

価値創造を支える力

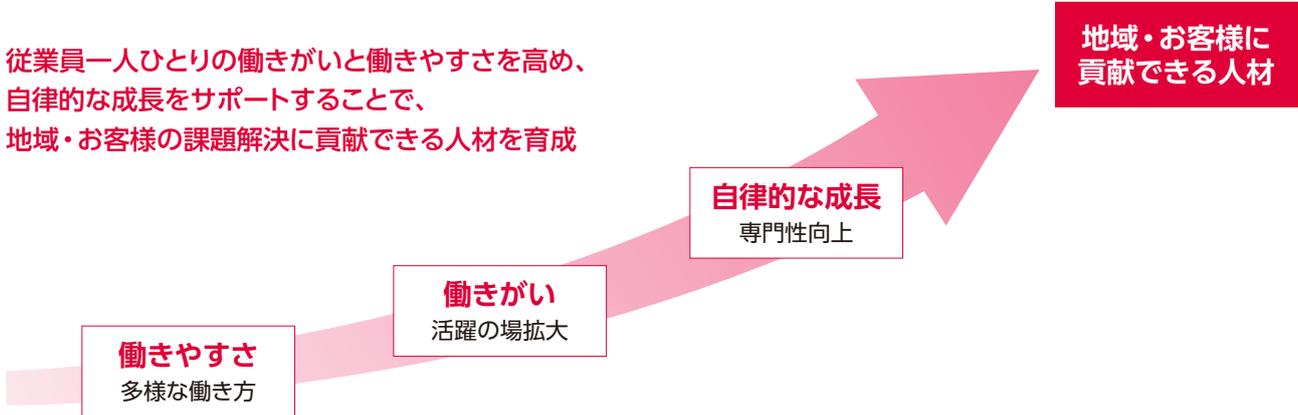


人事戦略	52
ダイバーシティ&インクルージョン	54
ガバナンスの取り組み	57
社外取締役メッセージ	59
役員	60
構造改革の推進	62
コンプライアンス・リスク管理態勢	64
リスク管理態勢	66
ステークホルダーとの対話	68

人事戦略

～地域・お客様の課題解決に貢献できる専門性の高い人材の育成に取り組んでいます～

コンサルティングとデジタルを軸としたビジネスモデルを実現し、当行が力強く成長していくためには、組織として体制を強化するとともに、それぞれの分野の専門人材の育成が不可欠です。従業員一人ひとりが自ら学び専門性を向上させ、自分の強みに磨きをかけ、個性豊かで多様な人材が活躍することで、存在感のある強靱な銀行としてあり続けてまいります。

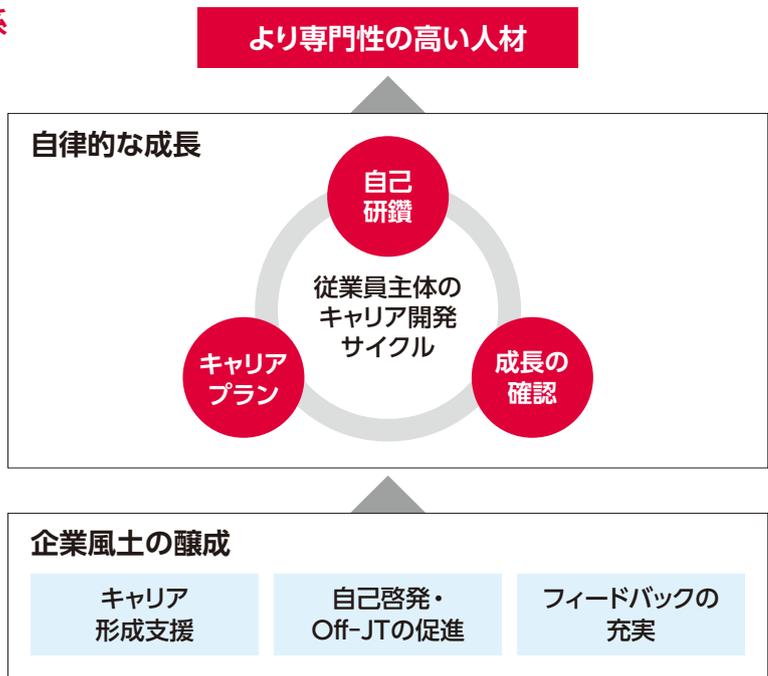


人材育成

自律的な成長をサポートする人材育成体系

自律型人材の育成

従業員が、自分で考え、自ら学び、主体的に実践できる自律型人材の育成に取り組んでいます。従業員の自律的な成長をサポートする体系を強化し、従業員一人ひとりの専門性の向上を図ってまいります。



コンサルティング 育成ロードマップの導入
人材育成・教育専担者の配置

デジタル デジタル人材の積極的な採用
組織全体のデジタルスキルの底上げ

本部専門人材 外部への研修派遣
外部連携先からのノウハウ吸収

**全員コンサルティング体制
高度かつ専門的なコンサルティング**

デジタルスキル強化

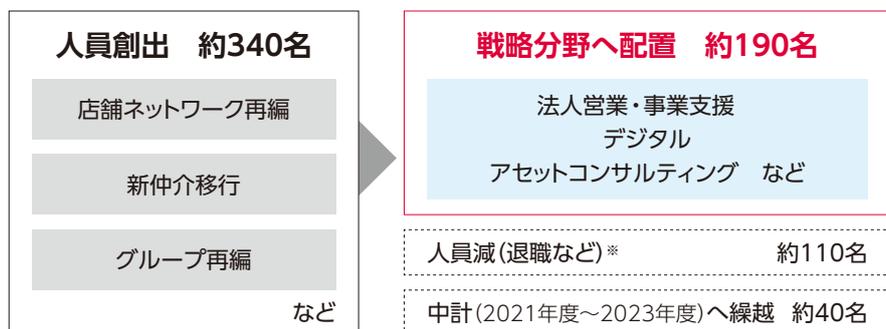
高度金融を担う専門人材

戦略的な人員配置

戦略分野であるコンサルティングとデジタルに重点的に人員を配置し、お客様との接点強化とより高度なサービスの提供を図ってまいります。

■ 2018年度～2020年度実績

(2021年3月末総従業員数：約3,000名)



■ 2021年度～2023年度



※準職員・パートタイマーを含む

モチベーションの向上

経営層と従業員の一体感の醸成

役員が「経営ビジョン」「思い」を直接従業員に伝え、また従業員が「意見」「考え」を直接役員に伝える機会を設けています。双方向のコミュニケーションを強化し、相互の理解を深めることで組織の一体感を高めます。

人事考課・業績評価の見直し

フィードバックの充実を図り、人材育成の強化につなげています。

コミュニケーションの強化

キャリア形成支援を通じ、組織内のコミュニケーションと信頼関係の強化を図ります。

コミュニケーションサポート制度

「職場内での関わり」「家族・地域を含めた関わり」強化が図れるようコミュニケーションサポート制度を制定し、コミュニケーション向上につながる行事や活動を実施しています。

取組事例

「頭取との意見交換会」の開催

頭取と従業員が対話する場として「頭取との意見交換会」を定期的にオンラインで開催しています。頭取の経営理念や中期経営計画に対する思いや、従業員の質問に対する頭取の率直な考えやアドバイスなどを直接聞くことができ、参加した従業員から好評です。経営層との対話の充実により風通しのよい職場づくりに努めています。



ダイバーシティ&インクルージョン

～多様な人材の活躍をサポートし、個々人が活躍できる組織づくりに取り組んでいます～

活躍の場を拡大し、働きがいのある職場づくりに取り組むとともに、ワーク・ライフ・バランスの充実を図り、従業員が働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

「活躍の場」拡大

障がい者の雇用

障がいのある方を積極的に雇用し、それぞれの能力にあった活躍の場を設けています。

障がい者雇用事業所「ごうぎんチャレンジド」 (P56)



感性豊かに絵を描く
ごうぎんチャレンジドまつえの職員

女性・シニアの活躍推進

従業員が挑戦意欲を高め、能力を十分に発揮し、働きがいのある職場環境の整備に努めています。

女性従業員の 管理職への積極的な登用	2023年度末までに女性管理職比率25%以上を目標	
多様なキャリアパスの整備	<ul style="list-style-type: none"> ● エリア職(勤務エリアを限定した職種)のキャリアマップ 窓口サービス / 個人営業 / 融資・外為 / 法人営業 研修の充実や実践研修の実施、サポート体制の強化など、エリア職のキャリア形成を積極的に支援 ● エリア職の法人営業への配置転換 2020年度実績 67名 	エリア職の法人営業への配置転換 (人)
	準職員・パートタイマーの積極的な行員登用	
シニア人材の活躍の場の拡大	<ul style="list-style-type: none"> ● 支店長・出張所長等の役職への積極的な登用 ● 経験を生かした職務開発 コンサルティングの実践 / 若手行職員の教育 / 地域の人材ニーズへの対応 	

高齢者パートコース(70歳までの継続雇用)の導入

当行で培った知識・経験・能力を生かし、65歳以降も当行で長く活躍できる就業環境を整備するため、パートタイマーとして70歳まで継続勤務できる高齢者パートコースを導入しています。

ワーク・ライフ・バランス

育児・介護と仕事の両立支援

3歳まで取得可能な育児休業のほか、復職後も短時間勤務・時間外労働の免除および制限を子どもが小学校3年生修了まで利用できるなど、両立支援を積極的に行っています。また、男性従業員の育児休業取得促進に向け、ロールモデルを積極的に紹介するなど、意識の醸成を図っています。家族などの介護が必要となった場合は、介護休業を対象家族1人につき通算365日の範囲内で、3回まで分割して利用できます。

●スマイル・ママミーティング(職場復帰サポート)

育児休業者を対象に懇談会や職場復帰直前ミーティングを開催しています。休業者同士や、復職経験者と意見交換することで、充実した育児休業を過ごすとともに、復職後も相談しあえる仲間づくりを行っています。

●プラチナくるみん認定

2018年12月、次世代育成支援対策推進法に基づく「プラチナくるみん認定」を取得しました。



働き方改革

育児・介護と仕事の両立や健康管理の観点から、銀行全体で時間外労働抑制や有給休暇の取得促進に取り組んでいます。また、従業員の多様な働き方の実現を目指して、テレワーク制度とフレックスタイム制勤務を導入しています。

●時間外労働抑制

従業員一人ひとりが時間管理を意識し、効率的かつメリハリをつけた業務運営を促進しています。

●有給休暇の取得促進

年間の有給休暇取得目標を、年間休暇付与日数の8割とし、全ての従業員が充実したワーク・ライフ・バランスを実現できるよう、環境整備に努めています。

●テレワーク制度

柔軟な働き方の実現と危機管理への対応を目的に、自宅等で勤務する在宅勤務と、渉外先、出張先で持出機器を使用して業務を行うモバイルワークを導入しています。

●フレックスタイム制勤務

従来の就業時刻を基本とし、業務の予定や個々の事情に合わせて、一日の勤務時間や始業・終業時刻を変更できます。

「健康経営」への取り組み

2018年9月、「健康経営宣言」を策定し、頭取を健康づくり責任者として、山陰合同銀行グループが一体となって行職員一人ひとりの心と身体の健康の保持・増進を図るための取り組みを行っています。

健康経営宣言

山陰合同銀行にとって、行職員のみなさん一人ひとりがかけがえのない財産です。
みなさんの心身の健康の保持・増進に向け、まっすぐに力強く取り組んでいきます。時間外労働の抑制や有給休暇取得の促進等、みなさんが山陰合同銀行で生き活きとやりがいを持って働ける職場環境の整備を図ります。

「健康経営優良法人2021(大規模法人部門)ホワイト500」認定

経済産業省および日本健康会議が実施する「健康経営優良法人認定制度」において3年連続で健康経営優良法人に認定されました。

グループ企業のうち、山陰総合リース(株)、松江不動産(株)、合銀ビジネスサービス(株)、(株)ごうぎんクレジット、山陰債権回収(株)、(株)山陰オフィスサービスも2年連続で中小規模法人部門で認定されました。



2021
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

地域とともに歩む ～地域で支える障がい者の自立支援・社会参画支援～

**ごうぎん
チャレンジド**
障がい者雇用事業所



ごうぎんチャレンジドまつえ

2007年9月開設

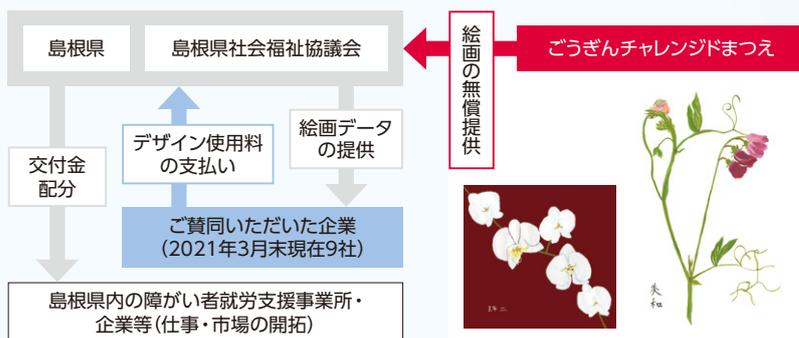
障がいのある職員数: 18名

(2021年3月31日現在 開設当初: 6名)

知的障がいのある方が専門的に就労し、
絵画の制作や絵画を使用したノベルティ
の製作、事務業務を行っています。

ゆめいくワークサポート事業

知的障がいのある方々が持つ芸術的能力
により経済的価値を生み出す仕組みを島
根県、島根県社会福祉協議会とともに構
築し、地域で障がい者の自立を支援する
取り組みを行っています。



取り組みにご賛同いただいた企業に、「ごうぎんチャレンジドまつえ」の職員が描いた
絵画を使用いただいています。絵画の使用料は社会福祉協議会を経て、障がい者就
労支援事業所や企業に還元され、障がい者自立支援の目的に活用されています。

ごうぎんチャレンジドとっとり

2017年9月開設

障がいのある職員数: 13名

(2021年3月31日現在 開設当初: 5名)

精神障がいや発達障がいのある方が主に就労し、ITスキルを駆使した作業など幅広い銀行業務を担っています。

「インターンシップ」「研修プログラム」の提供

鳥取県、鳥取県教育委員会と「障がい者の社会参画支援に関する包括連携協定」を締結し、他の事業所の障がい者職員や
特別支援学校の生徒を中心に数多くの研修や視察を受け入れています。地域と相互に連携し、障がい者の個々人の特性に
応じた多面的な自立支援、雇用の機運向上に貢献しています。

**障がい者の活躍躍進に取り組む国際的イニシアチブ
「The Valuable 500」に加盟**

“インクルーシブ (包摂的) なビジネスはインクルーシブな社会を創る” という考えのもと、障がい者がビジネス・社会・経済にもたらす潜在的な価値を發揮できるよう世界の
企業が行動することを目的とし、その活動を支援する国際的イニシアチブです。
本イニシアチブに加盟することで、これまでの取り組みをさらに発展させてまいります。



世界500社の企業からの賛同を募り、
日本企業50社が加盟

ガバナンスの取り組み

～コーポレートガバナンスの強化と充実に取り組みます～

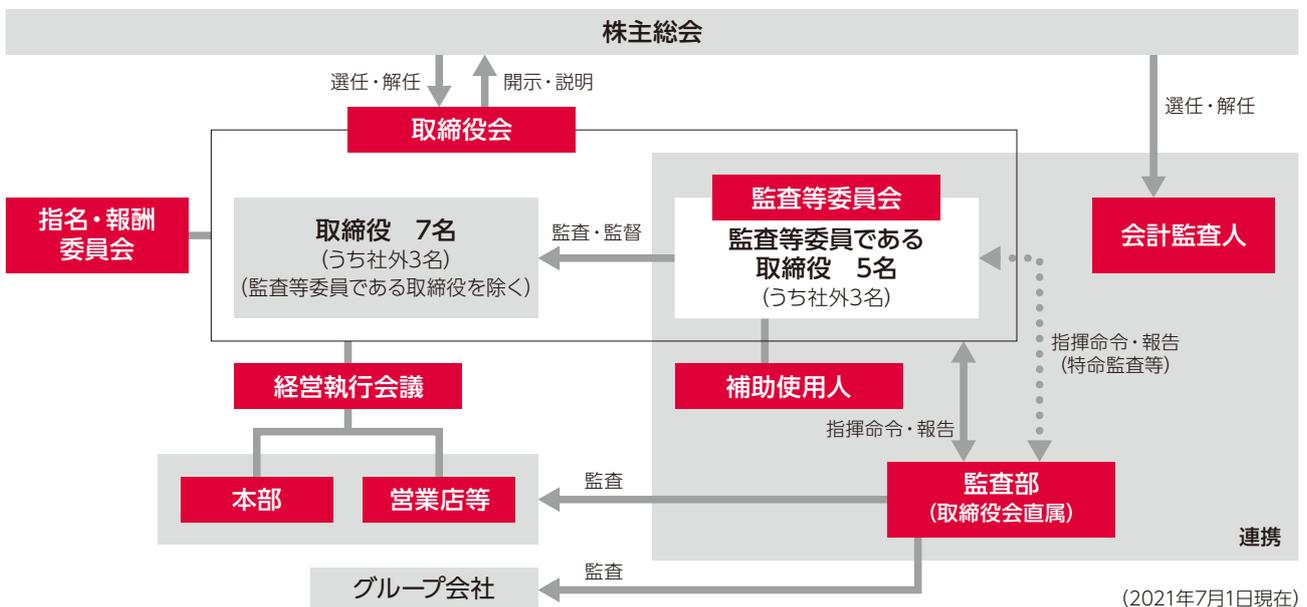


コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

当行は、経営理念に掲げる「地域の夢、お客様の夢をかなえる創造的なベストバンク」を実現するとともに、金融環境の変化に適切に対応し、持続的な成長および中長期的な企業価値の向上を図るために、次の基本方針に沿って、コーポレートガバナンスの強化とその充実に取り組みます。

- (1) 当行は、株主の権利を確保し、その権利を適切に行使できるよう環境を整備します。また、株主の平等性を確保するよう配慮します。
- (2) 当行は、株主、お客様、従業員および地域社会等のステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働します。
- (3) 当行は、財務情報や経営戦略・経営課題、リスクやガバナンスに係る情報等の非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに、法令に基づく開示以外の情報提供の充実に努め、経営の透明性を確保します。
- (4) 取締役会および監査等委員会は、株主に対する受託者責任を踏まえ、当行の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るべく、その責務を適切に果たします。
- (5) 当行は、中長期的な企業価値の向上に資するため、株主との間で建設的な対話を行います。

■ コーポレートガバナンス体制図

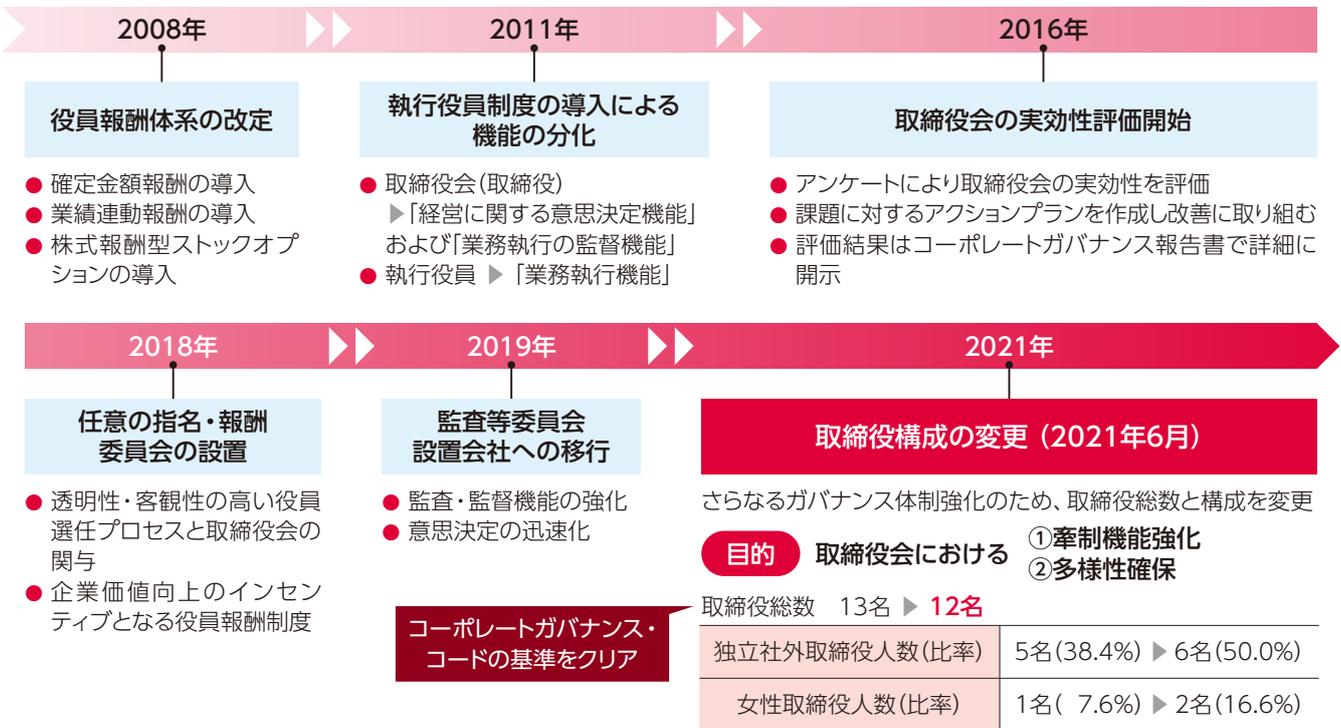


※ガバナンスについては、資料編P15～17にも掲載しています

ガバナンスの取り組み

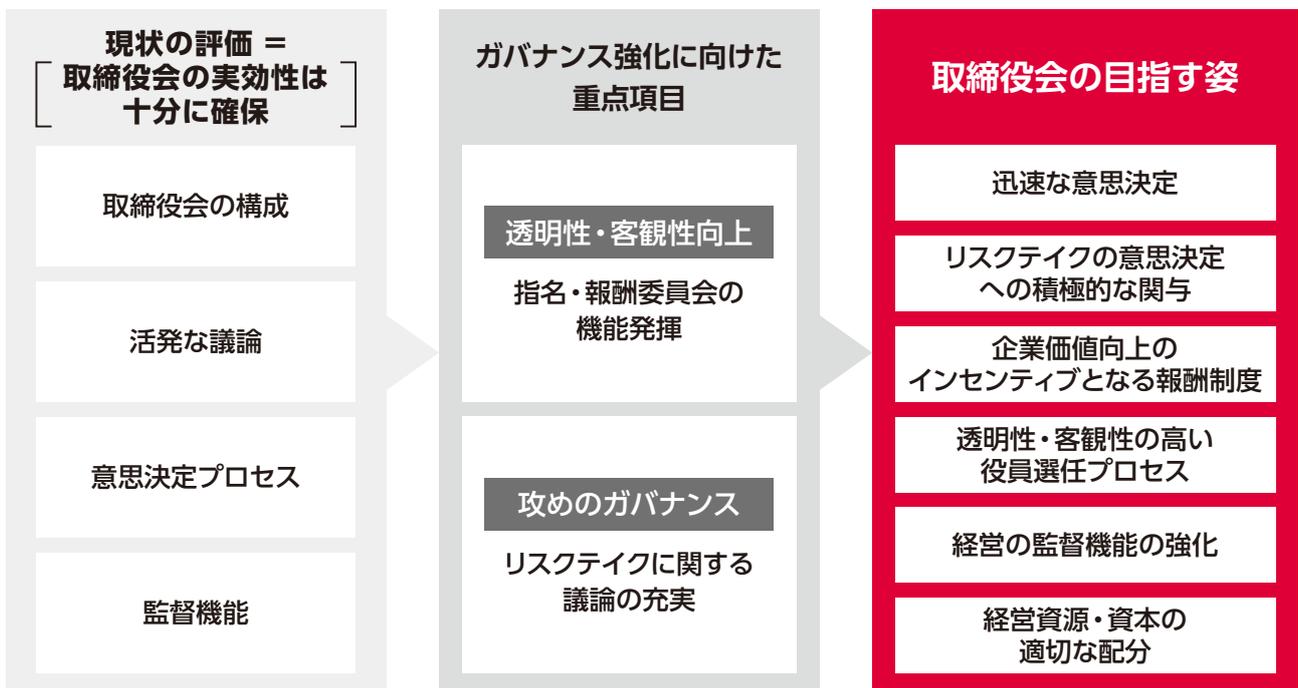
コーポレートガバナンス改革

当行は、機関設計や取締役会の構成変更、役員報酬制度の整備など、ガバナンス改革を進めています。



コーポレートガバナンス体制の強化

ステークホルダーのご期待に応え、持続的な企業価値向上を実現するため、今後もコーポレートガバナンス体制の強化を継続していきます。



社外取締役メッセージ

地域における ESG金融の追求に向けた 山陰合同銀行の 取り組みについて

取締役 多胡 秀人



ESG金融懇談会において

山陰合同銀行のESG/SDGsの取り組みを発表

2018年に始まったESG金融懇談会(環境省主催)において、山陰合同銀行は地方銀行を代表してESG/SDGsの取り組みを発表しました。懇談会での議論は「ESG金融懇談会提言～ESG金融大国を目指して～」として結実していますが、その中に次のような文言があります。

「顧客のESG課題や地域のSDGsの視点なくして、顧客本位の持続可能なビジネスモデルを構築することは困難といっても過言ではない。」「地域における ESG金融とは真のリレーションシップバンキングを追求していくことに等しい。」

「地域の夢、お客様の夢をかなえる創造的なベストバンク」を経営理念に掲げる山陰合同銀行がまさに目指すところ です。

コロナ対応により事業変革を行う

地域企業に対する支援の姿勢

コロナ禍で地域経済・地域社会はウィズコロナ・ポストコロナに則したニューノーマルへ大変革を余儀なくされます。事業を営むお客様は事業変革が、そして個人のお客様は新しい生活様式の構築が強く求められています。

変革は大きなリスクと表裏一体ですが、そこに果敢に挑戦するお客様に対し、地域金融機関も「我がこと」として寄り添っていかねばなりません。地域金融機関には長年にわたる地元のお客様との取引からの結晶である資本(内部留保)がありますが、これをバッファーとしてお客様の変革への挑戦をいかにお手伝いするか、地域金融機関の真価が問われるのです。ありがたいことに山陰合同銀行にはお客様のお陰で地方銀行の中でも有数の厚みのある資本があります。コロナ禍の今は資本の使いどころ、いま使わずしていつ使うのか。

新型コロナウイルスとの長い闘いが続いています。コロ

ナ対応の制度融資や助成金などによる資金繰り支援策によって、急場をしのぐことはできているものの、あくまでも時間稼ぎの止血に過ぎず、事業者はそれが効いているうちにニューノーマルに対応した事業変革に着手していかなければなりません。

とはいえ事業変革は難易度の高いものです。当事者である事業者はもとより、取引金融機関や中小企業支援団体、士業の方々などが連携して伴走支援する総力戦で臨む必要があります。

周知の通り日本の事業者の99%が中小規模事業者であり、その方たちが地域経済・地域社会を担っていることから、地域のサステナビリティ(持続)のためには中小規模事業者の皆様の覚醒が必須です。

ウィズコロナ・ポストコロナに対応した“事業変革”を行う事業者、そこに寄り添って伴走支援を行う地域金融機関たち、ともにESG/SDGsやBCP(企業等が自然災害、大火災、テロ攻撃、感染症などに遭遇しても事業資産の損害を最小限に押さえ込むための平時の事業継続計画)の視点を盛り込むことから避けて通ることはできません。

確かにコロナ禍は前代未聞で、多くの人たちにとって想定外のことではありますが、これからも平時が続くというシナリオは考えられません。ある有識者は「想定外という言葉は言い訳に過ぎなくなる」と言っていますが、まさにその通りだと思います。

これからの厳しい時代、山陰合同銀行は想定外という言葉で封印し、地域の持続と成長のために、お客様とともに汗を流していかなければなりません。

多胡 秀人 (たご ひでと)

島根県安来市出身。東京銀行(現三菱UFJ銀行)、外資系金融機関、大手コンサルティング会社を経て、2007年6月より当社社外取締役 に就任。2011年より地域の魅力研究所代表理事。政府の有識者委員も数多く歴任し、現在は環境省「ESG金融/ハイレベル・パネル」委員などを務める。

役員

(2021年6月22日現在)

取締役（監査等委員である取締役を除く）



取締役会長(代表取締役)

石丸 文男

1977年 4月 当行入行
1998年 7月 桜谷支店長
2001年 6月 総合企画部ALM室長
2003年 6月 広島支店長
2006年 4月 鳥取営業部長
2007年 6月 取締役鳥取営業部長
2008年 4月 取締役経営企画部長
2009年 6月 常務取締役経営企画部長
2010年 6月 常務取締役
2011年 6月 取締役専務執行役員鳥取営業本部長
2013年 6月 取締役専務執行役員
2015年 6月 取締役頭取
2020年 6月 取締役会長(現任)



取締役頭取(代表取締役)

山崎 徹

1982年 4月 当行入行
2006年 6月 米子西支店長
2009年 6月 営業企画部長
2012年 6月 執行役員経営企画部長
2014年 6月 常務執行役員
2015年 6月 取締役専務執行役員
2018年 6月 取締役副頭取執行役員
2020年 6月 取締役頭取(現任)



取締役

布野 裕二

1987年 4月 当行入行
2006年 4月 人事部調査役
2008年 7月 人事部グループ長
2010年 7月 尼崎支店長
2013年 6月 江津支店長
2015年 6月 人事部長
2017年 6月 執行役員石見営業本部長
2019年 6月 常務執行役員
2021年 6月 取締役常務執行役員(現任)



取締役

井田 修一

1988年 4月 当行入行
2007年 4月 審査部審査役
2008年 7月 人事部調査役
2010年 7月 人事部グループ長
2011年 7月 米子東支店長
2014年 7月 広島支店長
2016年 6月 総合事務部長
2018年 6月 執行役員経営企画部長
2020年 6月 取締役常務執行役員経営企画部長(現任)



取締役(社外・独立)

多胡 秀人

1974年 4月 ㈱東京銀行(現㈱三菱UFJ銀行)入行
1988年 8月 フランス・インドスエズ銀行
東京支店資本市場部長
1992年 1月 ナショナル・ウエストミンスター銀行
東京支店業務推進部長
1997年 4月 ㈱多胡事務所代表取締役(現任)
1999年 4月 デロイト・トーマツ・コンサルティング(株)
(現アビームコンサルティング(株))
パートナー(執行役員)
2003年 6月 アビームコンサルティング(株)顧問
2004年 6月 ㈱鹿児島銀行監査役
2007年 6月 当行取締役(現任)
2007年 6月 ㈱鹿児島銀行取締役
2018年 6月 ㈱商工組合中央金庫取締役(現任)
2020年 6月 東和銀行取締役(現任)



取締役(社外・独立)

倉都 康行

1979年 4月 ㈱東京銀行(現㈱三菱UFJ銀行)入行
1996年 4月 パンカース・トラスト
マネージング・ディレクター
1997年 6月 チェース・マンハッタン・バンク
マネージング・ディレクター
1998年 6月 チェース証券会社東京代表兼務
リサーチアンドブライジングテクノ
ロジー(株)代表取締役(現任)
2001年 4月 産業ファンド投資法人執行役員
セントラル短資FX(株)監査役(現任)
2015年 4月 ㈱国際経済研究所シニア・フェロー
(現任)
2018年 6月 当行取締役(現任)



取締役(社外・独立)

後藤 康浩

1984年 4月 ㈱日本経済新聞社入社
1988年 9月 同社パーレーン支局駐在
1990年 1月 同社欧州総局(ロンドン)駐在
1992年 9月 同社東京本社産業部
1997年 9月 同社中国総局(北京)駐在
2000年 9月 同社東京本社産業部編集委員
2002年 3月 同社論説委員兼
日経CNBCキャスター
2005年 4月 一般社団法人全国石油協会
非常勤理事(現任)
2008年 3月 ㈱日本経済新聞社
東京本社編集局アジア部長
2010年 4月 同社編集委員
2016年 4月 亜細亜大学都市創造学部教授
(現任)
2017年 6月 フォスター電機(株)社外監査役
2020年 4月 オレンジテック・ジャパン(株)
取締役(現任)
2020年 6月 フォスター電機(株)社外取締役(現任)
2021年 6月 当行取締役(現任)

監査等委員である取締役



常勤監査等委員

宮内 浩二

1988年 4月 当行入行
2007年 7月 経営企画部グループ長
2010年 7月 松江駅前支店長
2013年 6月 東京支店長
2015年 7月 浜田支店長
2017年 6月 人事部長
2018年 6月 執行役員人事部長
2019年 6月 常勤監査等委員(現任)



常勤監査等委員

中村 真実子

1986年 4月 当行入行
2010年 4月 くまびき出張所長
2013年 4月 審査部審査役
2013年 7月 直江支店長
2016年 2月 島根医大通支店長
2018年 6月 お客様サービス部長
2019年 6月 人事部長
2021年 6月 常勤監査等委員(現任)



監査等委員(社外・独立)

今岡 正一

1987年10月 サンワ・等松青木監査法人
(現有限責任監査法人トーマツ)入所
1991年 4月 公認会計士登録
1999年12月 今岡公認会計士事務所所長(現任)
2004年 9月 税理士登録
今岡正一税理士事務所所長(現任)
2007年 8月 大黒天物産(株)監査役(現任)
2007年10月 ACアーネスト監査法人社員(現任)
2015年 6月 当行監査役
2019年 6月 当行監査等委員(現任)



監査等委員(社外・独立)

足立 珠希

2001年10月 弁護士登録(鳥取県弁護士会入会)
2011年 1月 足立珠希法律事務所代表(現任)
2016年 4月 国立大学法人鳥取大学監事(現任)
2016年 6月 当行監査役
2019年 6月 当行監査等委員(現任)



監査等委員(社外・独立)

瀬古 智昭

1992年10月 監査法人トーマツ
(現有限責任監査法人トーマツ)入所
2006年 4月 弁護士登録(鳥取県弁護士会入会)
鳥取ひまわり基金法律事務所
(現鳥取あおぞら法律事務所)入所
(現任)
2007年 1月 公認会計士登録
2014年 3月 日本セラミック(株)社外監査役
2016年 3月 日本セラミック(株)
監査等委員である社外取締役(現任)
2020年 6月 鳥取空港ビル(株)社外監査役(現任)
2021年 6月 当行監査等委員(現任)

執行役員

頭取執行役員
山崎 徹

専務執行役員(兵庫・大阪営業本部長)
古山 英明

常務執行役員(米子営業本部長)
安喰 哲哉

常務執行役員
布野 裕二

常務執行役員(経営企画部長)
井田 修一

常務執行役員
秋下 宗一

常務執行役員(山陽営業本部長)
吉川 浩

常務執行役員(N/Aライアンス戦略本部長、
アセットコンサルティング部長)
景山 英俊

執行役員(法人営業部長)
赤木 利光

執行役員(リスク統括部長)
生田 博久

執行役員(人事部長)
金谷 智文

執行役員(石見営業本部長)
伊藤 信二

執行役員(神戸支店長)
吉川 栄司

執行役員(IT統括部長)
安田 譲

執行役員(岡山支店長)
成相 昇

執行役員(鳥取営業本部長、鳥取営業部長)
田中 良和

(注) 1. 取締役 多胡秀人、取締役 倉都康行、取締役 後藤康浩は、会社法第2条第15号に定める社外取締役です。

なお、多胡秀人、倉都康行、後藤康浩は、東京証券取引所の規則に定める独立役員として同取引所に届け出ております。

2. 監査等委員である取締役 今岡正一、監査等委員である取締役 足立珠希、監査等委員である取締役 瀬古智昭は、会社法第2条第15号に定める社外取締役です。

なお、今岡正一、足立珠希、瀬古智昭は、東京証券取引所の規則に定める独立役員として同取引所に届け出ております。

構造改革の推進

～合理化・効率化を徹底追求した生産性向上により、戦略分野に人員・投資原資を振り向けます～

基本方針

戦略分野であるコンサルティングとデジタルを強力に推進するため、経営基盤をさらに強化します。合理化・効率化を徹底して追求し、生産性の向上を通じて創出された人員・投資原資を戦略分野に振り向けることで、お客様へより高度なサービスの提供を目指します。

お客様との接点強化 / より高度なサービスの提供

事務時間の削減 / 戦略分野への人員再配置

顧客体験(UX)向上

生産性向上

効率化

顧客体験(UX)向上	コンサルティング機能の強化	<ul style="list-style-type: none"> ● 法人コンサルティング拡充 ● 野村証券(株)との業務提携
	デジタル技術の活用	<ul style="list-style-type: none"> ● 非対面チャネル充実 ● CRM/SFA導入
生産性向上	組織体制の再構築	<ul style="list-style-type: none"> ● 構造改革推進体制構築 ● 戦略的人員再配置
	新たな社会様式に 適応した人事運営	<ul style="list-style-type: none"> ● 人事制度改革 ● 働き方改革
効率化	組織体制の合理化	<ul style="list-style-type: none"> ● 店舗ネットワーク再編 ● 基幹システム更改
	サービス維持・提供 コストを踏まえた合理化	<ul style="list-style-type: none"> ● 営業店の事務レス化 ● 採算性を勘案した業務見直し

前中期経営計画に
おける成果

人員創出
340名

経費削減
▲16億円

顧客体験(UX)向上

戦略分野であるコンサルティングとデジタルを強力に推進してまいります。

▶ コンサルティング強化についてはP44～45を、デジタル戦略についてはP32～33をご覧ください

生産性向上

経営資源を戦略分野へ再配分します。

▶ 戦略的人員再配置についてはP53をご覧ください

効率化

合理化・効率化により経営資源を捻出します。

組織体制の合理化

グループガバナンス

● 事業セグメント別の業績管理

「法人向け」、「個人向け」などの事業セグメントごとに、グループ会社も一体で採算を管理していきます。

● グループ内の重複事業の再編

グループ全体で業務を見直し、経費削減、人材の効率的な配置、ノウハウ向上など業務の合理化・効率化を図ります。

サービス維持・提供コストを踏まえた合理化

ATM運営体制

外部機関とのATM提携を活用し、山間部の金融インフラを維持しながらコスト削減を図ります。また、市街地のATM運営管理体制を見直し、効率化を図ります。

経費コントロール

構造改革やコスト削減に努め、物件費は前期比約5億円の減少となりました。

経費計画

人件費は、自然減に伴う人員の減少の一方、人事制度の見直しや65歳以上の継続雇用等により、現状維持の見通しです。物件費は、戦略分野への投資を積極的に実施していく一方、経常経費は構造改革の効果と継続的な合理化により引き続き削減に努め、中期経営計画最終年度には2020年度比5億円の減少を計画しています。

店舗戦略

● 店舗ネットワークの合理化

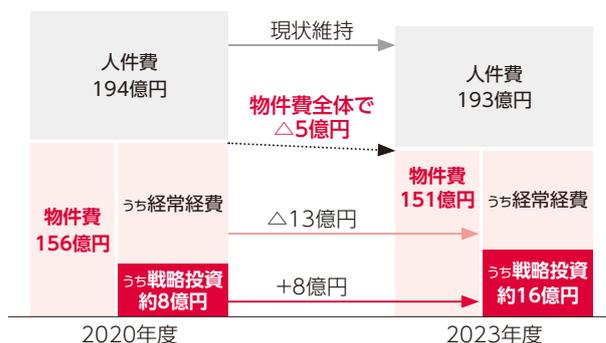
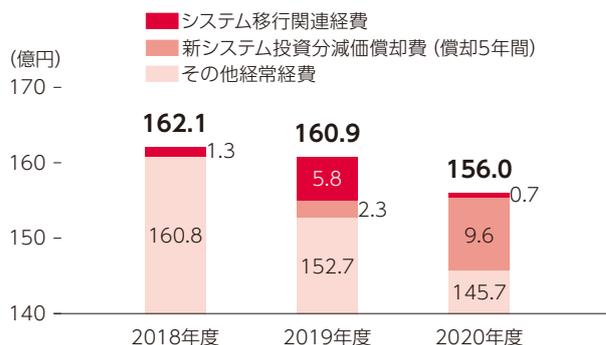
2020年8月、9月に山陰両県の33カ店を店舗内店舗方式（ランチ・イン・ランチ）としたほか、出張所や県外店で昼休業を導入するなど、効率的かつ柔軟な店舗体制の構築に取り組むとともに、Webでお取引いただける商品・サービスの拡充などお客様の利便性の確保にも取り組んでいます。

● コンサルティング営業強化に向けた店舗の役割の見直し
野村證券(株)との提携により、2020年9月以降、山陰両県にコンサルティングプラザをオープン、2021年3月に資産運用業務の取扱店を資産運用相談窓口（地域中核店）に統合しました。専門知識を有する行員やノウハウを集約することにより、より一層付加価値の高い金融サービスを提供できる体制としました。

地公体取引

事務手数料の適正化を図ります。また、地方公共団体のデジタル化をサポートし、行政サービスの利便性の向上・効率化を図り、地公体取引の合理化・効率化に取り組めます。

■ 物件費の推移



コンプライアンス・リスク管理態勢

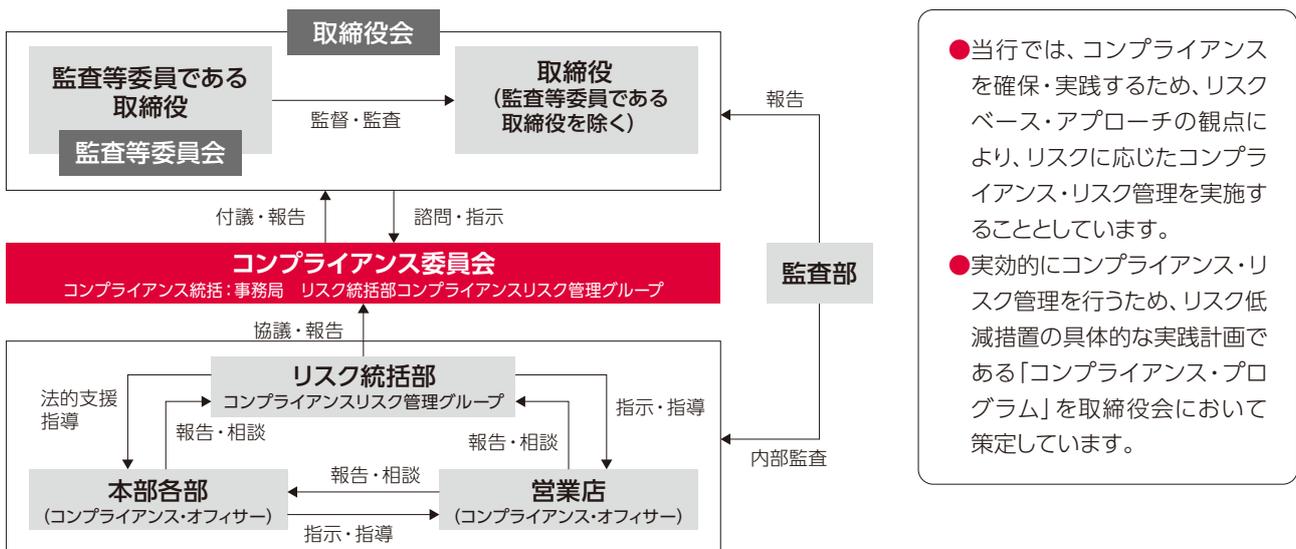
～確固とした体制の構築を目指します～

コンプライアンスに関する基本的な考え方

当行では、コンプライアンスを経営の最重要課題の一つとして位置付け、行内のコンプライアンス風土の醸成に向けた態勢強化に積極的に取り組んでいます。

コンプライアンス委員会では、コンプライアンスの状況やコンプライアンス・リスク管理体制の整備・運用について定期的に検討し、施策の立案、問題点の改善を行い、検討事項を定期的に取り締役に付議・報告しています。

■ コンプライアンス体制図(2021年7月1日現在)



コンプライアンス経営強化のため内部通報制度の適切な運用

当行では、コンプライアンス経営の強化のため、法令違反その他のコンプライアンス上の問題について、従業員が直接相談・通報することで早期発見と是正を図ることができるよう、社内および社外に内部通報窓口を設置しています。

● 内部通報制度認証(自己適合宣言登録制度)の自己適合宣言登録事業者として登録

当行は、2019年8月16日付で、地域金融機関としては初めて、消費者庁所管の「内部通報制度認証(自己適合宣言登録制度)」の自己適合宣言登録事業者として登録されました。1年ごとの更新も行っています。

今後も、より一層、コンプライアンス経営の強化に向け、内部通報制度の適切な運用によるコンプライアンス違反等の早期発見・是正に取り組んでいきます。



内部通報制度認証(自己適合宣言登録制度)に基づくWCMSマーク

反社会的勢力排除の取り組み

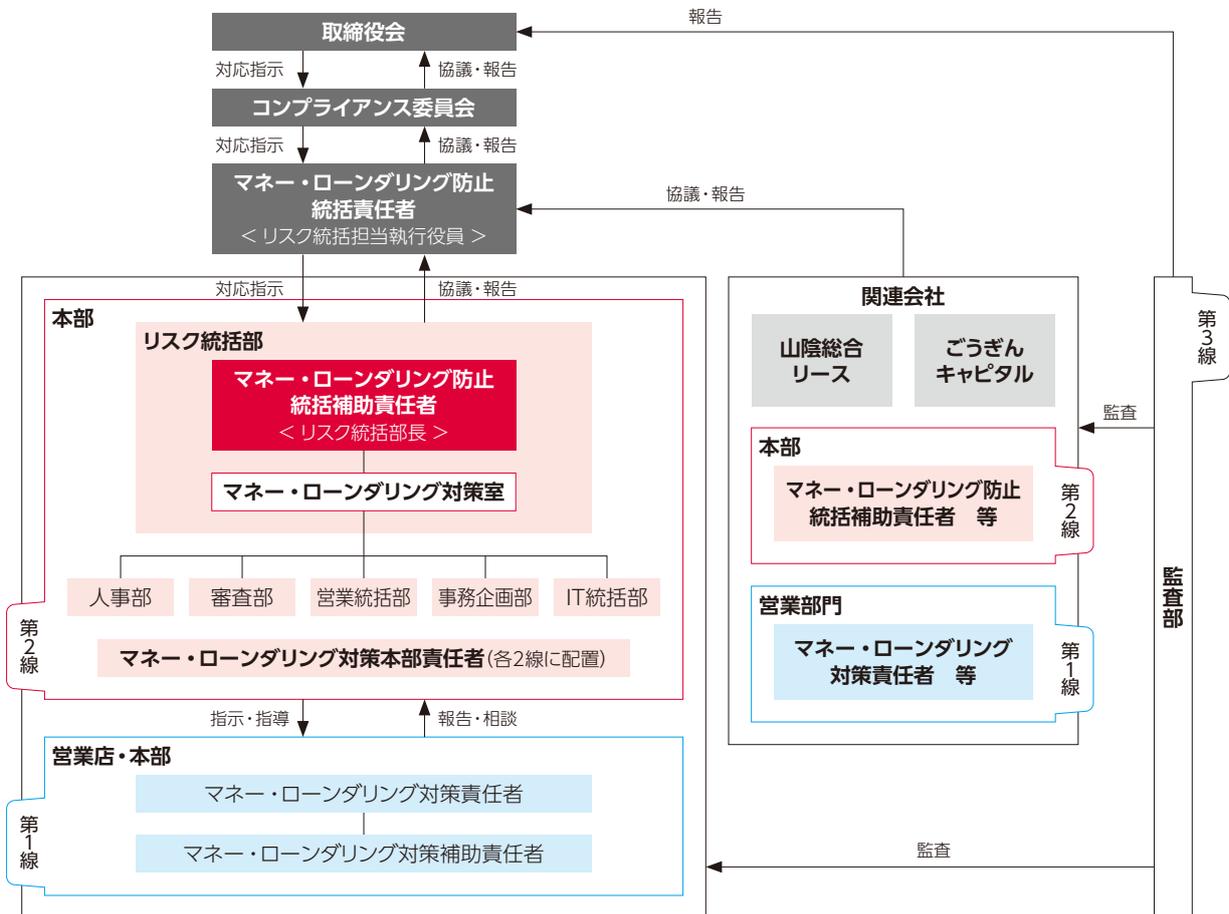
当行は、金融取引に対する公共の信頼を維持し、業務の適切性および健全性を確保するため、反社会的勢力との関係遮断に関する社内体制を整備し、当行単体のみならず当行グループ一体となって、反社会的勢力の排除に取り組めます。また、反社会的勢力との取引解消や不当要求への対処にあたっては、役職員の安全を最優先に確保します。

※ コンプライアンス・リスク管理については、資料編P18～19にも掲載しています

マネー・ローンダリング等防止への取り組み

当行は、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与（以下「マネー・ローンダリング等」といいます）への対策が国際社会において金融機関に求められる責務であることを認識し、マネー・ローンダリング等防止態勢の確立を経営の重要課題と位置づけ、顧客および役職員等がマネー・ローンダリング等に関与すること、または巻き込まれることを防止し、健全な金融システムの維持・発展に寄与するよう取り組んでいます。

■ マネー・ローンダリング防止体制図



顧客保護等への取り組み

当行をご利用いただくお客様の保護および利便性向上の観点から、「お客様に対する適切かつ十分な説明」「相談・苦情等への適切な対応」「顧客情報の適切な管理」「外部委託業務における的確性の確保と顧客情報やお客様への適切な対応」「利益相反の適切な管理」等を一層充実させ、顧客保護等管理態勢を整備・確立することを目指しています。

また、定期的にコンプライアンス研修等を実施する中で、顧客保護等の重要性を役職員へ周知・徹底し、お客様の保護および利便性の向上に努めています。

顧客保護の徹底・顧客利便性の向上

「お客様の視点」で業務を捉え、各種業務の検証・改善を実施

顧客保護等管理態勢

お客様に対する
適切かつ十分な説明

相談・苦情等への
適切な対応

顧客情報の
適切な管理

外部委託業務における
的確性の確保等

利益相反の
適切な管理

リスク管理態勢

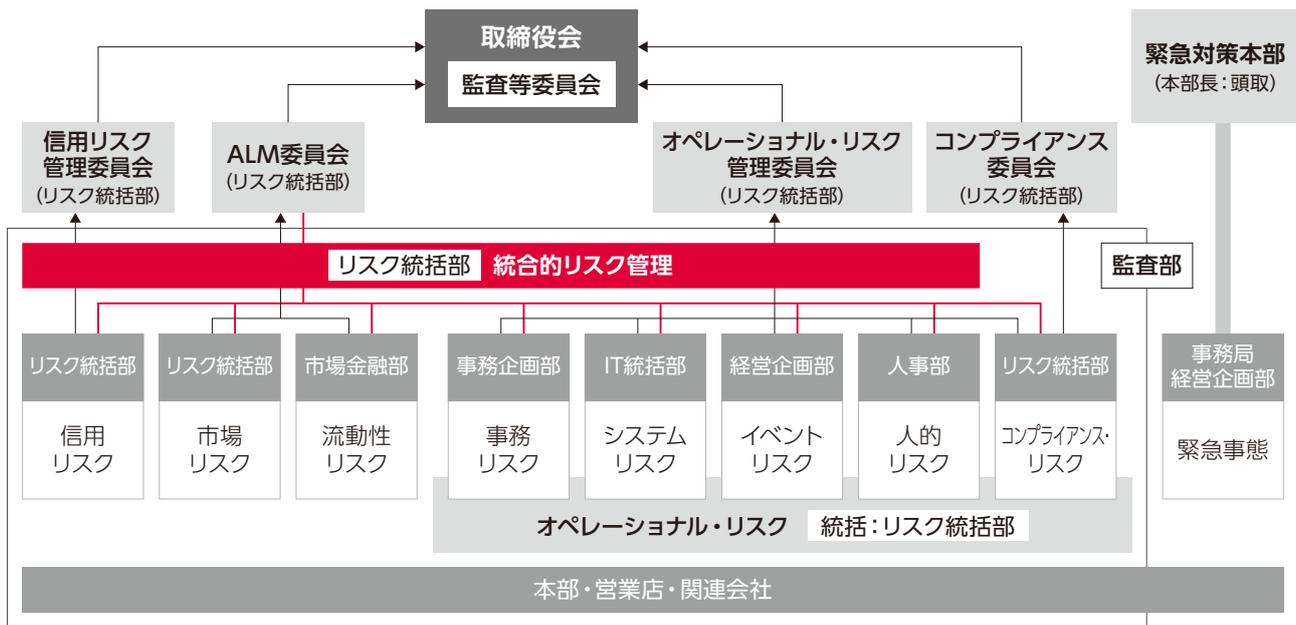
～経営の健全性の維持と収益性の向上を目指します～

リスク管理に関する基本的な考え方

当行では、リスク管理を経営の安定性・健全性を維持するための最重要課題として位置付け、取締役会を頂点とするリスク管理態勢を構築しています。

具体的には、管理すべきリスクの種類を、信用リスク、市場リスク、流動性リスク、オペレーショナル・リスクに分類し、各管理主管部署を定めています。

リスク管理体制図(2021年7月1日現在)

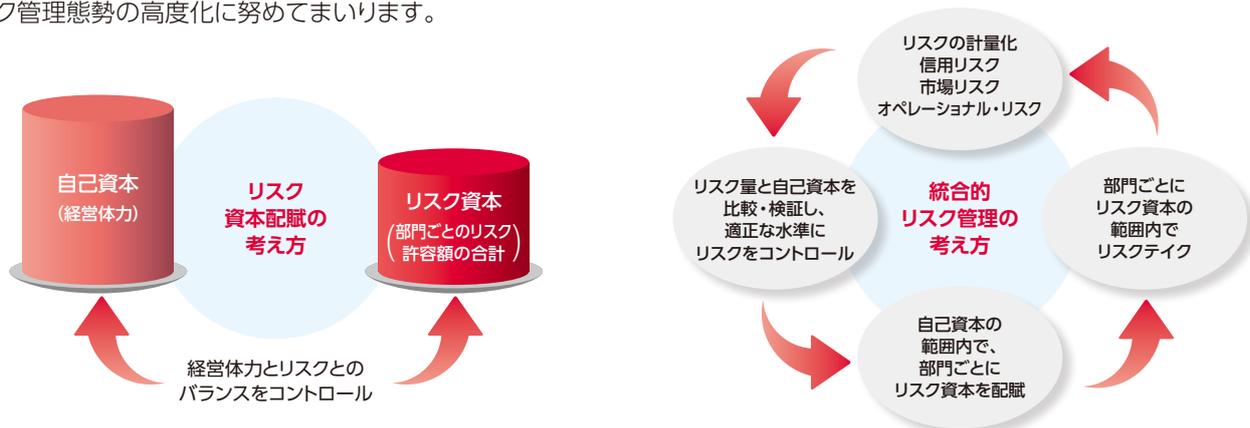


- はリスクをVaR等の統一の尺度で計ることにより、各種リスクを統合して管理する態勢
- は各主管部のリスク管理状況を報告するライン
- - - は緊急事態発生時にトップダウンにより指示するライン

統合的リスク管理態勢

統合的リスク管理とは、当行が直面するリスクに関して、それぞれのリスクカテゴリーごとに評価したリスクを総体的に捉え、それを経営体力(自己資本)と比較・対照することによって経営の健全性維持を図るリスク管理をいいます。当行では、半期ごとにあらかじめ自己資本の範囲内で各リスク部門に対するリスク資本(リスク許容額)を配賦し、各部門はその範囲の中で積極的なリスクテイクを行う態勢をとっています。

当行は、経営の健全性を確保しつつ、収益性の向上および効率的な経営資源の活用を行っていくため、引き続き統合的リスク管理態勢の高度化に努めてまいります。



※ リスク管理については、資料編P23～27にも掲載しています

信用リスク	<p>信用リスクとは、お取引先の倒産や経営状態の悪化により、貸出金などの利息や元本の回収が困難になり、損失を被るリスクをいいます。</p> <p>当行の信用リスク管理は、「内部格付制度」をベースとして、「個別案件の厳正な審査・管理（ミクロの信用リスク管理）」と、「信用リスクの計量化によるポートフォリオの管理と適切な運営（マクロの信用リスク管理）」、および「厳正な自己査定とそれに伴う適切な償却・引当の実施」を基本に行っています。</p> <p>また、信用リスクに対し資本配賦を行い、モニタリングすることで、経営体力（自己資本）の範囲内にリスク量をバランスさせています。</p>
市場リスク	<p>市場リスクとは、金利、為替、株式等のさまざまなリスクファクターの変動によって、当行の資産・負債（オフバランスを含む）の価値や、そこから生み出される収益が変動し損失を被るリスクをいいます。</p> <p>当行では、VaRを用いて、市場リスク量を把握・管理し、自己資本をベースに割り当てられたリスク限度額をリミットとして設けることにより、リスク量を一定の範囲内に抑えるよう運営しています。</p> <p>さらに、市場はときに予想を超えた変動を起こすことがあるため、通常では考えられないような市場の大きな変動を想定したストレステストを定期的の実施し、不測の事態に備えています。</p>
流動性リスク	<p>流動性リスクとは、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、決済に必要な資金調達に支障を来したり、通常より著しく高い金利での調達を余儀なくされるリスクをいいます。</p> <p>さらに、緊急時に備えて組織体制や対応策などをまとめたコンティンジェンシープランを策定しています。</p>
オペレーショナル・リスク	<p>オペレーショナル・リスクとは、銀行の業務の過程、役職員等の活動、もしくはシステムが不適切であること、または外生的な事象により損失が発生するリスクをいいます。</p> <p>当行では、オペレーショナル・リスクを、事務リスク、システムリスク、コンプライアンス・リスク、イベントリスク、人的リスクの5つのリスクカテゴリーに分類しています。</p> <p>オペレーショナル・リスクの管理にあたっては、基本方針等を「オペレーショナル・リスク管理規程」として制定したうえで、各リスク管理主管部署がリスクカテゴリーごとに管理規程を定め、態勢を整備しています。</p> <p>また、オペレーショナル・リスクに起因する損失データの収集に努めているほか、オペレーショナル・リスク管理の実効性をより高めるため、リスク管理のPDCAサイクルの確立に努めています。</p>

サイバーセキュリティへの対応

当行・グループ会社が直面するさまざまなサイバーセキュリティ事案（サイバー攻撃、不正アクセス、コンピュータウイルス感染等）の脅威に対し、保有する情報資産に対するリスクの規模・特性に応じた適切なサイバーセキュリティ・リスク管理を実施しています。

具体的には、システムリスク管理部署を事務局として関連部署で組織されたCSIRT（コンピュータ・セキュリティ・インシデント・レスポンス・チーム）を設置し、管理体制の整備や被害拡大の防止に取り組んでいます。

緊急事態発生時の対応

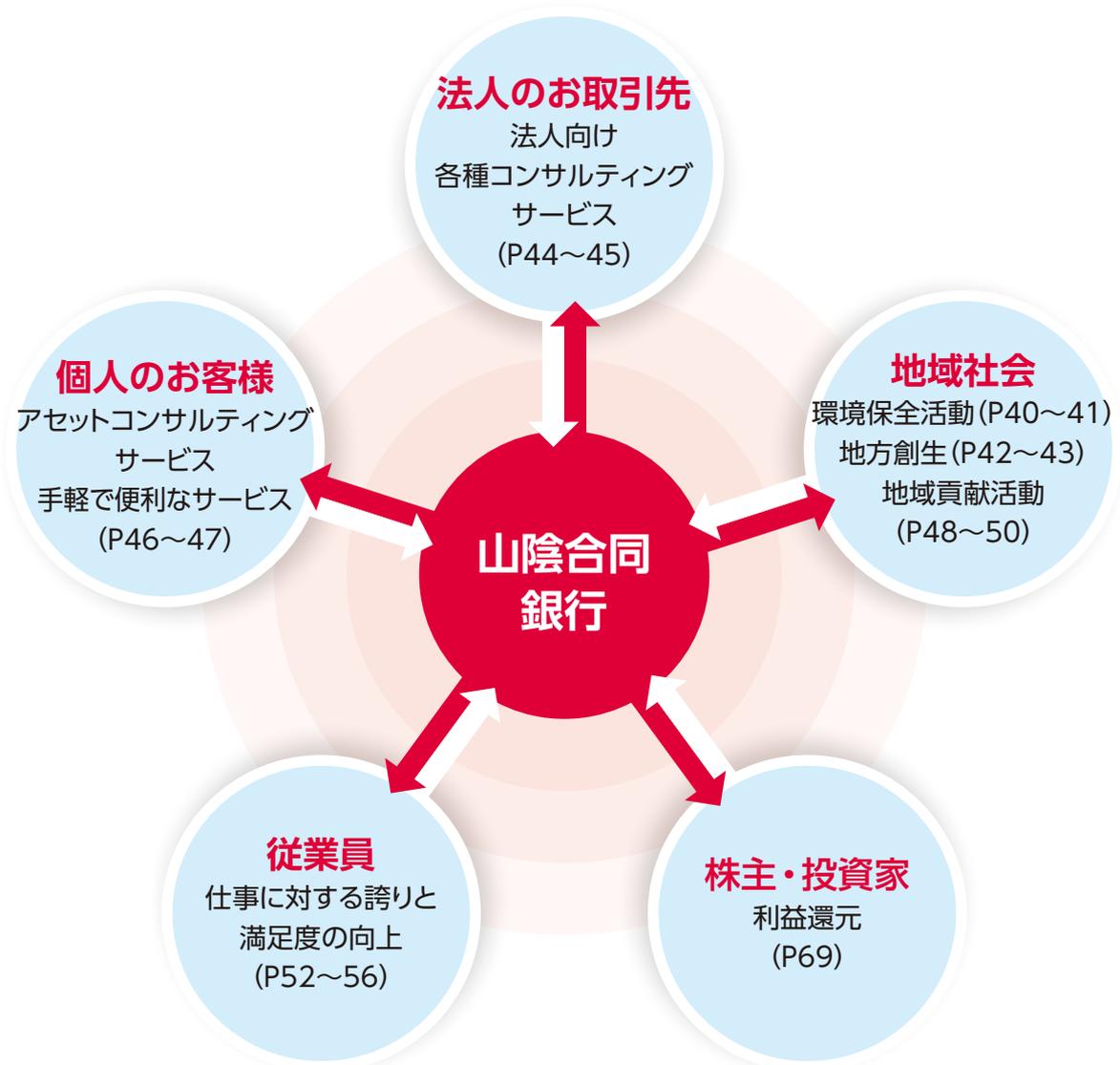
不測の緊急事態の発生に対しては、危機管理基本規程を定め、グループ会社を含めた危機管理対応ができる態勢を整備しています。

具体的には、風水害・火災・地震等の自然災害、強盗・襲撃・事故等の人的災害およびその他の緊急事態発生時における、本部・営業店・役職員の行動の基準と対応策を定め、お客様の安全確保を最優先し、また人的・物的被害の軽減により営業の確保および社会貢献に努めることとしています。

ステークホルダーとの対話

～適切な情報開示とコミュニケーション機会により、経営の透明性を高めています～

ステークホルダーとの関係性と提供する価値



積極的な情報開示

決算情報や当行の取り組みについて、統合報告書やディスクロージャー誌の発行、ホームページへの掲載など、積極的な情報発信に努めています。



ホームページ



統合報告書



ミニディスクロージャー誌

株主等との建設的な対話に関する基本方針

株主・投資家の皆様との建設的な対話を通じて、当行への理解を深めていただくため、「株主等との建設的な対話に関する基本方針」を制定しています。

※全文は当行ホームページ(<https://www.gogin.co.jp>)に掲載しています。

株主配当

当行は「業績連動配当」を導入しており、「配当金支払いの目安（業績連動配当基準）」に基づいて剰余金の配当を行っております。今般、株主の皆様への利益還元の一層の充実を図るため、「配当金支払いの目安（業績連動配当基準）」を右表のとおり見直すことといたしました。親会社株主に帰属する当期純利益（連結）に対し、配当性向35%を目安に利益還元を実施し、引き続き株主の皆様を意識した経営を行ってまいります。

見直し内容

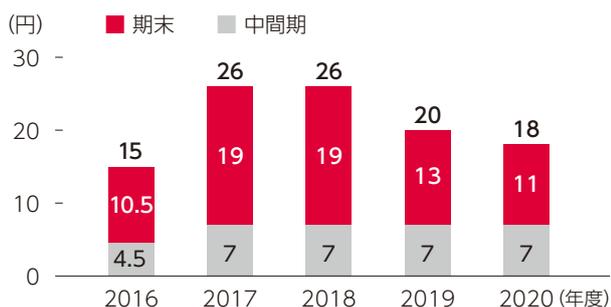
- ①年間配当の下限引き上げ(+8円)
 - ②年間配当の上限引き上げ(+10円)
 - ③年間配当の引き上げ(+4円)
- 配当性向:30%程度 ⇒ 35%程度

■ 配当金支払いの目安（業績連動配当基準）

親会社株主に帰属する 当期純利益（連結）	見直し前		見直し後	
	年間 配当	配当性向 （中央値）	年間 配当	配当性向 （中央値）
180億円超	30円	—	40円	—
170億円超～180億円以下			38円	34.0%
160億円超～170億円以下			36円	34.2%
150億円超～160億円以下			34円	34.4%
140億円超～150億円以下	28円	30.3%	32円	34.6%
130億円超～140億円以下	26円	30.2%	30円	34.8%
120億円超～130億円以下	24円	30.1%	28円	35.1%
110億円超～120億円以下	22円	30.0%	26円	35.5%
100億円超～110億円以下	20円	29.9%	24円	35.9%
90億円超～100億円以下	18円	29.7%	22円	—
80億円超～90億円以下	16円	29.6%		
80億円以下	14円	—		

※見直し後の基準につきましては、2021年度からの配当金支払いに適用いたします。

■ 株主配当の実績



■ 業績推移（連結）

(億円)

	経常収益	経常利益	当期純利益※	1株当たり 当期純利益
2016年度	937	205	133	85.27円
2017年度	958	198	136	87.76円
2018年度	978	192	132	84.58円
2019年度	903	162	104	67.07円
2020年度	891	144	96	62.14円

※親会社株主に帰属する当期純利益

定時株主総会の開催

毎年6月、定時株主総会を開催しています。

会社説明会の開催

会社説明会を定期的に開催し、決算内容、経営戦略や持続可能な地域社会形成のための当行の取り組みなどをご説明しています。2020年度は新型コロナウイルス感染拡大により、開催規模を縮小しました。

- 機関投資家・アナリスト等向け会社説明会
- 個人投資家向け会社説明会（2020年度は開催中止）
- 地域のお取引先向け会社説明会（2020年度は開催中止）

企業CM「共に歩める、真のパートナーへ。」

～事業承継篇・資産承継篇～ 放送中

地域経済の発展と持続可能な地域社会の実現を目指し、地域の皆様のご大切な事業や資産を、熱い想いととも、確かな形で未来に引き継ぐお手伝いを続けてまいります。

ホームページにもCMブランドサイトを設けています。

<https://www.gogin.co.jp/goforwardtogether/>

