材需要の増加に加え、気候変動・生物多様性の観点から非常に大きな関心が寄せられています。全国有数の森林面積を誇る秋田県では、豊かな森林資源を活用したJ-クレジットの創出が進められており、当行では、こうした取組みが地域の脱炭素化をはじめ、林業の活性化や森林資源の保全につながる重要な取組みであると認識しています。

2024年2月に大仙市および丸紅株式会社とJ-クレジット創出・販売に向けた連携協定を締結したほか2025年4月には、公益財団法人秋田県林業公社、横手市・森林組合森林吸収共同プロジェクト推進協議会、上小阿仁村の3主体が創出したクレジットの販売支援に向けた取組みを開始しました。今後も、森林資源を起点とした新たなビジネスモデルの構築と地域経済・環境価値の域内循環に向けた取組みを進めてまいります。



2023年度 大仙市および丸紅株式会社とのJ-クレジット創出・販売に向けた連携協定締結式



2024年度 公益財団法人秋田県林業公社、横手市・森林組合森林吸収共同プロジェクト推進協議会、上小阿仁村の3主体とのJ-クレジット創出・販売に向けた連携協定締結式

▼ 環境課題解決へのファイナンス/支援ソリューション

商品・ソリューション	内容
サステナブルローン (グリーン・ローン型)	グリーン・ローン原則等に準拠していることについて、外部評価機関からの評価取得を前提に、資金用途をグリーンプロジェクトに限定する融資
サステナブルローン (サステナビリティ・リンク・ローン型)	サステナビリティ・リンク・ローン原則等に準拠していることについて、外部評価機関からの評価取得を前提に、お客さまが設定するサステナビリティに関する目標(SPTs)の達成状況に応じて適用金利が変動する融資
ZEH (ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス) 住宅ローン	「ZEH」, 「Nearly ZEH」, 「ZEH Oriented」(マンションタイプであるZEH-Mを含む。)の評価を得た住宅の新築、購入等に対して適用金利を優遇する個人向けローン
エコカーローン	電気自動車やプラグインハイブリッド車の購入、購入と同時に充電設備資金に対して適用金利を優遇する個人向けローン
GHG排出量算定・可視化クラウドサービス(e-dash)	お客さまのCO ₂ 排出量の算定・可視化から削減までを総合的にサポートする脱炭素化支援サービス

炭素関連資産

気候関連リスクを定量的に把握するため、炭素関連資産について貸出金残高と比率を把握しています。当行の法人向け貸出金にかかる炭素関連資産の残高および総貸出金全体に占める割合は、以下のとおりです。

セクター	主な業種	貸出金(百万円)	比率(%)
エネルギー	・石油及びガス	18,984	0.92
	・電力ユーティリティ	112,888	5.47
	小計	131,872	6.39
運輸	・旅客空輸	730	0.04
	・海上輸送	92	0.01
	・鉄道輸送	16,954	0.82
	・トラックサービス	17,308	0.84
	・自動車及び部品	27,300	1.32
小計	62,384	3.02	
素材・建築物	・金属・鉱業	13,789	0.67
	・化学	21,819	1.06
	・建設資材	2,075	0.10
	・資本財	125,422	6.08
	・不動産管理・開発	60,958	2.95
小計	224,063	10.85	
農業、食料、林産物	・飲料	2,836	0.14
	・農業	7,271	0.35
	・加工食品・加工肉	16,511	0.80
	・製紙・林業製品	14,682	0.71
小計	41,301	2.00	
上記セクター合計および貸出金に占める割合		459,620	22.27

※1 主な業種は、当行が取引先ごとに設定している主たる業種コードをGICSコード(世界産業分類基準)に読み替えて分類しております。なお、再生可能エネルギー関連の事業は炭素関連資産に含めていません。
 ※2 貸出金は、2025年3月末時点において該当する法人の事業性貸出(割引手形、手形貸付、証券貸付、当座貸越)の残高としています。

III 価値創造に向けた企業活動

環境への取組み

リスク管理

気候関連リスクが地域経済や当行の事業、財務面に大きな影響を与える可能性のある重要なリスクであると認識しています。今後も、移行リスク、物理的リスク等のシナリオ分析の高度化をはかりながらリスクの定量的な把握に努めるとともに、統合的リスク管理の枠組みにおける管理態勢の構築を検討してまいります。

また、シナリオ分析により認識したお客さまの気候関連リスクについては、地域やお客さまの脱炭素化や当行のリスク低減に向けて、事業性理解におけるお客さまとの対話活動(エンゲージメント)に活用してまいります。

特定事業等に対する融資方針

環境や社会へマイナスの影響を与える可能性のある特定の事業等に対し「特定事業等に対する融資方針」を定めています。

特定事業等に対する融資方針	
<環境への影響>	
1 気候変動への対応	石炭火力発電所の新規建設を資金使途とする融資は、原則として取り組みません。 発電効率など、環境への十分な配慮をとる案件については、環境に対する影響等を総合的に勘案し、慎重に検討します。
2 環境の保全	違法な森林伐採や生物多様性の毀損につながる開発等、環境に重大なマイナスの影響を与える可能性のある融資は、取り組みません。
<社会への影響>	
1 人権侵害等の防止	人身売買、児童労働または強制労働に関与する事業者に対する融資は、資金使途を問わず、取り組みません。
2 非人道的兵器の排除	対人地雷、クラスター弾等の非人道的な兵器の製造に関与する事業者に対する融資は、資金使途を問わず、取り組みません。

指標と目標

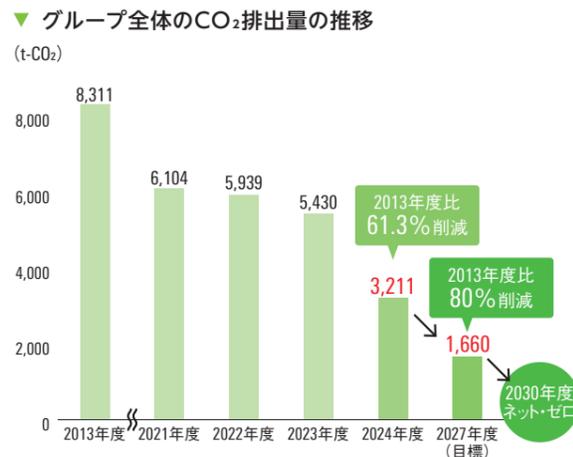
気候関連リスクと機会に適切に対応するための長期目標として、CO₂排出量削減目標ならびにサステナブルファイナンス目標を設定しています。

Scope1、2

当行グループでは、2013年度を基準として、当行グループ全体のCO₂排出量(Scope1、2)を2027年度80%削減、2030年度ネット・ゼロとする目標を掲げています。

2024年度は、設備投資等の省エネ活動に加え、秋田県および東北電力株式会社が共同で提供する「あきたEネ!オプション水力100%」へ加入し、本店と事務センターの2施設において地元秋田で発電された、CO₂を排出しない電気の使用を開始しました。これらの積極的な取組みにより、2013年度比の削減率は61.3%となり、順調に削減が進んでいます。

引き続き、エネルギー使用量の削減に向けて、全行をあげて省エネ化に取り組むほか、必要な設備投資を積極的に行いながら、目標達成に向けて取り組んでまいります。



▼ Scope1、2 実績推移

計測項目	実績				2024年度	
	2013年度	2022年度	2023年度	2024年度	CO ₂ 削減量 (2013年度比)	CO ₂ 削減率 (2013年度比)
Scope1	1,724	1,146	1,064	1,022	▲702	▲40.7%
Scope2	6,587	4,793	4,366	2,189	▲4,398	▲66.7%
Scope1、2合計	8,311	5,939	5,430	3,211	▲5,100	▲61.3%

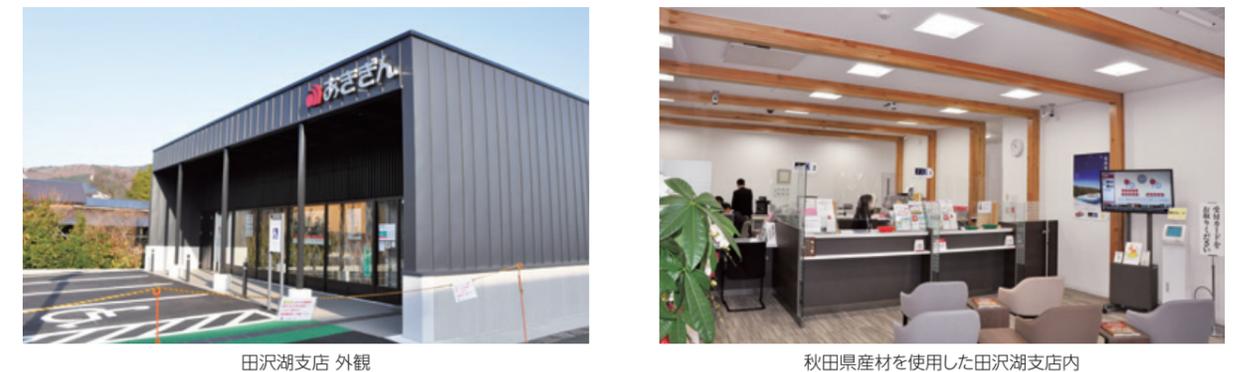
本店・事務センターの再生可能エネルギー電化

秋田県および東北電力株式会社が共同で提供する「あきたEネ!オプション水力100%」へ加入し、2024年4月1日より、本店と事務センターの2施設において地元秋田のCO₂を排出しない電気の使用を開始しています。



田沢湖支店のカーボンフリー店舗化

田沢湖支店は、2024年4月、秋田県産材を活用した木造店舗として新築移転しました。使用する電力のすべてを、地元生保内発電所(水力)でつくられた電気で購入することで、カーボンフリーを実現しています。



Scope3

当行では、サプライチェーンにおける排出量(Scope3)の把握に向けて、次のカテゴリを対象にCO₂排出量を算定しています。今後も算定対象範囲の拡大や排出量把握の精緻化に努めてまいります。

▼ Scope3 カテゴリ別実績

計測項目	2024年度	
Scope3	(単位:t-CO ₂)	
カテゴリ-1	購入した製品・サービス	7,363
カテゴリ-2	資本財	3,779
カテゴリ-3	Scope1、2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	813
カテゴリ-4	輸送、配送(上流)	41
カテゴリ-5	事業活動から出る廃棄物	161
カテゴリ-6	出張	171
カテゴリ-7	雇用者の通勤	475
カテゴリ-15	投資	2,412,797

※Scope3の排出量は、当行単体のみを算定対象としており、「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドラインVer.2.7(環境省 経済産業省2025年3月)」および「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベースVer.3.5(環境省 経済産業省2025年3月)」を参考に計算しています。

環境への取組み

Scope3 カテゴリー15

投融資を通じた間接的なGHG(温室効果ガス)排出量は、金融機関におけるScope3の中で大きな割合を占めており、これを算定のうえ、モニタリングや削減への取組みを進めることが重要となります。当行では、2023年度よりPCAFスタンダードの計測手法を参考に、国内法人向けの融資を対象としてCO₂排出量を算定しています。また、推定排出量の品質を評価するためのデータクオリティスコアは、加重平均値で約2.7となっています。

なお、今回の算定結果については、国際的な基準の明確化や推計の高度化等により、今後大きく変化する可能性があります。

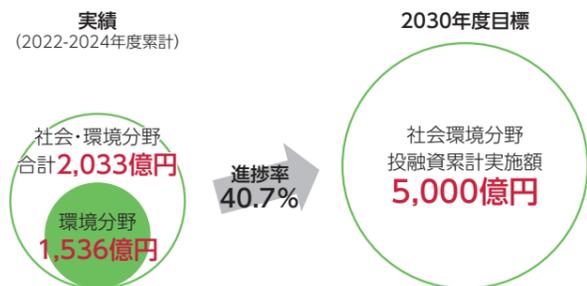
セクター	炭素強度 (t-CO ₂ /百万円)	排出量 (t-CO ₂)
石油及びガス	3.6	89,063
電力ユーティリティ	39.7	346,980
旅客空輸	17.7	4,588
海上輸送	25.6	7,416
鉄道輸送	3.0	11,707
トラックサービス	4.2	105,460
自動車及び部品	2.5	19,691
金属・鉱業	7.5	70,116
化学	5.6	58,838
建設資材	22.5	40,310
資本財	3.6	495,674
不動産管理・開発	1.2	11,271
飲料	3.0	4,910
農業	7.5	53,052
加工食品・加工肉	4.9	93,956
製紙・林業製品	7.2	62,766
その他	2.7	936,999
合計		2,412,797

※1 投融資先の排出量(ファイナンスド・エミッション)は、投融資先の資金調達総額に占める当行の投融資額の割合(アトリビューション・ファクター)に投融資先の総体の排出量(Scope1、2)を掛け合わせて計算しています。
 なお、プライム市場上場企業等で排出量を開示している場合は開示情報、それ以外の企業については推計値を使用しています。
 ※2 ファイナンスド・エミッションおよび炭素強度は、以下の計算式に基づき算出しています。

[計算式]
 ・ファイナンスド・エミッション = $\sum_i \text{アトリビューション・ファクター}_i \times \text{排出量}_i$
 ・炭素強度 = $\frac{\sum_i \text{アトリビューション・ファクター}_i \times \text{取引先企業のCO}_2\text{排出量}_i}{\sum_i \text{アトリビューション・ファクター}_i \times \text{取引先企業の売上高(百万円)}_i}$
 ※アトリビューション・ファクター = $\frac{\text{投融資総額}_i}{\text{資金調達総額}_i}$ (iは各投融資先)

サステナブルファイナンス

環境課題や社会課題の解決ならびに持続可能な社会の実現に資する投融資をサステナブルファイナンスと定義し、2022年度から2030年度までの間に累計5,000億円の実行を目指しています。2022年度から2024年度までの累計実施額は、2,033億円(うち、環境分野1,536億円)となっています。



[サステナブルファイナンス]の対象分野	
環境分野	グリーン・ローン/グリーンボンドや再生可能エネルギーに関する投融資など、環境課題の解決に資する投融資
社会分野	地域の活性化につながる投融資や起業・創業資金など、社会課題の解決に資する投融資

Topics

地域の脱炭素化に向けて~自然エネルギー100%の地域づくりへの挑戦を支援~

秋田県大潟村は、かつて琵琶湖に次ぐ日本第2位の広さを誇った八郎潟を干拓して誕生した村であり、人口の約8割が専業農家である農業地域です。コメの生産量は全国の市町村のなかで第6位とトップクラスであり、コメの生産とともに排出される大量の「もみ殻」は長年未利用の資源となっていました。



村内で大量に排出されるもみ殻

大潟村では、かねてより再生可能エネルギーの活用に向けた検討を進めてきており、特に「もみ殻」のバイオマス利用や、広大な土地を利用した太陽光発電による再生可能エネルギー電力の活用について、長年にわたり調査・研究を行い、地域の脱炭素化に向けて構想を練ってきました。



もみ殻バイオマスボイラー

2022年、このような構想が環境省が採択する「脱炭素先行地域」に選定され、大潟村のカーボンニュートラル実現に向けた動きが具体化することになりました。大潟村を筆頭に、村内企業や地域金融機関等の出資により、大潟村の脱炭素先行地域事業を推進する主体として、株式会社オーリスが設立されました。

同社が実施するもみ殻バイオマス熱供給事業は、もみ殻を活用して熱供給を行うものであり、村内施設の暖房、給湯等に使用していた化石燃料を、もみ殻で代替することで地域の脱炭素化をはかるとともに、燃焼後のもみ殻を燻炭(くんたん)として農業に再利用するなど、地域資源の域内循環に貢献する事業です。



もみ殻が燃焼する様子

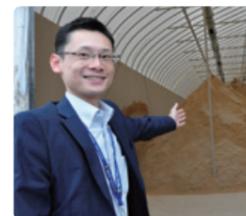
当行では、株式会社オーリスに向けた出資や融資に加え、同社と大潟村双方への人材の出向を通じて、事業計画の策定をはじめとした多岐にわたる事業構築支援を行っています。

もみ殻バイオマス熱供給事業および太陽光発電事業の一部は、2025年2月に商用運転を開始しました。当行では、引き続き出向者の派遣を継続しており、金融・非金融両面からの同社への事業成長支援を通じて、地域の脱炭素化の実現を後押ししてまいります。

▼ 事業実施スキーム



VOICE



地域価値共創部 富樫 拓 (2023年2月~2025年3月 大潟村出向)

出向当初を振り返ると、日ごとに重要性を増すカーボンニュートラルに向けた取組みを現場で経験できる機会が得られたことに胸が躍ったことを覚えています。

実際に出向すると、脱炭素分野の取組みには苦難が多く、再生可能エネルギー事業の収益化や法規制の問題、関係者との合意形成など、一朝一夕では解決できないような課題に直面しました。しかし、実際にもみ殻バイオマス熱供給事業の立上げに携わり、直面する課題の解決をはかっていくなかで、脱炭素分野の取組みが成長産業となり得る可能性を肌で感じる事ができました。地域の脱炭素化は当行にとっての重要課題です。この貴重な経験を生かして、地域の脱炭素化に貢献してまいります。

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、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

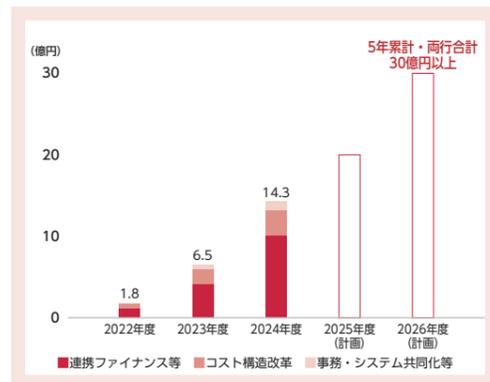
基本方針に掲げた「既存事業の深掘り」、「構造改革」、「新事業領域の開拓」の3つの分野ごとに分科会を編成し、具体的な施策の検討から実行、効果の検証まで、PDCAを繰り返しながら継続的に取り組んでいます。

分科会開催数

2024年度
43回
(累計220回)

分野	分科会	主な取組み
既存事業の深掘り	ストラクチャード・ファイナンス	再生可能エネルギー分野以外も含めた両行共同での案件組成の取組み強化
	地域創生	地域産業の育成と活性化、事業承継・M&A、次世代経営者の交流支援
構造改革	コスト構造改革	ペーパープラクティス導入による物件費削減
	事務・システム	システム共同構築、ペーパーレス化推進の共同化
	AML/CFT (マネロン等対策)	継続的顧客管理、管理体制の高度化、金融犯罪対策
	人事戦略	研修会等の共催、ノウハウの共有、カテゴリー別の交流会の開催、両行の活躍人材による各種取組み事例の紹介、人的資本にかかる開示内容の共同研究
新事業領域の開拓	地域商社	商談会開催による商流構築、スマートストア活用による流通拡大、異業種連携による販路拡大
	DX	地域のDX推進、データ利活用
	新事業	取組み事例の共有、分野別共同研究、アライアンス新規事業開発プロジェクトの推進

累計目標・実績推移



連携効果額の内訳

- 連携ファイナンス等
 - プロジェクトファイナンス、協調融資等の資金利益や手数料収入
- コスト構造改革
 - ネットワークや外部委託など慣例的な事業の見直しによる費用削減
- 事務・システム共同化等
 - 事務機器やシステム更改、外部委託などの共同化による費用削減

2024年度末
連携プロジェクトファイナンス(累計)
契約実績**31件 706億円**

主な取組み実績

既存事業の深掘り

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。

構造改革

- コスト最適化、事務・システム共同化の推進
 - 両行のコスト構造やこれまでの取組み事例を共有し、コスト最適化、事務・システム共同化に向けた活動を継続しています。
- 行内研修・セミナーの共同開催
 - 行内研修への相互参加や職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。

新事業領域の開拓

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」が連携し、首都圏や台湾への販路開拓・拡大に向けた取組みを進めています。



青森みちのく銀行も含め3行で共催した企業調査セミナー

地域社会への貢献

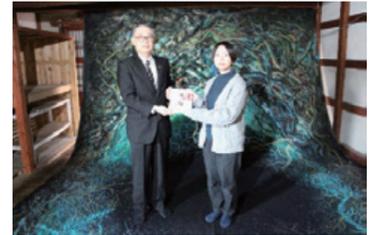
寄付事業

創業140周年を迎えた2019年より、地域に根差した活動に取り組む個人や団体への寄付事業を継続しています。

これまで17の個人や団体に対して寄付金を贈呈し、豊かな地域づくりに向けた活動をサポートしています。

主な寄付先

- 子育て支援団体、子ども食堂運営団体
- 障がいのある児童への学習支援団体
- 地元文化をテーマに活動する芸術家
- 廃校となった小学校を活用したインキュベーション施設の運営



秋田のマタギ文化をテーマに制作活動を行う芸術家への寄付金贈呈式



当行グループの役職員から集まった641点の食品

社会課題の解決

食品ロスや貧困といった社会課題に対する取組みとして、当行グループの役職員から集めた食品を必要な方々へ寄贈するフードドライブに参加しています。

文化・スポーツ振興

スポーツ振興

2000年創立の当行女子バスケットボール部「RED ARROWS」は、日本社会人バスケットボールリーグ(SBL)のSB1に在籍する、東北を代表するチームです。競技活動のほか、小・中学生や高校生、指導者を対象とした「バスケットボールクリニック」を県内各地で開催し、これまでに延べ38回、累計2,600名以上の方が参加しています。



「RED ARROWS」によるバスケットボールクリニック

文化振興

秋田銀行吹奏楽団では、毎年チャリティーコンサートを開催しており、音楽を通じた文化振興をはかるとともに、コンサートの収益金を社会福祉に向けた寄付に充てることによって地域社会への貢献をはかっています。



秋田銀行吹奏楽団によるチャリティーコンサート

地域行事への積極参加

秋田県の代表的な祭りである「秋田竿燈まつり」に当行グループの役職員からなる「あさぎん竿燈会」が毎年参加しているほか、様々な地域行事に積極的に参加しています。

また、「秋田竿燈まつり」に向けては、秋田市内に勤務する当行グループの役職員300名以上で祭り会場付近のクリーンアップを行い、祭りの来場者が気持ちよく秋田を楽しめるよう環境を整備しています。



クリーンアップに臨む300名以上の役職員



あさぎん竿燈会

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、持続的成長と中長期的な企業価値向上を目指し、コーポレートガバナンスの強化に継続的に取り組んでいます。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続けられる企業であるために、健全で公正な業務運営に努めるほか、取締役会、監査等委員会、指名・報酬諮問委員会および常務会等による経営管理態勢の充実に努めます。さらに、情報開示の拡充やIR活動などを通じて、株主との建設的な対話を促進してまいります。

基本方針の詳細は、こちらをご覧ください。

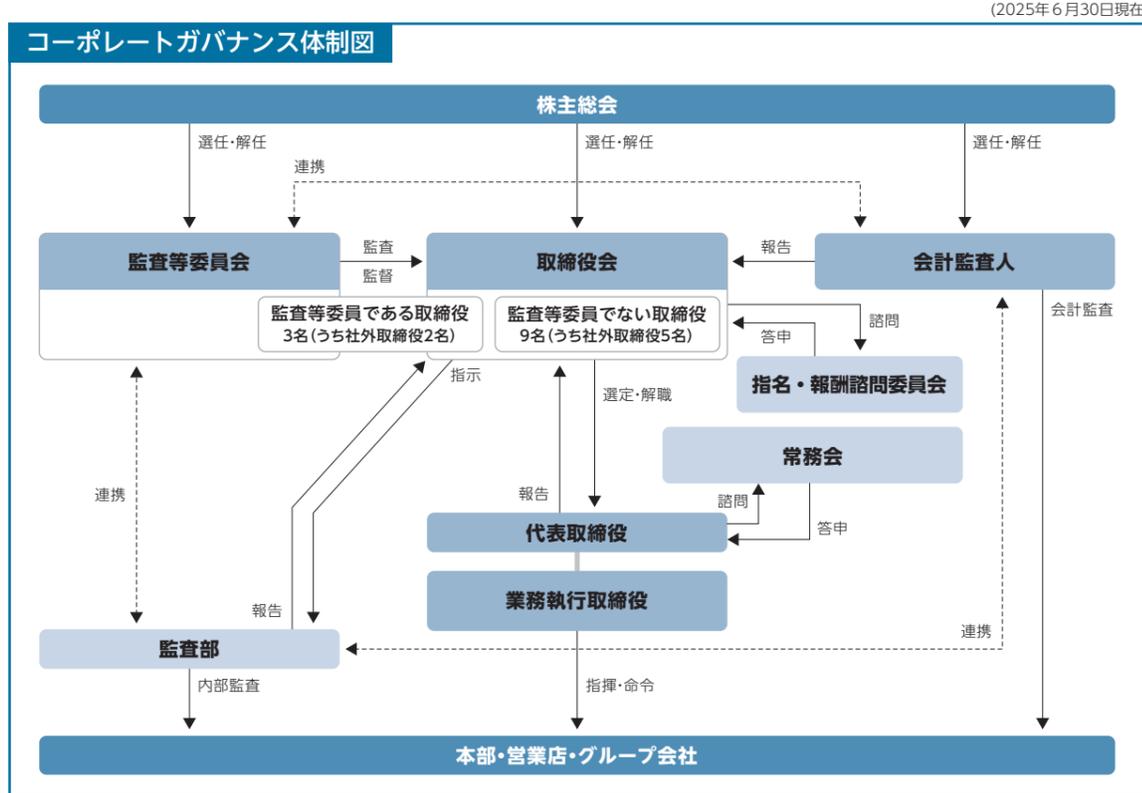
コーポレートガバナンスに関する基本方針

<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

当行は、2018年6月に監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しています。委員の過半数を社外取締役で構成する監査等委員会が取締役（監査等委員である取締役を除く。）の業務執行の適正性を監督・監査することにより、経営監視機能の客観性および中立性を確保するとともに、取締役会の業務執行決定権限を取締役へ委任することにより、経営の意思決定および執行の迅速化をはかっています。また、委員の過半数を独立社外取締役で構成する指名・報酬諮問委員会が取締役の評価、指名および報酬の審議に加え、取締役の後継者候補の育成状況を監督しており、公正かつ透明性を確保した役員選任・報酬決定プロセスを確立しています。



コーポレートガバナンス体制の推移 (単位:人)

(員数は各年の6月30日時点)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
会議体の構成										
取締役会 (社外取締役)	11 (3)	11 (3)	16 (6)	16 (6)	15 (6)	13 (7)	14 (7)	14 (7)	13 (7)	12 (7)
監査役会 (社外監査役)	4 (2)	4 (2)	-	-	-	-	-	-	-	-
監査等委員会 (社外取締役)	-	-	5 (3)	5 (3)	4 (3)	4 (3)	5 (3)	5 (3)	3 (2)	3 (2)
指名・報酬諮問 委員会 ^(注) (独立社外取締役)	-	4 (2)	4 (2)	5 (3)	4 (3)	4 (3)	4 (3)	4 (3)	5 (3)	4 (3)
取締役会の構成										
独立社外取締役 (比率)	2 (18%)	2 (18%)	3 (18%)	3 (18%)	4 (26%)	5 (38%)	5 (35%)	7 (50%)	7 (53%)	7 (58%)
女性取締役 (比率)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (6%)	2 (15%)	2 (14%)	2 (14%)	3 (23%)	3 (25%)
取締役会の議長										
取締役会 議長										
代表取締役 頭取										
代表取締役 会長										
代表取締役 会長										
代表取締役 頭取										
代表取締役 頭取										
代表取締役 頭取										
代表取締役 頭取										
取締役 会長										
取締役 (社外)										

(注) 2017年4月にコーポレートガバナンス委員会を設置。2019年1月に同委員会を廃止し、評価・指名および報酬等委員会を設置。(2021年6月に指名・報酬諮問委員会へ改称)

2025年6月末現在の機関ごとの構成員 (括弧内は2024年度の出席状況)

役職名	氏名	取締役会	監査等委員会	指名・報酬諮問委員会	常務会
取締役頭取 (代表取締役)	芦田 晃輔	○ (14回/14回)		○ (5回/5回)	◎
取締役専務執行役員	皆川 剛	○ (14回/14回)			○
取締役専務執行役員	三浦 力	○ (13回/14回)			○
取締役常務執行役員	保坂 英明	○ (※)			○
取締役 (社外)	榊 純一	○ (14回/14回)		◎ (8回/8回)	
取締役 (社外)	柿崎 環	○ (13回/14回)			
取締役 (社外)	伊東 裕	◎ (14回/14回)		○ (5回/5回)	
取締役 (社外)	江畑 佳明	○ (11回/11回)			
取締役 (社外)	田中 里沙	○ (11回/11回)			
取締役監査等委員	工藤 重信	○ (13回/14回)	◎ (16回/16回)		※
取締役監査等委員 (社外)	面山 恭子	○ (14回/14回)	○ (16回/16回)	○ (8回/8回)	
取締役監査等委員 (社外)	長谷部 光哉	○ (14回/14回)	○ (15回/16回)		
常務執行役員	吉川 明啓	※ (※)			○
上席執行役員	林口 哲也	※ (※)			※

◎は議長または委員長を表しています。
○は構成員を表しています。※は構成員ではありませんが、出席して意見または説明の補助を行っています。

コーポレートガバナンス

取締役会の構成(スキルマトリックス)

当行の取締役会は、取締役会の機能の効率的な発揮および取締役会の活性化の観点から、定款において取締役(監査等委員である取締役を除く。)の員数を11名以内とし、監査等委員である取締役の員数を5名以内と定めています。また、中長期的な企業価値の向上に向けてその実効性を確保するため、取締役会全体として必要な知識、経験、能力、多様性を備えることとし、規模を含めて適切なバランスとなるよう構成しています。

スキルマトリックスは次のとおりであり、取締役が有するスキル等のうち、特に期待するものを示しています。(取締役が有するすべての知見や経験を表すものではありません。)

社内取締役5名

地位	氏名	性別	社内取締役に特に期待するスキル								
			企業経営			業種特性			地域特性		
			企業経営・経営戦略	人事マネジメント	リスクマネジメント	財務・会計	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	芦田 晃 輔	男性	●	●	●	●			●	●	
取締役	皆川 剛	男性	●	●						●	
取締役	三浦 力	男性	●	●						●	●
取締役	保坂 英明	男性			●		●	●			
取締役(監査等委員)	工藤 重信	男性			●	●					

(注)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。
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。
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。
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 柿崎 環	女性		●	●		●			
取締役(取締役会議長)	独立 伊東 裕	男性	●	●	●		●			●
取締役	独立 江畑 佳明	男性	●	●					●	●
取締役	独立 田中 里沙	女性		●			●			●
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	●	●		●		●		●

(注)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・監査等委員会・指名・報酬諮問委員会の概要および活動状況

取締役会

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や役員を選任・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。

2024年度は取締役会を14回開催しており、主な決議・報告事項は次のとおりです。

- 経営戦略
 - ・2025～2027年度中期経営計画の決定
 - ・経営計画の承認、進捗状況のモニタリング
 - ・サステナビリティ経営に関する計画の承認
 - ・環境分野の取組み状況のモニタリング
 - ・人権方針の制定
 - ・政策保有株式の縮減
 - ・配当計画の決定
- ガバナンス・内部統制システムの整備
 - ・取締役会の実効性評価
 - ・取締役会の決議・報告事項の改正
 - ・リスク管理計画、サイバーセキュリティ対策の進捗報告
 - ・コンプライアンス・プログラムの進捗報告
 - ・マネー・ローディング等防止計画の進捗報告
 - ・お客さま本位の業務運営に関する取組み報告
 - ・内部監査計画の承認、結果報告
- 重要な業務執行
 - ・財務報告の承認
 - ・本部・営業店組織の改正
 - ・賃上げ、人事制度の改正
- 役員指名・報酬
 - ・取締役候補者、執行役員を選任
 - ・役員報酬の決定
 - ・スキルマトリックスの改正
- その他
 - ・秋田県経済の概況報告
 - ・株主総会の議決権行使結果報告
 - ・IR、SR活動の状況報告
 - ・監査等委員会関連報告

監査等委員会

監査等委員会は、委員の過半数を社外取締役に構成しており、取締役(監査等委員である取締役を除く。)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の実効性の確保に努めています。

2024年度は監査等委員会を16回開催しており、主な検討内容は次のとおりです。

- 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

また、会計監査人とは定期的に情報交換を行い、必要に応じて監査等委員会への出席を求めており、監査上の主要な検討事項(KAM)の協議やその実施状況の報告を受けるなど、積極的に意見および情報の交換を行っています。さらに、内部監査部門からは監査結果等の報告を直接受けており、必要に応じて調査等の具体的な指示を出すなど、日常的、かつ、機動的な連携をはかっています。

指名・報酬諮問委員会

指名・報酬諮問委員会は、コーポレートガバナンスの充実をはかることを目的に取締役会の諮問機関として設置しており、指名委員会および報酬委員会の双方の機能を担っています。委員は取締役会で決定しており、取締役5名以内、かつ、委員の過半数を独立社外取締役とするほか、委員長および副委員長を独立社外取締役から選任しています。

2024年7月から2025年6月まで、指名・報酬諮問委員会を8回開催しており、主な審議事項は次のとおりです。

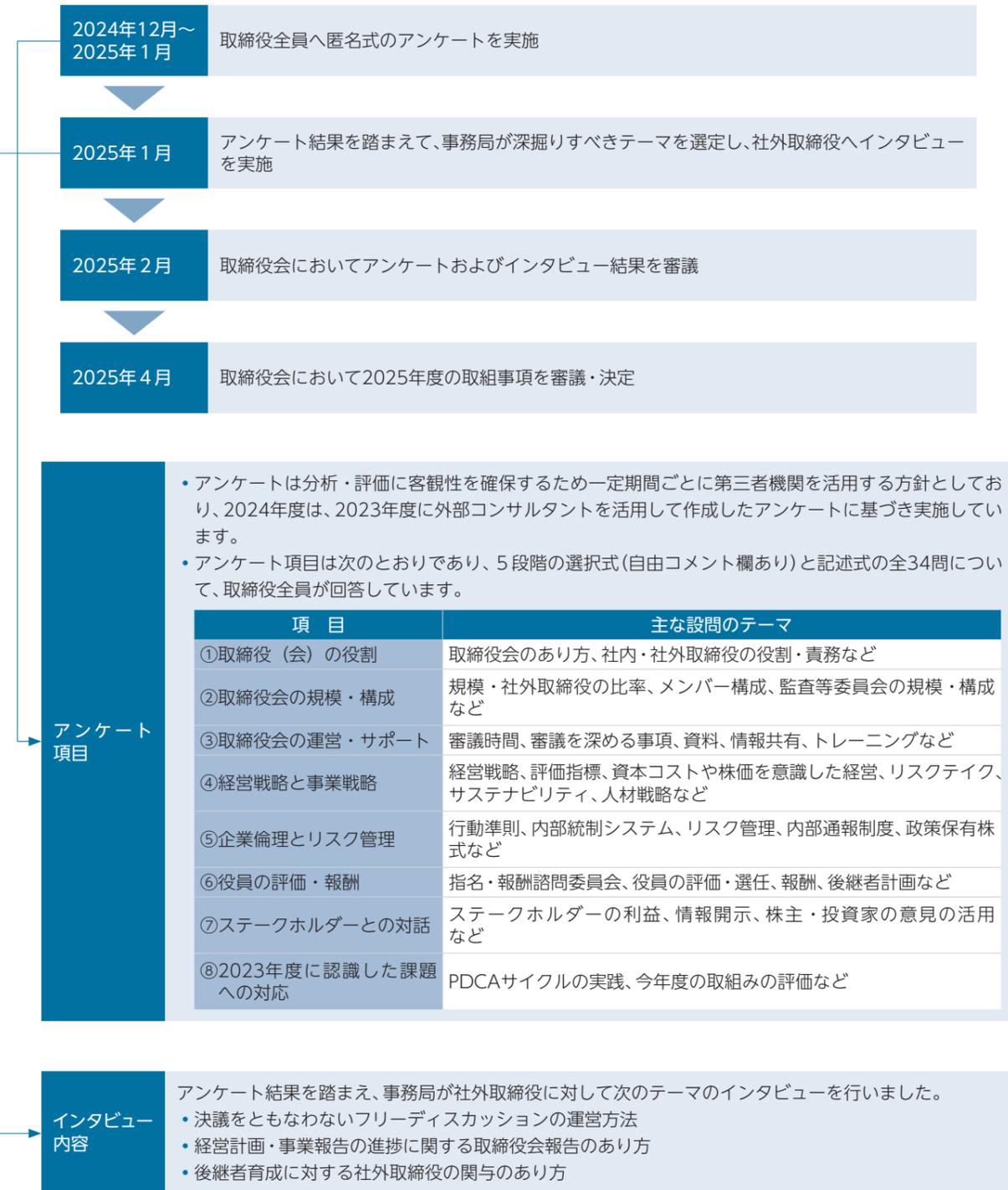
- 頭取および役付執行役員の評価
- 取締役候補および執行役員候補の選任
- 取締役および執行役員の役位別報酬金額
- 取締役に対する賞与金の支給
- 役員報酬BIP信託の業績連動係数
- 役員報酬BIP信託の業績連動ポイントの決定方法の一部改正

コーポレートガバナンス

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

取締役の自己評価等を参考に、年度ごとに取締役会全体の実効性を分析・評価しています。2024年度の評価プロセスは以下のとおりです。



2024年度実効性評価結果

2023年度に認識した課題	長期ビジョンの実現に向けた議論の拡充	事業計画の進捗・達成状況の評価の明確化	後継者の育成に関する情報提供
2024年度の取組み	<ul style="list-style-type: none"> 2025～2027年度中期経営計画策定に向けた情報提供・ディスカッションを取締役会とは別に6回実施 長期的な人口動態の将来予測やマーケット情報等の情報提供を拡充 取締役会における当行の企業価値向上に資する審議時間を拡充するため、取締役会決議事項の権限委譲を拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 社外取締役に対して地域価値共創事業の具体的な取組みや従業員エンゲージメントの状況などを担当部署が直接説明 2025～2027年度中期経営計画および2025年度計画における目標設定の考え方を取締役会へ明示 	<ul style="list-style-type: none"> 後継者計画に基づく育成の考え方や取組みを指名・報酬諮問委員会の委員に限らず、社外取締役全員へ共有 各種開示書類へ取締役候補者の選任プロセスや後継者計画の策定・監督状況を記載
2024年度の評価結果	<ul style="list-style-type: none"> 実効性評価プロセスを通じて、2024年度における取締役会は総じて適切に運営され、実効性が確保されていることを確認した。 重要な経営課題に対する社内取締役と社外取締役による双方向的な議論の活性化を目指すうえで、議題の論点整理や情報の事前提供の重要性を認識した。 過半数が社外取締役の取締役会において経営や業務執行の状況を適正に評価するためには、現場の実態を踏まえた情報提供が重要であることを再認識した。 		
2025年度の取組み	<ul style="list-style-type: none"> 年間を通じて重点的に監督・議論する事項を定め、議論を深化 議題に対する情報の事前提供の拡充 経営方針の行内への浸透状況を把握する機会を拡充 		

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
- 社外取締役と職員との意見交換会
- 営業店長会議へのオブザーバー参加
- 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)

コーポレートガバナンス

役員一覧

(2025年6月30日現在、所有株式数は2025年3月31日現在)

 <p>取締役頭取(代表取締役) 指名・報酬諮問委員会 委員 あしだ こうすけ 芦田 晃輔 取締役在任期間 5年 所有株式数 2,100株 重要な兼職の状況 なし</p>	 <p>取締役専務執行役員 みなかわ つよし 皆川 剛 取締役在任期間 6年 所有株式数 2,000株 重要な兼職の状況 なし</p>
 <p>取締役専務執行役員 みうら ちから 三浦 力 取締役在任期間 4年 所有株式数 2,600株 重要な兼職の状況 なし</p>	 <p>取締役常務執行役員 ほさか ひであき 保坂 英明 取締役在任期間 - (新任) 所有株式数 1,900株 重要な兼職の状況 なし</p>
 <p>取締役(社外) 指名・報酬諮問委員会 委員長 さかき じゅんいち 榊 純一 取締役在任期間 7年 所有株式数 1,100株 重要な兼職の状況 秋田大学電動化システム共同研究センター長(元IHI回転機械代表取締役社長、IHI常務執行役員)</p>	 <p>取締役(社外) かきざき たまき 柿崎 環 取締役在任期間 4年 所有株式数 400株 重要な兼職の状況 明治大学法学部教授、三菱食品株式会社取締役、京浜急行電鉄株式会社取締役、日本空港ビルデング株式会社取締役(監査等委員)</p>
 <p>取締役(社外・取締役会議長) 指名・報酬諮問委員会 委員 いとう ゆたか 伊東 裕 取締役在任期間 2年 所有株式数 0株 重要な兼職の状況 なし (元ANAホールディングス株式会社取締役副社長執行役員、株式会社ANA総合研究所代表取締役社長)</p>	 <p>取締役(社外) えばた よしあき 江畑 佳明 取締役在任期間 1年 所有株式数 0株 重要な兼職の状況 北日本コンピューターサービス株式会社代表取締役、(株)秋田情報センター代表取締役</p>
 <p>取締役(社外) たなか りさ 田中 里沙 取締役在任期間 1年 所有株式数 0株 重要な兼職の状況 学校法人先端教育機構事業構想大学院大学学長、井村屋グループ株式会社取締役、(株)小糸製作所社外取締役、総合警備保障株式会社取締役</p>	

監査等委員である取締役

 <p>取締役(監査等委員) くどう しんしゅん 工藤 重信 取締役在任期間 3年 所有株式数 2,605株 重要な兼職の状況 なし</p>	 <p>取締役(社外・監査等委員) 指名・報酬諮問委員会 副委員長 おもてやま きょうこ 面山 恭子 取締役在任期間 5年 所有株式数 600株 重要な兼職の状況 面山恭子法律事務所所長</p>	 <p>取締役(社外・監査等委員) はせべ みつや 長谷部 光哉 取締役在任期間 3年 所有株式数 600株 重要な兼職の状況 長谷部光哉公認会計士事務所所長</p>
--	--	--

常務執行役員

常務執行役員 吉川明啓

執行役員

<p>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)</p> <p>執行役員 (事務統括部長)</p> <p>執行役員 (東京支店長兼経営企画部東京事務所長)</p>	<p>執行役員 (能代支店長)</p> <p>執行役員 (システム部長)</p>	<p>執行役員 (本店・八幡エリア統括本店営業部長兼馬口労働支店長)</p> <p>執行役員 (大館・比内エリア統括大館支店長)</p>	<p>執行役員 (人事部長)</p> <p>執行役員 (営業支援部長)</p> <p>執行役員 (システム部長)</p>	<p>執行役員 (人事部長)</p> <p>執行役員 (システム部長)</p>
---	--	--	--	---

取締役の略歴・選任事由等の詳細は、こちらをご覧ください。

株主総会招集通知

https://www.akita-bank.co.jp/aboutus/investor/kabusiki/soukai/pdf/122_kabu_soukai_syosyu.pdf



取締役の選任プロセス

取締役候補者の選任は、頭取および代表取締役が推薦し、公正、かつ、透明性を確保する観点から、指名・報酬諮問委員会による審議を経て、取締役会が決定しています。また、同委員会における取締役の評価、審議等を踏まえ、取締役会が再任すべきではない、または解任すべきとした場合は、取締役候補者を指名しません。

後継者計画

当行は2020年5月に「秋田銀行後継者計画」を策定し、経営トップに求められる人物像、要件、評価項目等を定めており、これに基づく後継者候補の育成状況の監督および評価を指名・報酬諮問委員会が毎年度行っています。

コーポレートガバナンス

役員報酬制度

取締役の報酬の決定手続き

取締役(監査等委員を除く。)の報酬等は、株主総会で定められた報酬等の限度額の範囲内において、指名・報酬諮問委員会での審議を行い、公正性・透明性を確保のうえ、取締役会にて決定しています。また、監査等委員である取締役の報酬は、株主総会で定められた報酬等の限度額の範囲内において、監査等委員の協議により決定しています。

株主総会決議で定められた報酬等の限度額は次のとおりです。

役員区分	報酬限度額	決議時期(決議時点の取締役の員数)
取締役(監査等委員を除く。)	年額180百万円 (うち社外取締役 30百万円)	2021年6月25日開催の第118期定時株主総会 (9名うち社外取締役4名)
監査等委員	年額55百万円	2018年6月27日開催の第115期定時株主総会 (5名)

また、上記の報酬限度額とは別に、役員報酬BIP信託による業績連動型株式報酬制度としての取締役(監査等委員および社外取締役を除く。)の報酬等の限度額を3事業年度ごとに120百万円以内としています。(2019年6月26日開催の第116期定時株主総会決議、当該決議時点の監査等委員および社外取締役を除く取締役の員数8名)

報酬等の構成

当行の取締役の報酬等は、次のとおり支給しています。

報酬等の種類	運用基準
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する。
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する。
業績連動型株式報酬 (役員報酬BIP信託)	役位に応じた固定ポイントと当期純利益 ^(注) の達成度に応じた業績連動ポイント(0%~200%の範囲で変動)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する。 (注)2025年度より、ROE(連結)および従業員エンゲージメントスコアへ改正しています。

報酬等の種類別の割合は、当行の持続的な成長に健全なインセンティブとして機能するよう、総額を勘案のうえ決定しており、取締役(監査等委員および社外取締役を除く。)は概ね基本報酬が70~80%、賞与が10~15%、役員報酬BIP信託が10~20%としています。また、監査等委員および社外取締役は基本報酬を100%としています。

2024年度の報酬等の総額は次のとおりです。

(単位:百万円)

役員区分	員数	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。)	5名	147	108	20	18
監査等委員 (社外取締役を除く。)	2名	20	20	—	—
社外取締役	9名	31	31	—	—
計	16名	199	160	20	18

※上表の員数および報酬等の総額には、2024年6月定時株主総会終結の時をもって退任した取締役3名を含めています。

Topics

役員報酬の業績連動指標へROEと非財務指標(ESG指標)を採用

中長期的な業績および企業価値向上に対する役員報酬のインセンティブ機能を高めるため、2025年度より、業績連動型株式報酬(役員報酬BIP信託)の業績連動指標を当期純利益からROE(連結)および従業員エンゲージメントスコアへ改正しました。役員報酬の業績連動係数の見直しについては、株主等からの意見も踏まえた議論を行い、2025~2027年度中期経営計画における経営指標の決定に基づき、PBRとの連関性が高いROE(連結)を採用するとともに、金融を中核とする当行グループにおける最大の経営資源が「人材」であることを踏まえて従業員エンゲージメントスコアを採用しました。また、指標の選定にあたり、指名・報酬諮問委員会では、採用指標の業績達成基準について重点的に議論を重ねました。

報酬等の構成の推移

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
業務執行取締役の報酬	基本報酬(月例固定)									
	賞与(利益配分方式)						賞与(業績達成方式)			
	株式報酬型ストックオプション(2009年~)				業績連動型株式報酬(役員報酬BIP信託)					

政策保有株式

●政策保有株式の保有・縮減方針

資本効率の向上等の観点から、当行グループ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、政策保有株式を縮減していくことを基本方針としています。本方針に基づき、政策保有株式のうち上場株式の縮減計画を年度ごとに策定のうえ、縮減を進めています。また、取締役会は、毎年、政策保有株式のうち上場株式について、保有目的が適切か、保有にともなう便益やリスク(銀行取引における収益、配当等)が資本コストに見合っているかなど、保有の合理性を個別銘柄ごとに検証しています。

●議決権行使基準

当行が保有する政策保有株式(上場株式)の議決権行使については、個別議案ごとに定めたガイドラインに基づき、適切に賛否を判断します。また、株主提案、買収防衛策の導入議案などの当該企業の企業価値に大きく影響を与える議案は、当該提案が企業価値や株主価値の保全・向上に資するものであるか、株主の権利を不当に制限するものではないかなどを考慮のうえ特に慎重に賛否を決定します。

政策保有株主から当行株の売却等の意向が示された場合には、政策保有株主の意向を尊重して対応し、売却等を妨げる行為は行いません。

●投資株式の保有区分

当行は保有する投資株式を次のとおり区分しています。

純投資目的である投資株式	専ら株式の価値の変動、または、株式に係る配当によって利益を受けることを目的に保有する株式買入銘柄は上場企業に限定しており、原則として短期売買は行わない。
政策保有株式	純投資目的である投資株式に該当しない投資株式

保有目的を政策保有株式から純投資目的である投資株式へ変更した銘柄については、いずれの銘柄も発行者との関係において売却を妨げる事情はなく、発行者の業績や株主還元姿勢の変化、株価の推移等を踏まえ、保有継続または売却を当行が判断しています。

※政策保有株式の推移については本報告書P20をご覧ください。

リスク管理とコンプライアンスの高度化

経営を取り巻く環境の変化や業務の多様化・複雑化などに対して適切に対応するため、2024年6月にリスク統括室とコンプライアンス統括部を統合のうえ「リスク統括部」として再編し、リスク管理の高度化、コンプライアンス体制の一層の強化に取り組んでいます。

リスク管理態勢

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、「ALM委員会」等を設置し、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部による「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。



統合的リスク管理

統合的リスク管理とは、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、様々なリスクを可能な限り統一の尺度で評価し、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部が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、ALM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。

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、為替等の様々な市場のリスク・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)

サイバーセキュリティへの取組み

近年のデジタル技術は加速度的に進展しており、インターネットでの取引が増加する一方、サイバー攻撃手法の高度化も進んでおり、金融機関が対応すべきサイバーセキュリティの対応範囲も拡大しています。

こうした状況を踏まえ、当行では、サイバーセキュリティを経営上の重要な課題と捉え、サイバーセキュリティ管理体制の強化に取り組んでいます。具体的には、3ラインモデル(1線:システム部、2線:リスク統括部、3線:監査部)の構築や、サードパーティリスク管理など、金融機関として対応すべきサイバーセキュリティ対策を「サイバーセキュリティ管理計画」として定め、システム部担当役員を統括責任者とする秋田銀行CSIRTを中心に対応を進めています。平時はサイバー攻撃の動向や脆弱性等の情報収集・対応、職員への教育・啓発などを実施し、サイバー攻撃が発生した場合は、被害の極小化をはかるため、速やかに経営層や行内関連部門と連携し、インシデント対応を行っています。

また、他金融機関との関係構築を進めており、秋田銀行、青森みちのく銀行、岩手銀行による「北東北共同CSIRT」を設置し、インターネット接続基盤の共同利用、セキュリティ関連情報の共有、共同演習の実施等を行っているほか、地銀共同センター^{*1}参加13行およびMEJAR^{*2}参加6行からなるCMS-CSIRTにも参画し、サイバーセキュリティに関する共助体制を整備しています。

^{*1} 地銀共同センター:NTTデータが構築・運営する、地方銀行・第二地方銀行向け基幹系共同センター
^{*2} MEJAR:NTTデータが構築し銀行が主体で運営する、地方銀行・第二地方銀行向け基幹系共同センター

サイバーセキュリティ管理体制



他金融機関との共助体制

名称	CMS-CSIRT	北東北共同CSIRT
構成	地銀共同センター参加13行 MEJAR参加6行	秋田銀行、青森みちのく銀行、岩手銀行
活動内容	・サイバーセキュリティ部門の関係構築 ・セキュリティ関連情報の共有 ・セキュリティ勉強会、相談会 など	・インターネット接続システムの共同利用 ・サイバーセキュリティ部門の関係構築 ・セキュリティ関連情報の共有 ・サイバーセキュリティ演習の共同実施 など

リスク管理とコンプライアンスの高度化

コンプライアンスへの取り組み

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様々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リスク統括部内にコンプライアンス管理室を設置するとともに、重要事項を協議する機関としてコンプライアンス委員会を設置しております。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、十分なコンプライアンス態勢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、コンプライアンスの充実・強化をはかる具体的な実践計画として「コンプライアンス管理計画」を毎年度策定し、コンプライアンス態勢・顧客保護管理態勢の強化、不祥事件の未然防止、マネー・ロンダリング等防止対策などに取り組み、様々な施策を実行しています。

内部監査態勢の強化

当行では、監査部が内部監査規程に基づき全部室店における業務の運営状況等の監査を実施しています。

リスクカテゴリー別監査、拠点別監査、テーマ監査等の実施により、当行全体のリスク管理態勢およびコントロール状況、内部統制の妥当性および有効性、コンプライアンス違反等の不祥事防止の状況を検証・評価し、内部監査態勢の強化に努めています。

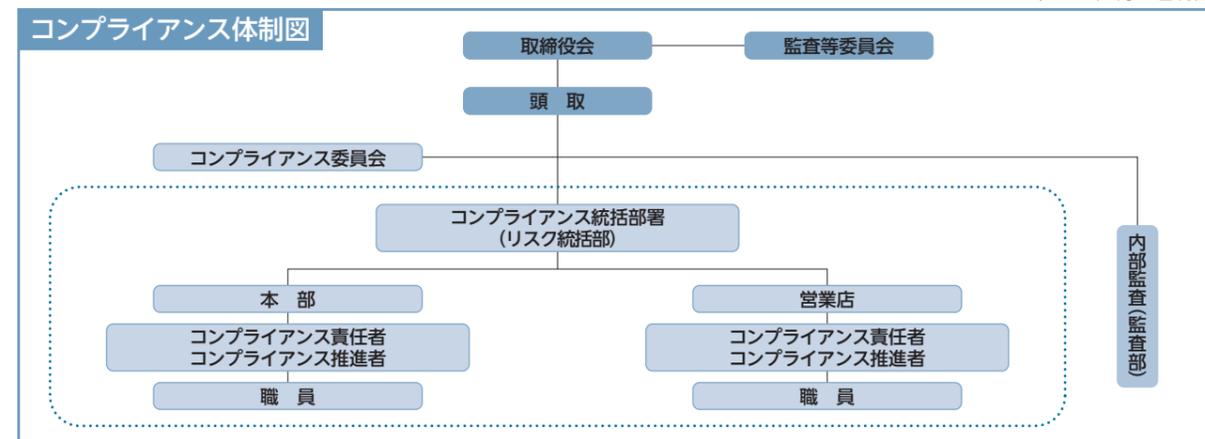
内部通報制度

当行では、当行グループの役職員が、法令違反等に関する行為を直接通報できる内部通報制度を整備するとともに、通報者等に対し不利益な取扱いをすることを禁止しています。

制度利用に対する心理的安全性や実効性のさらなる向上が必要との認識のもと、2024年度は制度のより良い運用に関して協議を重ね、2025年度から行内通報窓口の見える化(従事者明示、男女配置)、外部設置窓口の中立性確保(専門業者への業務委託)、通報方法の拡充(Webフォーム)などの制度見直しを実施しています。通報方法の拡充により24時間365日の通報が可能となっているほか、外部設置窓口ではWebフォーム利用による弁護士への法務相談も可能となっています。

なお、2024年度の通報実績は4件でした。

(2025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および利便性向上に向け、「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。

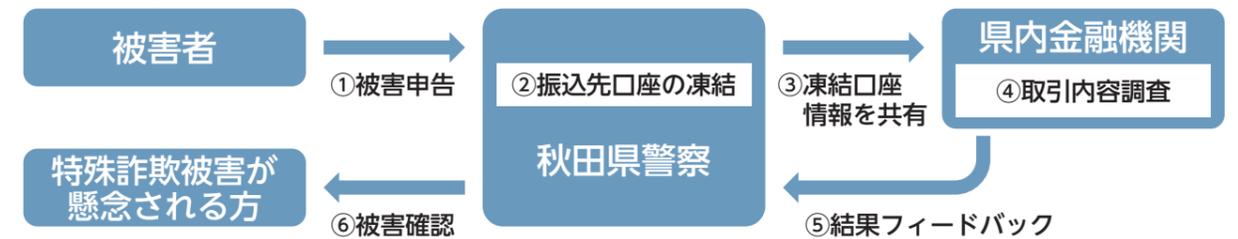
マネー・ロンダリング等防止・金融犯罪対策に向けた取り組み

当行では、マネー・ロンダリング(資金洗浄)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・ロンダリング等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、特殊詐欺等の金融犯罪からお客さまを守るため、様々な対策を行っています。

特殊詐欺・マネー・ロンダリング等防止対策の強化

2025年5月、断続的に発生している特殊詐欺等の被害拡大防止や未然防止を目的として秋田県警察と協定を締結しました。本協定における施策の一つとして、特殊詐欺等に悪用された可能性のある不正利用口座の情報を両方で共有し、被害が懸念されるお客さまへ迅速に対応することで、被害拡大の防止をはかっています。

【スキーム図】



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、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。

財務ハイライト

損益サマリー

(単位:百万円)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
業務粗利益	26,452	25,736	19,436	25,465	24,680
資金利益	24,050	24,096	25,743	23,440	27,249
役務取引等利益	3,157	3,041	3,743	3,718	4,122
その他業務利益	△756	△1,401	△10,050	△1,694	△6,691
うち国債等債券損益	△867	△1,427	△10,100	△1,746	△6,758
経費	21,583	20,872	20,283	20,400	20,227
コア業務純益	5,736	6,291	9,252	6,811	11,211
経常利益	4,243	4,731	4,833	6,443	9,372
当期純利益	2,763	3,340	3,366	4,576	6,037
与信関係費用	2,694	1,738	625	1,369	2,787
親会社株主に帰属する当期純利益(連結)	2,716	3,184	3,295	4,541	5,662

貸借対照表サマリー

(単位:百万円)

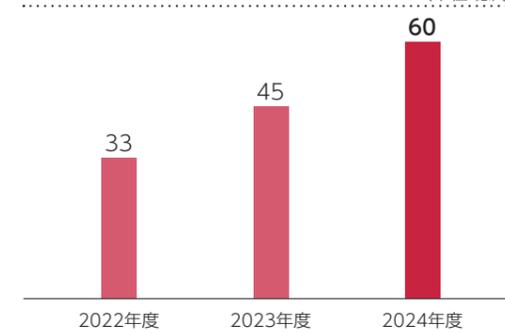
	2020年度末	2021年度末	2022年度末	2023年度末	2024年度末
資産の部合計	3,480,732	3,655,987	3,515,460	3,567,118	3,443,096
貸出金	1,839,485	1,833,718	1,897,857	1,997,302	2,064,173
中小企業向け	629,947	614,610	624,664	675,803	715,600
個人向け	391,570	393,118	389,515	389,236	396,203
有価証券	759,562	890,208	781,453	811,492	874,077
負債の部合計	3,311,902	3,496,562	3,374,043	3,407,967	3,300,570
預金・譲渡性預金	2,989,277	3,116,099	3,156,168	3,183,689	3,195,716
純資産の部合計	168,829	159,425	141,416	159,151	142,526
株主資本合計	140,517	142,653	144,187	147,663	152,228
評価・換算差額等合計	28,312	16,772	△2,770	11,487	△9,702

経営指標等

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
OHR(コア業務粗利益経費率)(%)	79.00	76.83	68.67	74.96	64.33
ROE(純資産ベース)(%) (連結)	1.59	1.85	2.08	2.82	3.44
自己資本比率(%) (連結)	12.10	11.83	11.57	11.48	11.97
1株当たり純資産額(円) (連結)	9,838.06	9,344.19	8,503.10	9,756.89	8,828.16
1株当たり当期純利益(円) (連結)	151.97	178.02	185.35	258.15	320.37
1株当たり配当額(円)	70.00	70.00	70.00	80.00	105.00
配当性向(%) (連結)	46.0	39.3	37.7	30.9	32.7

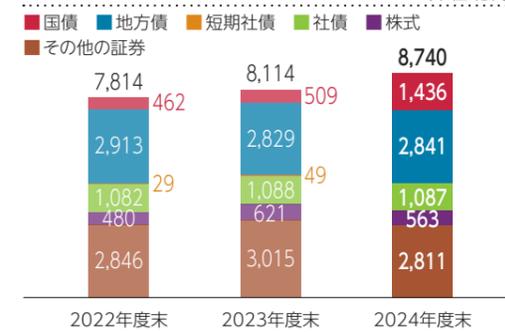
当期純利益

(単位:億円)



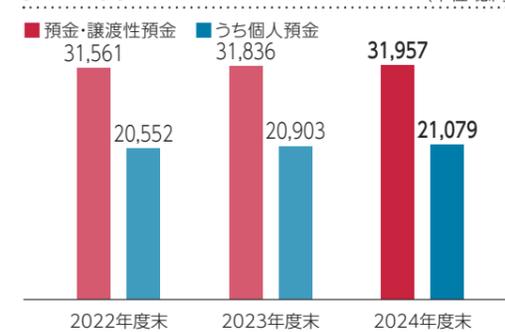
有価証券残高

(単位:億円)



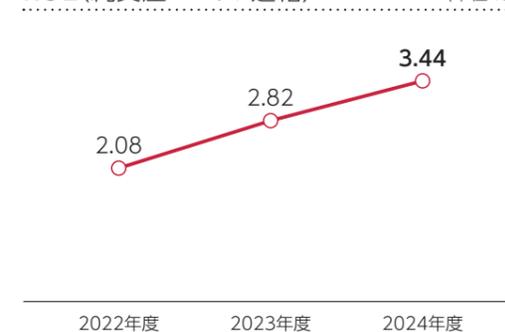
預金残高

(単位:億円)



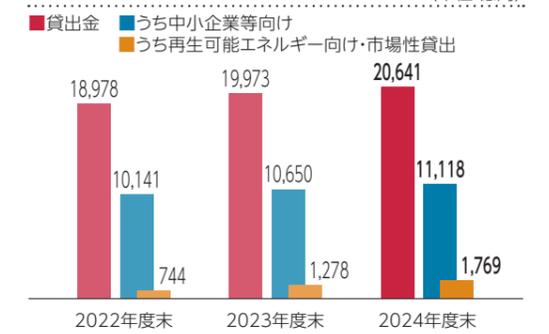
ROE(純資産ベース・連結)

(単位:%)



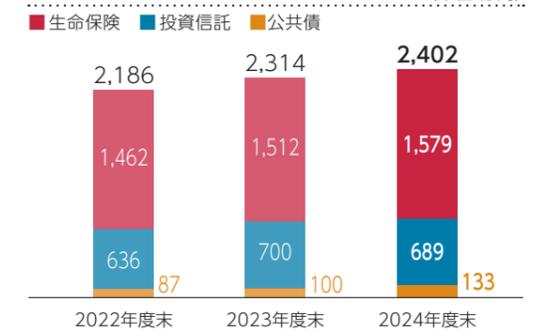
貸出金残高

(単位:億円)



預り資産残高

(単位:億円)



OHR(コア業務粗利益経費率)

(単位:%)



自己資本比率(連結)

(単位:%)



非財務ハイライト

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
環境						
CO ₂ 排出量						
Scope1(直接排出)	t-CO ₂	1,451	1,290	1,146	1,064	1,022
Scope2(間接排出)	t-CO ₂	5,459	4,814	4,793	4,366	2,189
Scope3(サプライチェーン)	t-CO ₂	-	-	-	2,633,080	2,425,597
カテゴリ1(購入した製品・サービス)	t-CO ₂	-	-	-	5,981	7,363
カテゴリ2(資本財)	t-CO ₂	-	-	-	1,725	3,779
カテゴリ3(Scope1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動)	t-CO ₂	-	-	-	764	813
カテゴリ4(輸送、配送(上流))	t-CO ₂	-	-	-	168	41
カテゴリ5(事業活動から出る廃棄物)	t-CO ₂	-	-	-	61	161
カテゴリ6(出張)	t-CO ₂	-	-	-	174	171
カテゴリ7(雇用者の通勤)	t-CO ₂	-	-	-	500	475
カテゴリ15(投資)	t-CO ₂	-	-	-	2,623,707	2,412,797
総排出量(Scope1、2)	t-CO ₂	6,910	6,104	5,939	5,430	3,211
総排出量(Scope1、2、3)	t-CO ₂	-	-	-	2,638,510	2,428,808
再生可能エネルギー関連融資累計実行額	億円	564	720	922	1,107	1,245
風力	億円	270	368	491	584	657
太陽光	億円	260	315	374	456	517
バイオマス・地熱ほか	億円	34	37	57	67	71
ZEH(ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)住宅ローン						
取扱件数	件	-	-	-	33	475
実行額	百万円	-	-	-	1,217	18,002
【人材】						
従業員数	名	1,306	1,293	1,246	1,214	1,206
男性	名	775	753	714	692	679
女性	名	531	540	532	522	527
平均年齢	歳	39歳10か月	39歳9か月	40歳3か月	40歳3か月	40歳9か月
男性	歳	42歳5か月	42歳7か月	43歳0か月	43歳3か月	43歳10か月
女性	歳	36歳1か月	35歳11か月	36歳8か月	36歳10か月	36歳10か月
平均勤続年数	年	17年3か月	17年1か月	17年8か月	17年10か月	17年10か月
男性	年	19年4か月	19年5か月	19年11か月	20年2か月	20年4か月
女性	年	14年3か月	13年11か月	14年9か月	14年10か月	14年8か月
男女賃金差異 ^{*1}	%					
全労働者	%	45.9	47.4	49.4	51.5	52.8
正規雇用労働者	%	59.4	60.4	61.6	63.6	64.5
嘱託職員・パートタイマー	%	60.5	59.5	60.6	58.0	60.2
採用人数	名	39	70	38	46	69
男性	名	10	25	10	18	26
女性	名	29	45	28	28	43
月間平均時間外労働時間	時間	8.1	7.2	6.8	7.5	7.6
年間有給休暇取得日数	日	7.4	8.8	10.1	10.8	11.2
有給休暇取得率	%	39.1	46.3	52.4	55.9	57.6
社会						
育児休業取得率・人数 ^{*2}	%					
男性	%	23.8	26.3	118.2	92.3	107.1
男性	名	5	5	26	12	15
女性	%	104.0	96.3	82.8	138.9	95.8
女性	名	26	26	24	25	23
女性役員比率	%	19.1	19.7	23.3	26.4	32.7
女性管理職比率	%	4.3	5.0	7.0	8.6	10.4
女性新卒採用率	%	73.0	64.3	72.2	60.0	61.8
障がい者雇用率	%	2.36	2.31	2.45	2.49	2.63
行内研修開催数	回	47	111	138	144	121
研修延べ受講者数	名	948	2,362	2,230	2,457	2,873
研修・自己啓発関連費 ^{*3}	百万円	21	33	31	56	84
如学カレッジ(企業内大学)受講者数	名	-	42	60	67	36
資格保有者数						
事業承継・M&A関連(累計)	名	360	402	401	394	386
FP1級技能士(累計)	名	46	58	66	67	65
企業経営アドバイザー(累計)	名	-	-	27	36	63
ITパスポート(累計)	名	-	-	115	219	272
サステナビリティ・オフィサー(累計)	名	-	-	-	79	156
高ストレス者割合	%	10.2	10.5	10.2	9.3	9.4
特定検診受診率	%	90.8	90.4	93.1	93.3	92.3
特定保健指導実施率	%	74.4	75.1	49.5	74.3	77.5

	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
【地域課題の解決】						
SDGs関連商品取扱実績						
SDGs応援私募債(累計)	百万円	-	980	2,000	3,730	4,610
SDGs経営支援サービス(累計)	件	-	134	188	208	224
社会						
事業承継支援実績	件	29	35	30	35	31
M&A支援実績	件	24	30	25	36	34
当行が関与した開業先	件	81	70	83	77	73
人材支援採用実績	名	15	27	50	47	63
人材紹介サービス片手型	名	15	27	25	21	36
人材紹介サービス両手型(キャリアピタAKITA+)	名	-	-	-	-	2
キャリアピタAKITA	名	-	-	25	26	25
ガバナンス						
取締役	名	15	13	14	14	13
社外取締役比率	%	40.0	53.8	50.0	50.0	53.8
独立社外取締役比率	%	26.6	38.4	35.7	50.0	53.8
女性取締役比率	%	6.6	15.3	14.2	14.2	23.0

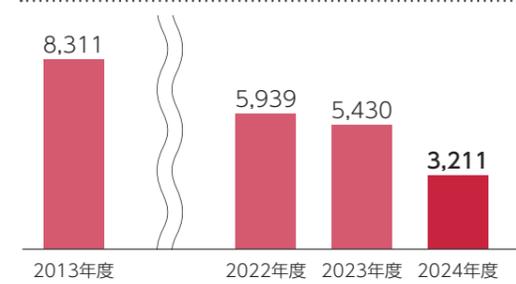
※1 男性の賃金に対する女性の賃金の割合。賃金は退職手当、通勤手当等を除いています。また、パート人員数の算定については、当該パートタイマーの年間所定労働時間から行員の年間所定労働時間を除いて算出しています。

※2 育児休業取得率については、育児・介護休業法に基づき算出しており、嘱託職員、パートタイマーを含めています。また、過年度に出生した従業員または配偶者が出生した従業員が、翌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。

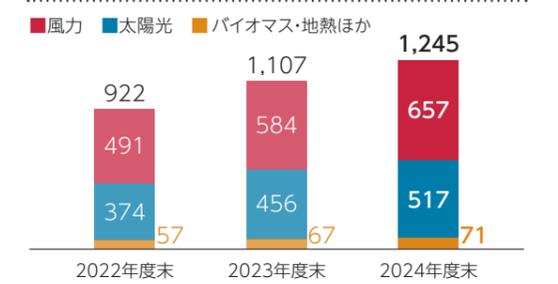
※3 研修・自己啓発関連費について、2024年度は職員の資格取得に対する奨励金等も含めています。

環境

CO₂排出量 (Scope1、2) (単位:t-CO₂)



再生可能エネルギー関連融資累計実行額 (単位:億円)

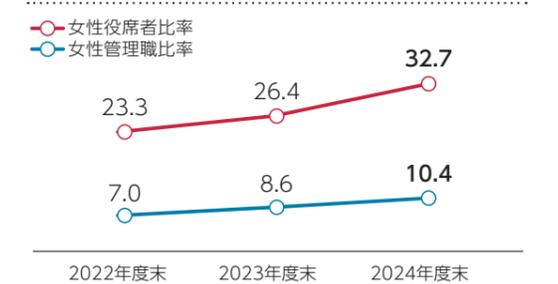


社会

女性新卒採用率 (単位:%)



女性管理職・役員比率 (単位:%)



ガバナンス

取締役会の構成 (2025年6月30日現在)



会社概要

秋田銀行の概要

(2025年3月31日現在)

名称	株式会社 秋田銀行 The Akita Bank, Ltd.
本店所在地	秋田県秋田市山王三丁目2番1号
創業	明治12年(1879年)1月
預金・譲渡性預金	3兆1,957億円
貸出金	2兆641億円
資本金	141億円
発行済株式数	18,093千株

自己資本比率	11.79%(国内基準)
長期格付	A+(JCR)
従業員数	1,206名
店舗数	本支店・出張所98か店
現金自動設備(ATM)	225か所 (店舗内74、店舗外出張所151)
上場証券取引所	東京証券取引所(証券コード8343)

秋田銀行グループ

(株) 秋田グランドリース

事務用機器、輸送用機械、産業機械、土木建築機械などのファイナンスリース等により、お客さまの設備投資をサポートしています。

リース債権・割賦債権残高

(単位:百万円)



(株) 秋田保証サービス

住宅ローンなどを利用されるお客さまの債務保証のほか、債権管理などの業務を行っています。

保証残高

(単位:億円)



(株) 秋田ジェーシービーカード

個人や法人のお客さまにJCBカードを発行するほか、お客さまのキャッシュレス化・業務効率化支援や無担保ローンの保証業務を行っています。

ショッピング取扱高

(単位:百万円)

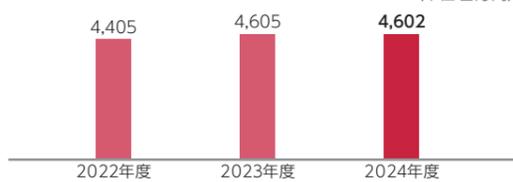


(株) 秋田国際カード

個人や法人のお客さまにVISAカードを発行するほか、お客さまのキャッシュレス化・業務効率化支援や無担保ローンの保証業務を行っています。

ショッピング取扱高

(単位:百万円)

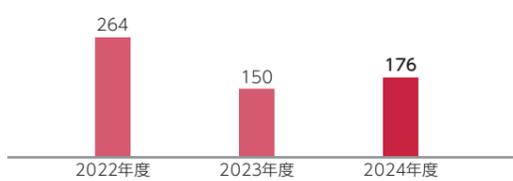


(株) あきぎんリサーチ&コンサルティング

地域経済調査やコンサルティング支援を主な業務とし、様々な課題に直面しているお客さまに専門性の高いサービスを提供しています。

コンサルティング・受託調査件数

(単位:件)

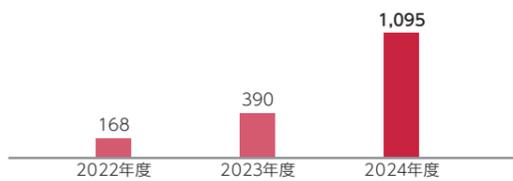


詩の国秋田 (株)

マーケティング、ブランディング、国内外への販路開拓支援、EC事業などを主な業務とし、地域産業の振興に取り組んでいます。

累計取扱高

(単位:百万円)

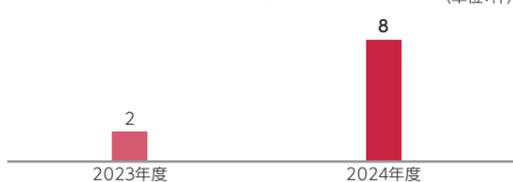


(株) あきぎんキャピタルパートナーズ (2023年7月設立)

投資事業有限責任組合の組成・運営業務を主な業務とし、投資を通じて地域が抱える課題の解決に取り組んでいます。

投資実行件数

(単位:件)



株式インフォメーション

株式の状況

(2025年3月31日現在)

●株式数・株主数

株式数 ●発行可能株式総数 68,745千株
●発行済株式数 18,093千株 株主数 11,292名

●株式の分布状況[所有者別]



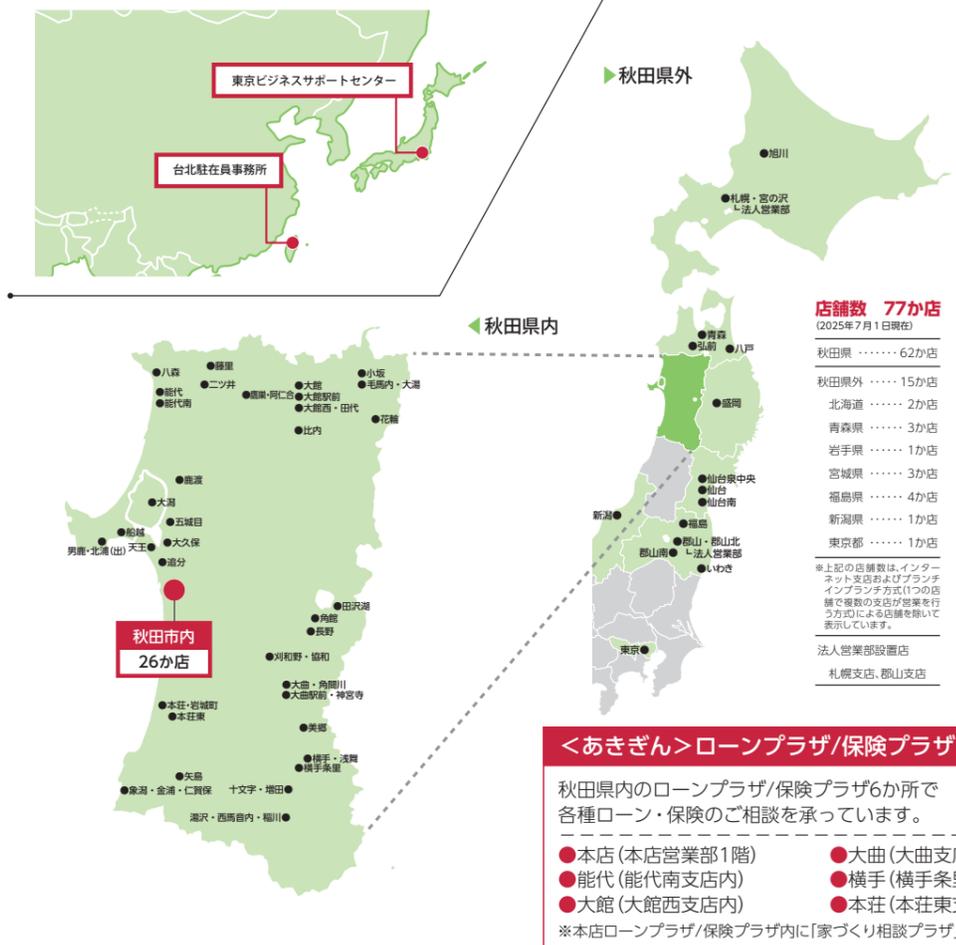
●大株主

株主名	持株数	持株比率
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,698,400株	9.46%
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	981,900	5.47
明治安田生命保険相互会社	804,600	4.48
秋田銀行職員持株会	786,712	4.38
日本生命保険相互会社	437,594	2.43
住友生命保険相互会社	344,700	1.92
双葉不動産建設株式会社	329,300	1.83
JP MORGAN CHASE BANK 385781	225,249	1.25
損害保険ジャパン株式会社	201,200	1.12
株式会社十文字チキンカンパニー	200,000	1.11

(注) 持株比率は自己株式(147,454株)を控除して算出しており、小数点第3位以下を切り捨てて表示しております。

店舗ネットワーク

秋田県内外、首都圏(東京ビジネスサポートセンター)および台北(台北駐在員事務所)をつなぐ当行ネットワークにより、お客さまの新たなビジネス機会の創出をサポートします。





2025年10月発行／株式会社秋田銀行経営企画部広報室
〒010-8655 秋田市山王三丁目2番1号 TEL018-863-1212
✉ koho@akita-bank.co.jp
🌐 <https://www.akita-bank.co.jp/>

— 秋田銀行 公式SNS —

LINE



Facebook



UD FONT

