

Sustainability Report 2024

山陰合同銀行 サステナビリティレポート 2024



地域の課題は地域で解決し、
サステナビリティ経営を実践することで、
社会的インパクトの創出を目指しています。
そして、社会が直面する課題の解決につながる
具体的な取り組み・モデルを
山陰から発信しています。

編集方針

当行では、持続可能な地域社会と当行の持続的成長は一体
であるとの考えのもと、サステナビリティを経営の重要課題として認識
し、本業や地域貢献活動を通じて課題解決に取り組んでいます。こうした取り組
みをまとめたサステナビリティレポート2024を作成しました。本レポートは「GRI
スタンダード」や「TCFD提言」を参考とし、サステナビリティに関する方針や体制、具
体的な取組内容や事例などのESG情報を記載しています。

報告対象範囲

原則として山陰合同銀行および連結子会
社(当行グループ)を対象としています。

報告期間

2023年度(2023年4月1日～2024年3月
31日)一部内容に2024年度の情報を含み
ます。

参考とした指針

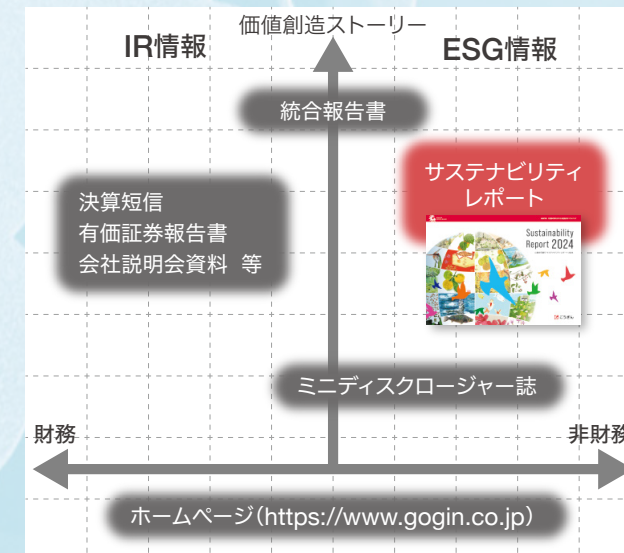
GRIスタンダード

※GRI(Global Reporting Initiative):1997年に「サ
ステナビリティレポート」の世界共通のガイドラインを
普及させることを目的に設立された、国際的な団体。

TCFD提言

※TCFD(Task Force on Climate-related Financial
Disclosures):2015年に主要国の中央銀行や金融監
督当局等が参加する金融安定理事会(FSB)によって設
立された、企業に対し気候関連情報開示を促すタスク
フォース。

情報開示体系



見通しについて

本レポートには、将来の見通しに関する記述が含まれています。こうした見通しは経
営環境の変化等により異なる可能性があることにご留意ください。

CONTENTS

トップメッセージ P03

サステナビリティに関する考え方 P05

ごうぎんのサステナビリティ

価値創造プロセス

サステナビリティへの取り組みに関する方針

マテリアリティの特定

マテリアリティへの取り組みと目指す姿

ステークホルダー・エンゲージメント

特別座談会 P16

多様な人材が活躍する組織に向けて
～野村證券(株)との提携から学んだ人材活用～

環境分野に関する取り組み P20

気候変動への対応

生物多様性保全・自然資本への対応

地域のカーボンニュートラルの実現を目指して

事業活動における環境負荷の低減

地域と連携した環境保全活動

金融商品・サービスを通じた環境への貢献

社会分野に関する取り組み P36

リレーションシップバンキング活動を通じた地域の徹底支援

地域・お取引先のSDGsの取り組みをサポート

幅広いユニークな社会貢献活動の展開

野村證券(株)との連携でお客様の資産形成をサポート

金融経済教育

お客様本位の業務運営に向けた取り組み

デジタル活用による手軽で便利なサービスの提供

配慮が必要なお客様へのサービス向上の取り組み

人権尊重への取り組み

多様な人材の活躍をサポート

ガバナンスに関する取り組み P72

ガバナンスの取り組み

リスク管理態勢

各種データ

イニシアチブへの参加

P83

外部評価

P85

GRIスタンダード対照表

P87

決算概要

P91

企業情報

P92

TOP message

トップメッセージ

取締役頭取 山崎 徹

地域のサステナビリティは 経営の最重要課題

私たち地方銀行が地域でビジネスを展開している背景には、自然環境、社会インフラ、地域の人とのつながりなど、有形無形の地域資源の存在があります。そのため、地域のサステナビリティを高めることは、当行が地域とともに成長するためには必要不可欠で、経営の最重要課題と捉えています。そして、よりよい地域社会に貢献するため、2024年度からスタートした中期経営計画では、社会へプラスのインパクトを与え、地域のサステナビリティを高める目標も新たに設定しました。

豊かな自然を守り、 脱炭素社会へ移行していくために

特に、自然環境の保全や気候変動対応はグローバルな課題であるとともに、それぞれの地域でも企業や個人が意識を高め、具体的な行動を進めていく必要があります。当行ではカーボンニュートラルに向け、グループの温室効果ガス排出量の削減目標を設定し、長期的に取り組んでいます。また、かけがえのない地域の自然を守り、次世代に伝えていくため、行職員による森林保全、海岸清掃、宍道湖の水質保全などの活動を長年続けています。地域のお客様に対しては、脱炭素社会に向けた対応



として、セミナーなどによる情報提供や再生可能エネルギー導入の提案など、さまざまなコンサルティングサービスでその活動を積極的に応援しています。また、カーボנקレジットの販売仲介を通じて、お客様のESG経営のサポートと地域の森林資源の保全に貢献していきたいと考えています。



地域社会とのつながりを深め、成長を実感できるために

地域社会が豊かさや成長を実感できるためには、企業の付加価値向上や持続的な成長も必要です。私たちは、お取引先とのコミュニケーションを通じ、事業内容や経営課題の理解を深め、コンサルティングやファイナンスを提供することによって、事業の成長をサポートしています。当行グループが多くの営業拠点を置く山陰地方は、全国に先駆け人口減少が進み、経済規模も小さいため、地域で解決すべき課題が山積しています。これら地域共通の課題解決のため、行政や地域企業との連携を深め、地域一体となり地域のサステナビリティ、持続的成長に向けた取り組みを進めていきます。個人のライフプランに目を向けますと、人生100年時代を迎え、長期的な資産形成の重要性が高まっています。ただし、資産の運用には、金融や経済の正しい知識に基づいた判断力を身に付けることが必要です。そのため、地域の学校や職場に対する金融経済教育の取り組みを強化しています。そして、ライフステージに応じた資産運用やローンのサービスを充実させ、お客様の豊かな生活の実現にも貢献したいと考えています。

多様な人材が活躍できる組織

当行が地域のお客様によりよいサービスを提供し、地域

のサステナビリティへ貢献するため、多様な人材が能力を発揮できる環境を整備し、経営戦略と連動した人的資本戦略を進めています。行職員へは質の高い成長機会を提供し、新たな業務にチャレンジするためのリスクリングにも力を入れています。また、女性の活躍を促進し、専門スキルを持つ人材を育成し、ダイバーシティを進めることで、新たなビジネスへの挑戦、社会変化に柔軟に対応できる組織を目指していきます。また、取締役会の女性割合を高め、外国の方を社外取締役に迎えるなど、経営陣からダイバーシティを進めています。人材の多様化が進むなか、組織の目指す方向を共有するため、当行グループが大切にしている価値観「GOGIN Five Values」を定めました。これからも、従業員同士がお互いを尊重し、上司や同僚に提案や相談しやすい、風通しのよい企業文化をさらに進めていきます。

サステナビリティ経営の推進

当行は、「地域の持続的な成長なくして、当行の持続的成長はない」という認識のもと、環境・社会課題の解決と、経営戦略を一体と捉え、価値創造およびステークホルダーの皆様への負託にお応えしてまいります。今後もサステナビリティ経営を実践し、グループ一体で持続可能な地域社会の発展に努めてまいります。

皆様には、今後ともより一層のご支援・ご愛顧を賜りますよう、心からお願い申し上げます。

ごうぎんのサステナビリティ

経営方針

経営理念

地域の夢、
お客様の夢をかなえる
創造的なベストバンク

長期ビジョン

No.1の課題解決力で
持続的に成長する広域地方銀行

価値観 GOGIN Five Values

誠実／Integrity

すべては信頼関係から始まる。常に誠実かつ真摯に行動する。

情熱／Passion

地域やお客様への熱い想いが私たちの原動力。金融領域のみならず、環境問題、社会貢献活動など幅広い分野に対して常に情熱を持って取り組む。

成長／Growth

私たちは地域やお客様と共に成長したい。プロフェッショナルとして知見・スキルを高め続け、地域やお客様のために貢献する。

創造／Creativity

山陰が私たちの源流。その中で生まれたDNAをつなぎ、お客様に最高のサービスを提供するため、知恵を絞り、挑戦を繰り返すことで変革し続ける。

チームごうぎん／Team"GOGIN"

ごうぎんグループの力を結集する。風通しのよい組織風土のもと、多様性を尊重し、すべてのステークホルダーの期待に応えていく。

地域・お客様とともに歩み続ける

経済基盤の弱い山陰において地域が持続していくためには、地域の課題にオール山陰で向き合い、地域全体が成長することが必要です。当行は地域との関わりを大切に、地域の課題は地域で解決するという考えをベースとした活動を展開しています。

いつの時代においても、根幹にある「地域・お客様のお役に立つ」という思いは変わることなく、地域に深く根ざし、地域の持続可能性に真剣に向き合い続ける姿勢は、今後も変わることはありません。これまで培ってきた当行の強みを未来へと引き継ぎ、さらなる課題解決力を身に付け経営理念に近づくことで、地域と当行がともに成長する持続可能な地域社会の実現を目指します。

価値創造プロセス

強固な経営基盤

とりまく環境やお客様のニーズの変化に対応し、地域のリーディングバンクとしての期待にお応えするため、当行は常に経営基盤の強化を図り、収益力を高めることで健全性を維持し、最先端の金融サービスやノウハウを提供し続けています。

地域を支えるための持続的な成長

地域・お客様の課題解決を本業として取り組むことで、地方創生や地域経済活性化に貢献しています。本業を通じて地域を支え続けるため、さらなる課題解決力を身に付けることで地域・お客様のお役に立ち、ともに成長する姿を目指しています。

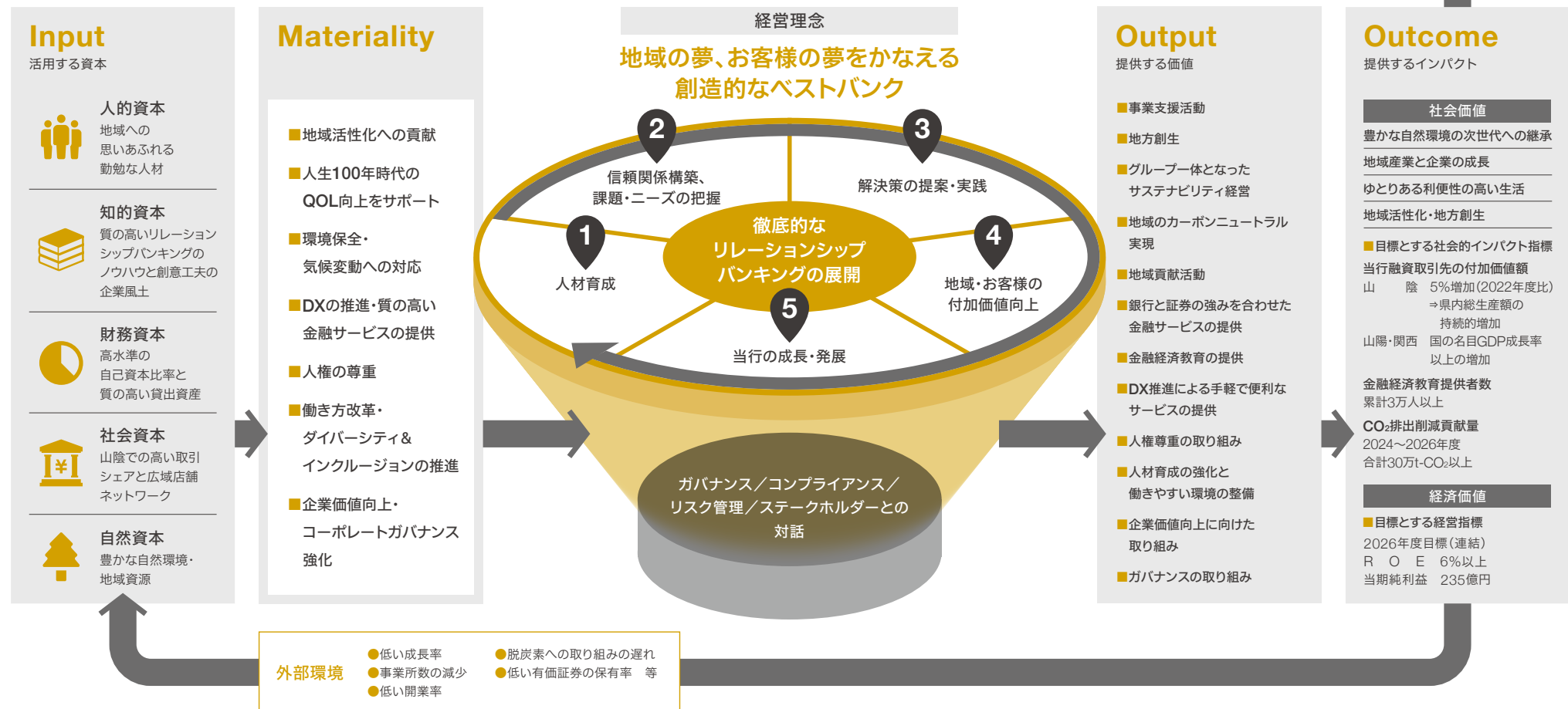
地域とのリレーションの展開

「サステナビリティ経営はリレーションシップバンキングそのものである」という考えのもと、リレーションシップバンキングを普遍的なビジネスモデルと位置付け、徹底的に展開しています。また、地域貢献活動においても、地域と深くつながりながら、あらゆる場面で地域の持続可能性を高めるための活動を続けています。

価値創造プロセス

当行は、リレーションシップバンキングを普遍的なビジネスモデルととらえ、これまで培ってきた資本を活用し、積極的に社会的課題を解決することで、地域と当行がともに成長する持続可能な地域社会の実現を目指しています。コンサルティングとデジタルを軸とした徹底的なリレーションシップバンキングを展開することで、今まで以上に地域・お客様とのつながりを深め、徹底的に支えていきます。

社会的課題の解決に貢献し、 地域の成長と企業価値向上につながる持続的な循環



サステナビリティへの取り組みに関する方針

山陰合同銀行グループは、「サステナビリティ宣言」のもと、事業活動のあらゆる分野で持続可能な地域社会の実現に向けた課題解決に取り組んでいます。

サステナビリティ宣言

山陰合同銀行グループは、国連の定めた持続可能な開発目標（SDGs）の趣旨に賛同し、地域の課題解決に取り組むことで、持続可能な地域社会の実現を目指します。

サステナビリティ宣言

<https://www.gogin.co.jp/about/csr/sustainability/>

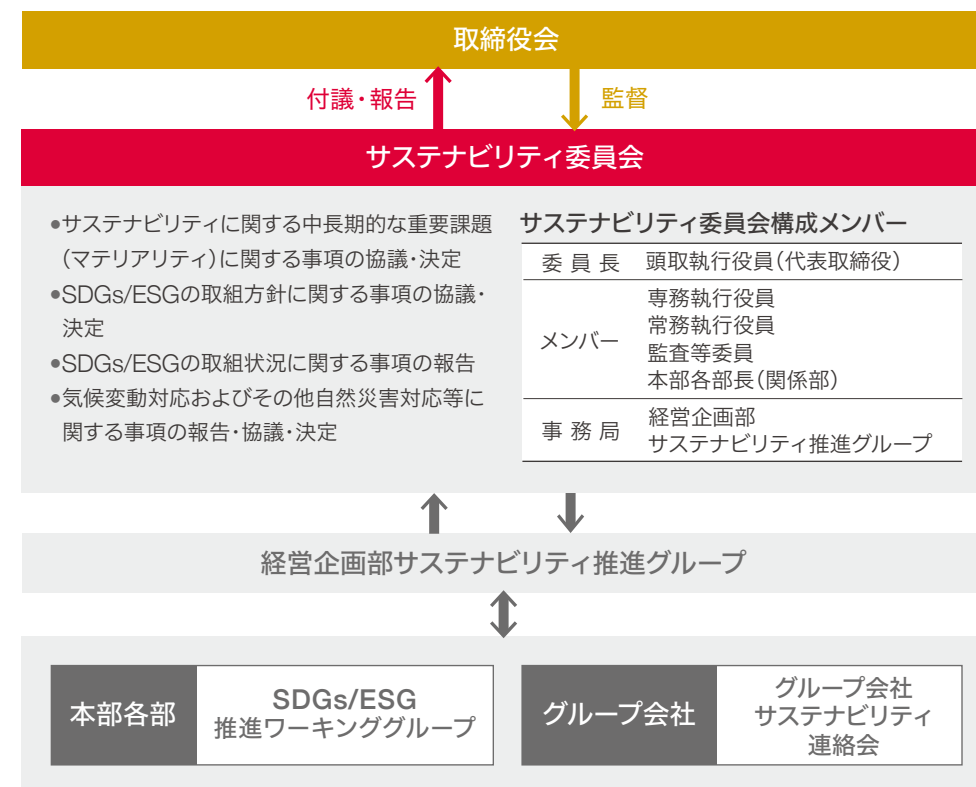


サステナビリティに関する主な方針

環境方針	P20
人権方針	P55
投融資方針	P23
購買活動に関する方針	P31

サステナビリティ推進体制

SDGs/ESGへの取り組みを推進するために、サステナビリティ委員会を設置し、ガバナンスを強化しています。サステナビリティに関連する企画や全体管理はサステナビリティ推進グループが専担で行い、本部各部からなるSDGs/ESG推進ワーキンググループでは、組織横断的な取り組みを実行しています。当行グループ会社間では、グループ会社サステナビリティ連絡会を開催し、取組方針を共有しています。



サステナビリティへの取り組みに関する方針

サステナビリティ委員会の開催実績(2022年度以降)

開催回・開催日	テーマ	内容	主な課題と今後取り組むべき事項
2022年度 第1回 2022年5月23日	金融庁ディスカッションペーパーを踏まえた今後の対応	金融庁が公表した「金融機関における気候変動への対応についての基本的な考え方(案)」を踏まえ、当行における今後の対応について協議 ●ディスカッションペーパーの要旨 ●具体的な取り組み	●お取引先の脱炭素化支援に向けた具体的なアクションプランの策定と実行 ●「ごうぎんエナジー」を核とした地域への再生可能エネルギー供給による地域脱炭素への貢献 ●TCFD提言に基づいた開示と開示内容の高度化
	生物多様性保全に関する対応	生物多様性保全についての情勢の報告とイニシアチブへの参加について協議 ●生物多様性保全にかかる国内外の動向 ●TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)の概要 ●「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」への参加	●TNFDへの賛同と情報開示 ●影響を受けるセクターやお取引先の把握、エンゲージメント活動 ●投融資方針への組み入れ
2022年度 第2回 2022年6月17日	TCFD提言に基づくシナリオ分析	気候変動に伴う物理的な被害にかかるリスク(物理的リスク)と、規制強化や脱炭素社会への移行に伴うリスク(移行リスク)の影響を測るため、TCFD提言に基づき実施するシナリオ分析の概要について協議	●分析手法の高度化に向けた継続的な取り組み
2022年度 第3回 2022年7月22日	TCFD提言に基づく気候変動対応にかかる開示	TCFD提言に基づき、気候変動対応に関して新たに取り組んだ事項と開示内容を報告 ◎新たに取り組んだ事項 【ガバナンス】グループ会社サステナビリティ連絡会の開催 【戦略】●再生可能エネルギー発電事業への参入 ●シナリオ分析	●TCFD提言に基づく開示の高度化
2022年度 第4回 2022年8月22日	サステナビリティレポート2022の発行	サステナビリティレポート2022の制作にあたり、サステナビリティ情報開示における潮流や外部評価を踏まえて構成内容を協議 ●マテリアリティを特定した経緯を明記 ●シナリオ分析結果、炭素関連エクスポージャーの集中度合を追加 ●人的資本に関する開示項目を拡充 ●取締役のスキルマトリクスを追加	●参考としたGRIスタンダード、TCFD提言等の指針における準拠の高度化 ●ESGデータの拡充
2022年度 第5回 2022年9月12日	ESG関連施策の取組状況と今後の方針	業務計画におけるESG関連施策の取組状況と今後の方針について協議 ●地域におけるSDGs/ESG普及への取り組み ●お取引先の脱炭素経営に向けた支援強化 ●サステナブルファイナンスの推進 ●カーボンニュートラル目標達成に向けた取り組み ●TCFD提言に基づく開示の高度化	●地公体やステークホルダーとの連携強化 ●「ごうぎんSDGs経営応援サービス」をきっかけとした支援 ●制度融資の新設 ●Scope3の計測 ●シナリオ分析における移行リスクの分析内容の拡充
2022年度 第6回 2022年12月9日	金融経済教育にかかる取組方針	金融経済教育に関して、「資産形成」「消費者契約」の分野を中心とした主体的な取り組みとすることを協議	●各学校、取引先への周知、連携 ●野村證券(株)との金融経済教育に関する連携

サステナビリティへの取り組みに関する方針

開催回・開催日	テーマ	内容	主な課題と今後取り組むべき事項
2022年度 第7回 2023年2月16日	GHG排出削減目標達成に向けた具体的な取り組み	中期経営計画および2030年カーボンニュートラルにおけるGHG排出削減目標達成に向けた取り組みについて協議 ●本店・鳥取営業本部ビルで使用するすべての電力を再生可能エネルギー由来の電力へ切替 ●本店・事務センター・鳥取営業本部ビルの空調設備を更新	●省エネ対策 ●他拠点へのさらなる再生可能エネルギー導入 ●ごうぎんエナジー(株)の活用
	女性のエンパワメント原則への署名	女性のエンパワメント原則への署名について協議	●地域への取り組み波及
2022年度 第8回 2023年3月10日	2023年度 ESG業務計画策定	業務計画におけるESG関連施策の取組状況と今後の方針について協議 ●地域におけるSDGs/ESG普及への取り組み ●お取引先の脱炭素経営に向けた支援強化 ●サステナブルファイナンスの推進 ●カーボンニュートラル目標達成に向けた取り組み ●TCFD提言に基づく開示の高度化	●地公体やステークホルダーとの連携強化 ●「ごうぎんSDGs経営応援サービス」をきっかけとした支援 ●制度融資の新設 ●Scope3の計測対象の拡大と集計の効率化 ●シナリオ分析の高度化
2022年度 第9回 2023年3月20日	TCFDシナリオ分析対応方針	気候変動に伴う物理的な被害にかかるリスク(物理的リスク)と、規制強化や脱炭素社会への移行に伴うリスク(移行リスク)の影響を測るためのシナリオ分析において、2021年度からの変更点について協議 ◎変更点は以下のとおり 【物理的リスク】影響について「事業停止」を追加 【移行リスク】●対象について、高リスクセクターを選定の上、一部の個別企業を分析 ●影響について、高リスクセクターを選定の上、原材料価格、資産の変化を追加	●分析手法の高度化に向けた継続的な取り組み
2023年度 第1回 2023年4月24日	人材育成方針・社内環境整備方針の策定	「人材育成方針」「社内環境整備方針」の策定について協議 ●人材育成方針を策定 ●社内環境整備方針を策定	●各方針と統合的に測定可能な指標および目標値の設定
2023年度 第2回 2023年6月12日	人権方針の改定	人権尊重の取り組みを一層強化するため、政府等が示すガイドライン・実務指針に従い、人権に関する国際的な規範やガイドラインの要請等を踏まえた方針に改定することを協議	●サプライチェーンへのモニタリング

サステナビリティへの取り組みに関する方針

開催回・開催日	テーマ	内容	主な課題と今後取り組むべき事項
2023年度 第3回 2023年7月21日	健康経営の今後の取り組み方針	健康経営の今後の取り組み方針について協議 「健康経営優良法人制度」に則り健康経営を実施すること - 健康経営優良法人認定制度のフィードバックをもとに当行の健康経営上の課題を抽出し、対応策を講じて毎年PDCAを回していく - 健康経営にかかる推進体制図の策定と公表	- 従業員の健康面の改善 - メンタルヘルスへの対応
2023年度 第4回 2023年8月21日	カーボン・クレジット市場への参加	カーボン・クレジット市場への参加について協議 2023年10月に東京証券取引所に開設予定の「カーボン・クレジット市場」への参加 - 産・学・官・金で連携してGXに積極的に取り組んでいく実行組織である「GXリーグ」への参加	- 取引参加による具体的な成果 - 脱炭素の取り組み深化 - Scope3の計測、取引先のGHG排出量の把握に向けた具体的な取り組み
2023年度 第5回 2023年9月11日	ESG関連施策の取組状況と今後の方針	業務計画におけるESG関連施策の取組状況と今後の方針について協議 - 行内のSDGs/ESG意識の醸成 - SDGs/ESG関連のファイナンス・コンサル強化 - 当行グループ全体の温室効果ガス排出量削減 - 新たな取り組みの検討 - サステナビリティ開示の充実・高度化	- SDGs/ ESG関連のファイナンス・コンサル強化 - サステナブルファイナンスの推進 - 当行の省エネに向けた取り組み - ごうぎんエナジー(株)との連携
2023年度 第6回 2023年9月22日	経営理念体系・マテリアリティの再整理	次期中計の策定に向けた経営理念体系・マテリアリティの再整理について協議	経営理念の位置づけとマテリアリティの特定プロセスについて再協議
2023年度 第7回 2023年10月16日	経営理念体系・マテリアリティの再整理	次期中計の策定に向けた経営理念体系・マテリアリティの再整理について協議	当行が大事にする価値観について継続協議
2023年度 第8回 2023年11月27日	経営理念体系の再整理	次期中計の策定に向けた経営理念体系について協議	経営理念、価値観の行職員への浸透
	各種イニシアチブへの参画方針	サステナビリティ関連の主要イニシアチブについて、今後の参画方針と、対応事項等を協議	ステークホルダーの期待に対応するイニシアチブへの参加

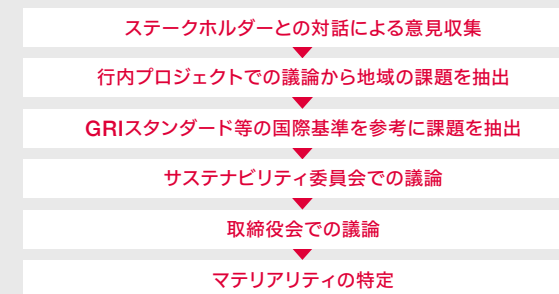
サステナビリティへの取り組みに関する方針

開催回・開催日	テーマ	内容	主な課題と今後取り組むべき事項
2023年度 第9回 2024年1月12日	経営理念体系の再整理	次期中計の策定に向けた経営理念体系・マテリアリティの再整理について協議	●経営理念、価値観の行職員への浸透
2023年度 第10回 2024年3月5日	2024年度 ESG業務計画策定	業務計画におけるESG関連施策の取組状況と今後の方針について協議 ●グループ全体の具体的なESG関連施策の取り組み ●CO ₂ 排出量削減 (Scope1,2) ●金融経済教育の取り組み ●サステナブルファイナンスの推進 ●サステナビリティ情報開示の充実	●CO ₂ 排出量削減、Scope3開示に向けた取り組み ●金融経済教育の取り組み ●サステナブルファイナンスの推進 ●開示内容の充実
	CO ₂ 排出量可視化 ツールの導入	当行独自のCO ₂ 排出量可視化ツールの開発について協議	●お取引先への浸透 ●ツールの有効活用

マテリアリティの特定

マテリアリティ特定プロセス

中期経営計画(2024年度～2026年度)を策定するにあたり、国際的なガイドライン等が示すサステナビリティ課題や外部環境・社会構造の変化を踏まえ、「ステークホルダー(社会)の視点からの重要度」と「経営(当行)の視点からの優先度」の2軸で評価しマテリアリティを再整理しました。特定したマテリアリティについては、方針・戦略を策定し取り組みを進め、マテリアリティに紐づくKPIや継続的なモニタリングにより取り組みの進捗を管理していきます。マテリアリティについては、ステークホルダーの意見や急激な変化を続ける外部環境を踏まえ、サステナビリティ委員会や取締役会における議論を通じ適宜見直しを図っていきます。



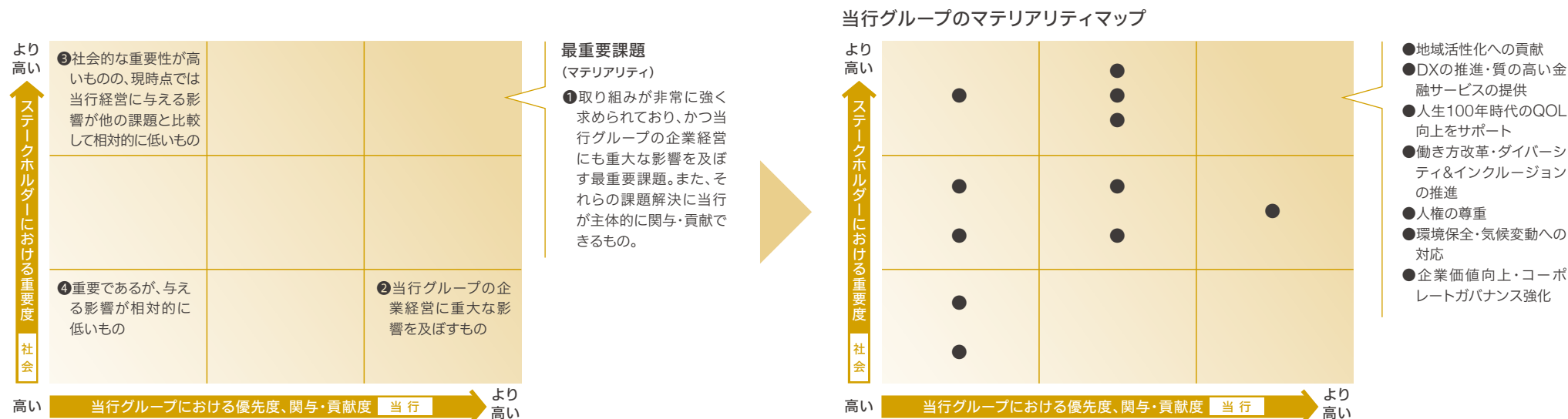
具体的なマテリアリティ特定および見直しプロセス

マテリアリティの特定および見直しは、次のStep1～3のプロセスで行いました。

Step1 政府や国際的なガイドラインが示す課題、国や地域の課題から、マテリアリティ対象項目を抽出し、それらのマテリアリティ対象項目を類似課題毎に集約・整理することで、24項目に絞りました。

Step2 「ステークホルダー(社会)の視点からの重要度」と「経営(当行)の視点からの優先度」の2軸での評価に、当行グループの事業活動による関与・貢献度の評価を加え、さらに関連性の高い項目を集約することで18項目の最重要課題を洗い出しました。

Step3 Step1、2で抽出・特定した項目について、サステナビリティ委員会および取締役会で議論を重ね、マテリアリティを特定しました。



マテリアリティの特定

当行は、地域全体が成長していくため、社会的課題の解決に向けた活動に長年一貫して取り組むとともに、地域を支え続けるためには当行自身が強靱な体力を有する必要があると認識し、経営基盤の強化に取り組んでいます。

地域活性化、環境への取り組みなど、本業として地域・お客様の課題解決に取り組むことで、地域経済の好循環を生み出し、地域全体の持続的な成長を目指します。

当行が認識する社会的課題

外部環境

- 低い成長率
- 事業所数の減少
- 低い開業率

- 脱炭素への取り組みの遅れ
- 低い有価証券の保有率 等

マテリアリティ	特定理由・取組方針	該当ページ
地域活性化への貢献	人口減少、少子高齢化、後継者不足、地域経済の疲弊といった地域の課題に対し、地域にコミットしさまざまな角度から地域経済活性化に貢献します。また、地域社会の一員として社会貢献活動を通じた地域貢献も果たしていきます。	P 37~48
人生100年時代のQOL※向上をサポート	豊かな地域社会の実現に向け、地域のお客様の資産所得向上を目的に金融経済教育等を実施し、地域住民の金融リテラシー向上に貢献していきます。	P 49~51
環境保全・気候変動への対応	脱炭素社会の実現に向け、企業のカーボンニュートラルに向けた取り組み支援としてサステナブルファイナンスや子会社による再生可能エネルギー電力の供給に取り組みます。地域の生物多様性保全も新たな課題であると認識し、取り組みを進めていきます。	P 20~35
DXの推進・質の高い金融サービスの提供	DX等を進めながら、地域の重要な金融インフラとして、人口減少・少子高齢化が進む中においても地域のお客様に安定した金融インフラと質の高いサービスを提供していきます。	P 52~54
人権の尊重	国内外において人権に対する意識や重要性が高まり、企業には自社の業務や役職員に関する人権課題への対応にとどまらず、サプライチェーンやお取引先を含む幅広いステークホルダーの人権を尊重することが求められています。金融機関として本業を通じた人権の尊重の取り組みや、ステークホルダーへの働き掛けは大きな責務であると認識し、取り組みを進めていきます。	P 55~56
働き方改革・ダイバーシティ&インクルージョンの推進	従業員への多様で柔軟な働き方の提供やキャリア開発支援などの積極的な投資により、心身の健康を保ち、従業員やその家族のウェルビーイングを実現し、従業員エンゲージメント向上を図ります。地域を支える存在であり続けるため、地域やお客様の課題解決のために行動できる人材を育成していきます。また、性別に関係なく、従業員の多様な個性や価値観を尊重し、一人ひとりが活躍できる組織づくりに取り組みます。	P 57~71
企業価値向上・コーポレートガバナンス強化	ステークホルダーの期待に応え持続的な企業価値向上を実現するため、コンプライアンスを含んだグループ一体となったガバナンス強化に努め、グループシナジーの最大化を追求していきます。	P 72~82

※QOL:Quality of Lifeの略。生活の質。

マテリアリティへの取り組みと目指す姿

マテリアリティ	具体的取組内容	これまでの取り組み	目指す姿／取組目標(中期経営計画)
地域活性化への貢献	・リレーションシップバンキング活動を通じた地域の徹底支援 ・地域・お取引先のSDGsの取り組みをサポート ・幅広い社会貢献活動の展開	・全員コンサルプロジェクト ・ソリューションメニューの拡充・高度化 ・伴走型コンサルティングの実践 ・地域活性化・地方創生 ・SDGsサポート体制の拡充 ・森林保全活動／ごうぎんチャレンジド／尚風館	・「全員コンサル」でお取引先の課題解決、付加価値向上 お取引先の付加価値額 山陰:5%増加(2022年度比)→県内総生産額の持続的増加 山陽・関西:国の名目GDP成長率以上増加 ・継続的な社会貢献活動の展開
人生100年時代のQOL向上をサポート	・野村證券㈱と連携したお客様の資産形成のサポート ・金融経済教育の提供	・全資産アプローチによるコンサルティング ・金融経済教育提供者数8,116名(2023年度)	・ゴールベースアプローチのコンサルティングによるお客様満足度の向上 ・地域の金融リテラシーの向上と長期的な資産形成への貢献 金融経済教育提供者数累計3万人以上
環境保全・気候変動への対応	・TCFD提言に沿った情報開示 ・生物多様性保全・自然資本への取り組み ・事業活動における環境負荷低減 ・地域と連携した環境保全活動 ・金融商品・サービスを通じた環境への貢献	・TCFD提言に基づくシナリオ分析の開示 ・TNFDへの対応 ・サステナブルファイナンス 実績4,047億円(2021年度～2023年度) ・ごうぎんエナジー(株)による再生可能エネルギー発電事業 PPA契約累計22件(2024年3月末) ・脱炭素支援メニューの充実 ・J-クレジットの販売支援 累計12,104t-CO₂ ・温室効果ガス排出量削減 2023年度実績55.9%削減(2013年度比)	・気候変動・自然環境に関する情報開示の高度化 ・2030年度までのサステナブルファイナンス 目標累計実行額1.5兆円(うち環境分野5,000億円) ・地域での再生可能エネルギー電力の普及拡大 CO₂排出量削減貢献量目標 2024年～2026年度合計30万t-CO₂以上 ・カーボンニュートラルの達成 2030年度 Scope1,2をネットゼロ 2050年度 Scope1,2,3をネットゼロ ・温室効果ガス排出量目標 2026年度70%削減(2013年度比)
DXの推進・質の高い金融サービスの提供	・デジタル活用による手軽で便利なサービスの提供 ・お客様へのサービス向上	・非対面チャネルの拡充 ・キャッシュレス決済の促進	・非対面取引の充実によるお客様の利便性の向上 ・キャッシュレス取引の浸透による地域活性化
人権の尊重	・事業活動における人権尊重の取り組みの強化	・人権方針の改定	・お取引先エンゲージメント強化
働き方改革・ダイバーシティ&インクルージョンの推進	・多様で柔軟な働き方の提供 ・人材への積極的な投資	・人材育成方針・社内環境整備方針の策定 ・エンゲージメント・レーティングA ・離職率(30歳未満)6.3%(2023年度) ・経験者採用比率21.8%(前中計期間平均) ・女性管理職比率(連結)課長相当職以上21.9%、 係長相当職以上30.0%(2024年3月末) ・障がい者の自立支援(ごうぎんチャレンジド) ・障がい者雇用率(連結)3.04%(2024年3月末)	・プロフェッショナル人材の育成 ・自律的なキャリア形成を促進するためのサポート拡充 ・従業員エンゲージメント向上 ・エンゲージメント・レーティングAA以上 ・離職率(30歳未満) 5%以下 ・経験者採用比率 25%以上 ・女性管理職比率2026年度末目標 課長相当職以上 25%以上、 係長相当職以上 30%以上
企業価値向上・コーポレートガバナンス強化	・コーポレート・ガバナンスの強化 ・リスク管理態勢の高度化	・女性取締役4名(30.7%)(2024年6月) ・独立社外取締役7名(53.8%)(2024年6月) ・外国人取締役1名(7.6%)(2024年6月) ・統合的リスク管理態勢の高度化	・取締役会における多様性の継続的な確保 ・経営の安全性・健全性の維持

ステークホルダー・エンゲージメント

～事業活動を通じて関わるステークホルダーの皆様との対話を通じて、社会的課題の解決と持続可能な社会の形成に貢献します～

ステークホルダーの皆様とさまざまなコミュニケーション手段を通じて幅広く対話を行い、お互いに信頼関係を築いていくことが重要であると考えています。当行グループの考えや取り組みをお伝えし、いただいたご意見や評価を真摯に受け止め、企業活動に生かします。

日々の営業活動におけるお客様との対話を大切にし、
質の高いコンサルティングの提供と、
商品・サービスのさらなる向上に努めています。

- お客様との接点強化と対話を通じたコンサルティング
 - 信頼関係構築と事業性評価を起点としたお取引先の課題解決
 - 非対面取引を起点とした接点強化と対面チャネルによる高度なコンサルティング
- お客様の声の収集、お客様アンケート

ビジネスパートナーの皆様とともに、
地域・お客様の課題解決に取り組み、
持続可能な社会を目指しています。

- お取引先の経営課題に対し、
最適な解決策を提供するため、
多くの外部専門家・外部機関などと連携
- 地域における証券ビジネスモデルの確立を目指し、
野村證券㈱と提携

従業員が生き活きと働き、活力ある企業であるよう、経営と
従業員の双方向のコミュニケーションの強化に努めています。

- 頭取との意見交換会
- 経営理念の共有に向けた取り組み
- キャリアプランサポート・フィードバックの充実
- 従業員意識調査・内部通報制度

地域社会の一員として、地域社会への責任を果たすべく、
地域に根ざした活動に取り組んでいます。

- 地公体との連携、地方創生、プラットフォームへの参加
- ユニークな地域貢献活動、地域コミュニティへの参画
- イニシアチブへの参加

豊かな自然環境を次世代へ継承して
いくため、地域・お客様と連携し、
環境保全活動に取り組んでいます。

- 気候変動への対応
- 環境保全活動
- 環境負荷低減
- 金融商品を通じたお取引先の環境経営のサポート

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。

- 積極的な情報開示
- 定時株主総会
- 会社説明会

マルチステークホルダー方針

企業経営において、多様なステークホルダーとの価値協創が重要となっていることを踏まえ、
マルチステークホルダーとの適切な協働に取り組んでいきます。

<https://www.gogin.co.jp/about/csr/stakeholderpolicy/>



パートナーシップ構築宣言

サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進める
ことで、新たなパートナーシップを構築するため、取り組みを進めていきます。

<https://www.gogin.co.jp/about/csr/partnershippolicy/>



取締役頭取

山崎 徹

米子コンサルティングプラザ
副プラザ長

乙部 慶子

出雲コンサルティングプラザ
副プラザ長

平 淳二

(野村證券(株)より出向)

執行役員
アセットコンサルティング部長

友田 耕生

(野村證券(株)より転籍)

特別

座 会
談

多様な人材が活躍する組織に向けて ～野村證券(株)との提携から学んだ人材活用～

GOGIN & NOMURA
Alliance

2020年にスタートした、ごうぎんと野村證券(株)とのアライアンスから4年が経ち、預り資産の残高目標は計画よりも2年前倒しで達成することができました。

このアライアンスが順調に進展している要因の一つに、ごうぎんと野村證券(株)の人材が能力を発揮し、うまく融合できていることも挙げられます。

今回は、アライアンスを通じた人材のダイバーシティ、企業風土、人的資本経営についてお話いただきました。

異なる企業文化が融合する効果

山崎 アライアンスがスタートしたとき、営業現場の行員は、一緒に働く野村證券(株)の社員のレベルの高さに圧倒され、声をそろえて「自分たちは野村證券(株)の方のようにできない。」とよく言っていました。

乙部 野村證券(株)の方から学んだことの一つが、証券業務のプロフェッショナルとしての意識の高さです。お客様の状況に応じて、必要な情報を調べ、よりよい提案をする。自ら学んだ知識があるので、自信を持ってお客様に提案できる。当たり前のことかもしれませんが、その意識の高さや行動から刺激を受け、ごうぎんの行員も、お客様が求める情報への感度や必要な知識を学ぶ姿勢が変わった

と感じています。アライアンスのスタート時、私は松江CP※にいましたが、一緒に働く野村證券(株)の方から、たくさんのことを教えていただきました。出向者の皆さんは、アライアンス当初から行員へ丁寧に教えてくれましたし、親身になって相談にのりアドバイスをしてくれました。

山崎 アライアンスのスタート時には、話しぶりから、ごうぎんの行員と野村證券(株)の方の違いが分かりましたが、半年くらいすると徐々に行員の意識が変わってきたことを感じました。そのうち、野村證券(株)の方に、「行員に遠慮せずに指導してほしい。」と言うほど行員も逞しくなりました。

友田 ごうぎんの皆さんが、野村證券(株)のビジネススタイルをとても早く吸収されたことには驚いています。いつ

※CP:コンサルティングプラザ



の間に株の注文を電話で受けることもできるようになっていて、その成長スピードに驚きました。異なる業界、社風の会社の人たちが、同僚として働くので、最初はお互いに不安があったと思います。しかし、実際に始めてみると、不安はすぐなくなりました。

平 私はアライアンス当初からごうぎんに出向していますが、野村證券(株)としてもこのようなアライアンスは初めての取り組みだったので、正直なところ、不安を感じていました。しかし、仕事を共にして、親交の機会を重ねるうちに、お互いの人となりや両社の違いなどがだんだん分かってきたので、お互いを尊重し、尊敬し合いながら仕事ができるようになりました。

山崎 野村證券(株)の方には、自分の営業活動の時間を割いて、ごうぎんの行員を育成するという仕事も担ってもらっています。

乙部 野村證券(株)の方は面倒見がよく、教えてあげたいという気持ちが伝わるので、本当にありがたいです。

山崎 野村證券(株)の社風かもしれませんが、深い人間関係、社員同士の強いつながりをとても感じます。異動になり勤務場所が変わっても、お互いのことを気かけ、深い人間関係を続けているのは、素晴らしいと思います。

友田 野村證券(株)の育成のカルチャーは「小さな親切大きなお世話」です。何か困ったことがあってもインストラクターが守ってくれるという信頼関係が育成の土台にあります。

山崎 多様な人材が活躍する組織に向けては、行員一人ひとりの能力発揮と、それを支える組織風土が非常に大事だと考えています。組織風土についてはいろいろなタイミングで話していますが、「何かあっても上司がきっと助けてくれる」と行員が感じられる組織でありたいと思っています。一人ひとりに求められる仕事のレベルは年々上がっていますし、自分ひとりでは手に負えない仕事も当然あります。負担やストレスを感じることもあるでしょう。そのような状況で、自分のことを誰も助けてくれない、理解してくれないと思ったら、がんばろうという気にならず、リスクや新たなことに挑戦してやろうと思わなくなります。何かあったら面倒を見てくれる先輩や上司がいると思えることはとても大切なことです。リスクに挑戦しなければ成果は得られませんし、成長もありません。企業としてもそれを求めなければ存在意義がありません。ですから、多様な人材が活躍する組織というのは、フラットで風通しがよく、自主性を尊重することが大事だと考えています。そして、困ったことがあっても先輩や上司が助けてくれる、話を聞いてくれると思えるような企業風土を目指したいと考えています。

風通しのよい企業風土

山崎 どのようなところに野村證券(株)とごうぎんの違いを感じられましたか。

平 アライアンス当初は、お互いのよいところ、改善すべきところをよく話し合っていました。例えば、野村證券(株)では、「分からなければ、すぐ同僚や上司に聞く」文化があ

りますが、ごうぎんの皆さんは、ミスを起こさないよう自分でマニュアルを確認しており、仕事のやり方は本当に丁寧だと感じています。一方で、聞いた方が早いようなことも調べていることがあるので、スピード感が要求される仕事の中では、もっとバランスよく取り組んだほうが良いと感じました。

山崎 毎月の経営会議では、業務を担当するアセットコンサルティング部が効率化や見直しの必要な業務を報告し、業務の改善を続けています。

友田 業務改善という点では、お客様から書類などをお預かりする事務が大きく変わりました。アライアンス当初は、書類でのやり取りでしたが、システム化することで、事務が大幅に効率化されました。ごうぎんで長年行われてきた事務の文化に野村證券(株)から意見を言っていいたろうかという思いもありましたが、お互いに納得したうえで、効率を重視して、改善いただきました。

山崎 営業のやり方についてはいかがですか。

平 野村證券(株)の情報やシステムを利用することで、相場が下がった時の見通しやさまざまな指標を調べるツールは充実したと思います。一方で、ごうぎんの法人営業担当者と一緒にお客様の対応をさせていただくと「そんなこと





まで聞くんですか」、「聞いてないのにお客様はそこまで教えてくれるんですか」というくらい、本当にお客様と深い信頼関係でつながっていることに驚かされます。それはリテールのお客様も同じです。ごうぎんの皆さんは、お客様とご家族のことを本当によく知っていて、家族構成や資産状況に応じた提案ができるので、アライアンスのシナジーは本当に大きいと思います。

乙部 うまくいったことを仲間と共有することも、銀行とは違うところだと感じています。野村證券(株)の方は、いい事例があったときや成果につながったとき、同僚の参考になるように、その事例を共有し、皆でその成果を喜びますが、ごうぎんの行員は成果を上げて謙遜するようなところがあります。

山崎 友田さんは、特徴的な事例がある度に、どこのCPの誰がこんな成約をしたということを私に教えてくれますね。

友田 いい事例は皆ですぐに共有します。ごうぎんの皆さんはこのことに最初驚かれたかもしれないですね。

乙部 いい事例を共有し、成果を褒めてもらうことは自信につながりますし、他のお客様に対しても前向きになれる

ます。アライアンスでは、銀行のルールで運営していますが、当初は野村證券(株)の方から、「なぜこのルールを守らないといけないのか」、「なぜこれをしないといけないのか」という質問を受けることが多かったです。それを説明するために、自分でもルールの意味について改めて考える機会になりましたが、両社のルールが違う中での業務運営は大変でした。

平 私もごうぎんへの出向が長くなったので、銀行のルールに慣れてきましたが、野村證券(株)から来た新しいメンバーが感じる疑問を聞くと、改めて両社の違いに気づかされることが多々あります。

山崎 外部の視点から、違和感や改善点を指摘してもらうことは、アライアンスに期待することの一つでした。昔からのルールや仕組みでやっていることがあっても、やっている我々はその意味を忘れていることがあります。アライアンスをきっかけに、何のためにやるのかを考え、CPだけでなく、全社的に業務を見直そうと考えていました。出向者の方はどんどん入れ替わるので、その都度新しい目でみて、改善すべきことや意見を言うってもらうことが、当行にとっての大きな力になります。そのことは、今も、そしてこれからも期待していることです。

新たなビジネスモデルに挑戦する 創造的な企業

友田 ごうぎんに来て驚いたのは、個人の考え方が多様化してきている中で、当行が経営理念として掲げている「地域のために」という思いが行員の皆さんに自然と備わっていることです。また、銀行は地域の金融インフラとして信用・信頼が第一ですが、ごうぎんは全国初となる証券会社とのアライアンスビジネスにも挑戦しました。ごうぎんがこんなにチャレンジすることに驚いています。



山崎 当初、野村證券(株)の方が、銀行で営業活動をして印象的なこととして話されていたのは、お客様から預金通帳を預けられることです。お預かりした預金通帳には、証券会社が知ることができなかった情報があって、今までよりもお客様の資産状況を把握できるようになったということです。野村證券(株)では、お客様の最適なポートフォリオをシミュレーションしており、その分析に基づいて提案する仕組みはとても優れています。一方で、証券会社で把握できるのは、お客様の資産の一部だけで、把握できない部分は推計してポートフォリオを考えていました。ごうぎんでは、お客様のより多くの情報をベースにした全資産アプローチを進め、お客様の資産形成のために、よりよい提案ができるようになりました。アライアンスによって、より自信を持った提案ができると言われることが印象的でした。

平 預金の情報に加え、家族構成や不動産などの情報を把握したうえで、最適な提案ができるのは本当に大きいと感じています。





山崎 当行には、たくさんのお客様の情報がありました
が、それをうまく提案に活用できていませんでした。しか
し、アライアンスによって、野村證券(株)のノウハウが加わ
り、提案レベルが格段に上がりました。

乙部 野村證券(株)のツールを使って、お客様により分か
りやすく提案できるようになりました。

平 ごうぎんの皆さんも野村證券(株)の社員と同じように
そのツールを使いこなしています。特に退職者のライフプ
ランシミュレーションは、お客様からヒアリングする項目
が多いのですが、ごうぎんの皆さんは本当に丁寧にヒア
リングしたうえでシミュレーションした提案をするので、
退職金の運用では、ごうぎんの皆さんから好事例がよく
でています。

山崎 「ごうぎんと野村證券(株)のアライアンスはこんな
に成果がでているのはなぜか」とよく質問されます。

乙部 全資産アプローチへの認識を共有できているから
ではないでしょうか。

友田 証券ビジネスは、以前と質が大きく変わり、証券投
資が身近なものになり、一般的な資産配分の選択肢の一
つとして広まってきています。そのような環境の中での証
券ビジネスは銀行にフィットしているのだと思います。お

客様の資産状況を把握できる銀行が証券会社のツールを
使いこなすことができれば、家族のメインバンクとして資
産を次世代にもつなげていくことができます。このアライ
アンスによるビジネスモデルは、時代との相性が本当に
よいと感じています。企業文化が全く違う両社が、お互い
にしっかり分かり合っていることとしていることも重要で
す。ごうぎんも野村證券(株)も単独では絶対に成しえない
ことだから、協力していこうという強い思いが化学反応を
起こし、そこに時代の変化がうまく合ったのだと思いま
す。本当にアライアンスのタイミングが素晴らしく、すご
いときに組んだと思います。これが10年前ならうまく
いっていないでしょう。このタイミングは運命的なところ
が重なって不思議なご縁があったのだと思いますね。タ
イミングが違って、触媒がなければ、同じメンバーが
やっても化学反応はおそらく起きなかったと思います。

「専門人材を育成し、活かす人的資本経営

乙部 CPの運営においては、お互いの目指す方向性を
理解することに加えて、野村證券(株)の方が社内であ
ういったことが評価されるかなど、野村證券(株)という会社

について理解することも大事なことでと思っています。

山崎 経営層も半年に1回、野村證券(株)の経営層と情報
交換をしています。本来ならば、アライアンスに関わるこ
とだけ話し合えばいいのかもしれませんが、山陰合同銀
行としてアライアンス以外の経営方針も説明し、野村證
券(株)からはアライアンス以外の証券ビジネス全体の取組
方針を全部説明いただいて、そのうえでアライアンスの
方向性を確認しています。これも相互理解です。アライ
アンスとは直接関係はないかもしれませんが、お互いの立
ち位置を理解し合うのは大事なことです。

友田 ごうぎんへの出向は野村證券(株)の社員にとっても
自身の成長につながっていて、チャンスを広げていただ
いていると実感しています。転勤でごうぎんを離れるとき
には「またごうぎんに戻ってきたい」と言う者もいます。

乙部 私自身、アライアンス当初からCPにいて、ごうぎ
んがどんどん変化し、進化していくことに参加できて、ご
うぎんのことを前よりも好きになりました。

山崎 日々の業務は大変だと思いますが、エンゲージメ
ントサーベイでは、CPの方の満足度は非常に高いです。
アライアンス以降、野村證券(株)の方からも影響を受け、特
に若い人たちが前向きにいろいろな提案をしたり、公募
に積極的に挑戦するなど、前向きな影響を受け、変わっ
てきています。

友田 山陰から野村證券(株)の看板はなくなりましたが、
足元では新NISAを起点に証券口座が急増するなど、ご
うぎんのブランドや店舗を通じて、野村證券(株)のコンテ
ンツや商品のラインナップ、そして野村證券(株)の名前が山
陰で広がっているという手ごたえをすごく感じています。

山崎 このアライアンスはとにかくお互いに本音を言
い、解決策を見つけていこうというスタンスで取り組んで
います。ごうぎん、野村證券(株)のさらなる成長につな
がるよう、さらにアライアンスを進化させていきます。

環境分野に関する取り組み

CONTENTS

気候変動への対応	P21
生物多様性保全・自然資本への対応	P26
地域のカーボンニュートラルの実現を目指して...	P28
事業活動における環境負荷の低減	P30
地域と連携した環境保全活動	P32
金融商品・サービスを通じた環境への貢献	P34

環境に関する取り組み方針

山陰合同銀行グループは、社会の健全な発展なくして存続できないこと、持続可能な社会の存続が基盤であることを自覚し、社会とともに歩む良き市民として、自然豊かな環境を次世代へ引き継ぐため、積極的かつ継続的に環境保全活動に取り組んでまいります。

環境方針

- 環境関連諸法規の遵守**
環境関連法令および協定等を遵守します。
- 金融商品・サービスを通じた環境保全活動の推進**
環境保全に寄与する金融商品・サービスの提供により環境保全に貢献します。
- 省資源・省エネルギー・リサイクル活動の推進**
省資源・省エネルギー・リサイクル活動の推進により、事業活動における環境負荷の低減に努めます。
- 地域社会と連携した環境保全活動の推進**
地域社会と連携し、積極的に環境保全活動に取り組めます。
- 環境教育・啓蒙活動の実施**
本方針を全役職員に周知・徹底し、一人ひとりが自主的、積極的に環境保全活動に取り組めます。

マテリアリティ > 環境保全・気候変動への対応

気候変動への対応



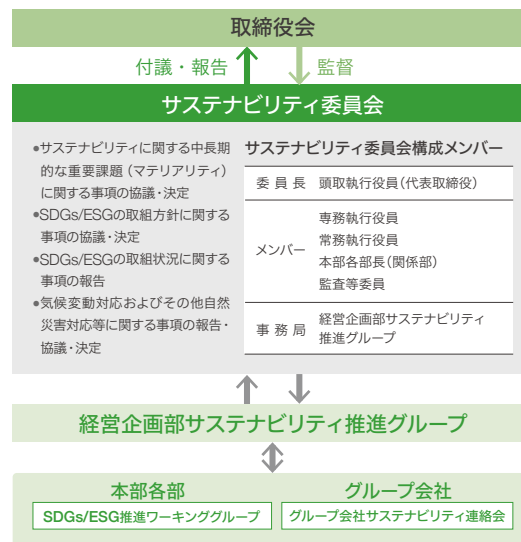
近年、世界的に異常気象や大規模な自然災害による被害が甚大化する中、気候変動対応は世界共通の課題となっており、お客様や当行グループにとって事業環境や経営そのものに大きな影響を及ぼす要素になりつつあります。

こうした状況を踏まえ、当行グループでは気候変動への対応を重要な経営課題の一つとして位置付け、ガバナンス体制を強化するとともに、気候変動が事業に及ぼす影響の分析や機会・リスクへの適切な対応についての取り組みを進めています。

当行グループでは、2021年4月にTCFD提言に賛同し、同年よりホームページ、統合報告書およびサステナビリティレポートにて、TCFD提言を踏まえた情報を開示しています。2022年度からは移行リスクや物理的リスクにおけるシナリオ分析を実施し、2050年までの影響額の推計値(最大値)を公表しています。今後もリスク管理および情報開示の高度化に取り組んでいきます。

ガバナンス

- 代表取締役である頭取を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置し、気候変動を含むサステナビリティに関連する事項について、協議を行い、取締役会に報告・監督を受ける体制を構築しています。
- 全行的なSDGs/ESGの取り組みを強化するためサステナビリティ推進グループを設置し、グループ全体の活動を企画・推進しています。
- 本部内にSDGs/ESG推進ワーキンググループを設置し、組織横断的な取り組みの推進を図るとともに、気候変動対応を含むESG課題への具体的な取組状況について、サステナビリティ委員会および取締役会へ定期的に報告しています。
- グループ全体で気候変動への対応方針等を共有するため、グループ会社サステナビリティ連絡会を開催しています。



2023年度のサステナビリティ委員会での主な協議・報告事項

開催回(開催月)	テーマ
第 1 回(4 月)	人材育成方針・社内環境整備方針の策定
第 2 回(6 月)	人権方針の改定
第 3 回(7 月)	健康経営に関する今後の取組方針
第 4 回(8 月)	カーボン・クレジット市場への参加
第 5 回(9 月)	ESG関連施策の取組状況と今後の方針
第 6 回(9 月)	経営理念体系・マテリアリティの再整理
第 7 回(10 月)	経営理念体系・マテリアリティの再整理(再協議)
第 8 回(11 月)	経営理念体系の再整理(再協議)
	各種イニシアチブへの取組状況
第 9 回(1 月)	経営理念体系の再整理(再協議)
第10 回(3 月)	2024年度ESG業務計画
	お取引先向け脱炭素化サポートツールの導入

戦 略

当行グループでは2019年5月に「サステナビリティ宣言」を制定し、持続可能な地域社会の実現に向け、気候変動対応を含む環境保全への対応を重点的に取り組む事項として定めています。気候変動対応を重要な経営課題の一つとして位置付け、機会およびリスクの両面から取り組みを進めています。地域金融機関として商品・サービスの提供を通じ、地域やお客様の気候変動対応を支援するとともに、当行グループの事業活動に伴う環境負荷低減の取り組みを推進していきます。また、気候変動に関連するリスクについて、気候変動による自然災害や異常気象の増加等によってもたらされる物理的な被害に伴うリスク(物理的リスク)と、気候関連の規制強化や脱炭素に向けた技術革新への対応といった脱炭素社会への移行に伴うリスク(移行リスク)を認識しています。

気候変動への対応

機 会

サステナブルファイナンス・コンサルティングの取り組み

再生可能エネルギー事業等にかかるグリーンファイナンスや脱炭素に向けた移行を促進するトランジションファイナンス、気候変動に対応する事業者を支援するコンサルティングへの取り組みは、当行グループのビジネス機会になると認識しています。

再生可能エネルギー発電事業への参入

地域における再生可能エネルギーの供給量不足や脱炭素経営への転換の遅れ等の課題を認識する中、これらの課題解決に貢献するため、2022年7月に当行100%出資による再生可能エネルギー発電事業を営む子会社「ごうぎんエナジー(株)」を設立しました。同社では再生可能エネルギーの供給量増加と地産地消の推進を担い、地域脱炭素・カーボンニュートラルの早期実現と再生可能エネルギー利用拡大による地元企業の競争力強化等を通じ、地域と企業の成長戦略につなげていきます。2023年度の同社のPPA※事業に関する取組実績は以下のとおりです。

取組実績

PPA契約件数(累計)	年間想定CO ₂ 削減貢献量
22件	1,024t-CO ₂

※PPA:Power Purchase Agreementの略。電力販売の意味で、第三者所有モデルとも呼ばれる。電力需要家が所有する建物や土地にPPA事業者が発電設備を設置し、その設備から発生する電力を電力需要家が購入し自家消費用電力として使用するスキーム。

リスク

気候変動に関連するリスクについて、気候変動による自然災害や異常気象の増加などによりもたらされる物理的な被害に伴うリスク(物理的リスク)と、気候関連の規制強化や技術革新の進展といった脱炭素社会への移行に伴うリスク(移行リスク)を認識しています。

物理的リスク

気候変動による自然災害等の発生により、資産や事業活動に影響を受ける投融資先に対する信用リスクの増大や、当行グループの営業店舗などの損壊によるオペレーショナルリスクを想定しています。

物理的リスクの例

	物理的リスクの主な内容
急性的	●台風や洪水などの極端な天候事象による被害の増加
慢性的	●降水パターンの変化と天候パターンの極端な変動 ●上昇する平均気温 ●海面上昇

移行リスク

気候関連の規制強化や脱炭素に向けた技術革新の進展などにより、事業活動に影響を受ける投融資先に対する信用リスクの増大などを想定しています。

移行リスクの例

	移行リスクの主な内容
政策と法規制	●温室効果ガス排出価格(炭素税)の上昇 ●既存の製品およびサービスに関する規制 ●訴訟
テクノロジー	●温室効果ガス排出量の少ない製品やサービスへの転換 ●新技術への投資の失敗 ●低排出技術への移行コスト
市場	●顧客行動の変化 ●原材料価格の上昇
評判	●消費者の嗜好の変化 ●特定の多排出セクターへの非難 ●ステークホルダーの関心の高まりやネガティブなフィードバック

シナリオ分析

当行では、気候変動が将来にわたって当行のポートフォリオに与える影響を把握するために、物理的リスクと移行リスクのそれぞれについて2022年度よりシナリオ分析を実施しています。分析にあたっては、気候変動に関するさまざまな状況を想定し、計画の柔軟性や戦略のレジリエンスを高めるべく、1.5℃のシナリオを含む複数のシナリオを用いて分析しています。2024年度は、前年度実施した分析に加え、次に記載する分析を追加しました。物理的リスクにおいては、事業停止(売上減少)に伴う財務悪化のリスク事象において、分析対象を国内の法人与信取引先に拡大しました。移行リスクにおいては、分析対象に「海運」セクターを追加し、次世代船舶への切替による環境対応コストの増加等による影響を分析しています。2024年度に分析を行った結果は以下のとおりです。

物理的リスク

リスク事象	①水害による担保物件(建物)の毀損 ②水害による与信先の事業停止(売上減少)に伴う財務悪化
分析対象	①国内与信取引先 ②国内与信取引先(法人)
シナリオ	IPCC(気候変動に関する政府間パネル) ●RCP1.9(1.5℃シナリオ) ●RCP2.6(2.0℃シナリオ) ●RCP8.5(4.0℃シナリオ)
分析期間	2050年まで
リスク指標	想定される信用コスト増加額
リスク量	最大57億円

移行リスク

リスク事象	①脱炭素社会移行に伴う資産の毀損や売上減少・コスト増加等による与信先の財務悪化 ②炭素税導入による与信先の財務悪化
分析対象	①「電力」「石油」「ガス」および「海運」セクターの特定先 ②国内与信取引先(法人)
シナリオ	NGFS(気候変動リスク等に係る金融当局ネットワーク) ●Net Zero 2050 ●Below2℃ ●Current Policies
分析期間	2050年まで
リスク指標	想定される信用コスト増加額
リスク量	最大81億円

気候変動への対応

炭素関連資産（貸出金残高）の状況

当行の2024年3月末における貸出金残高に占める炭素関連資産の割合は右記のとおりです。

炭素関連セクター	エネルギー	運輸	素材・建築物	農業・食料・林産物
割合	2.2%	9.7%	18.9%	4.6%

リスク管理

■気候変動を含む環境への取り組みを経営の重要課題の一つとして認識し、気候変動への対応方針を含む「サステナビリティ宣言を踏まえた投融資方針」を策定しています。

■気候変動に起因する物理的リスクや移行リスクが、中長期にわたり当行グループの事業内容・戦略・財務内容に影響を与えることを認識しています。当行グループでは、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が、今後、気候関連リスクについても、統合的リスク管理のプロセスへの組み入れを検討していきます。

サステナビリティ宣言を踏まえた投融資方針

山陰合同銀行グループは、国連の定めた持続可能な開発目標の趣旨等を踏まえ、本業を通じた持続可能な地域社会・地域環境の実現のため、投融資において積極的に取り組む分野と取り組みを回避する分野について方針を定めます。

投融資方針

1. 積極的に取り組む分野

【金融包摂】

お客様の財務情報に加え、ESGに代表される非財務情報を把握することにより対話を深め、地域の持続的発展に資する下記分野に対し積極的に支援を行います。

- 地域産業の成長支援
- 地域顧客の課題・ニーズの解決

【環境への配慮】

環境に配慮した企業活動の実践と地域の環境意識の高揚のため、下記分野への投融資を積極的に実施します。

- 森林資源、生物多様性の保全に寄与する事業活動
- 省エネルギー、再生可能エネルギー、脱炭素社会の実現に寄与する事業活動

2. 取り組みを回避する分野

環境や社会に対し大きな影響を与える可能性が高い、以下のセクター等における取引については、国際的な基準等を参考に、認証制度の取得状況や地域社会とのトラブルの有無等、お客様の対応状況を確認した上で判断を行います。

【セクター横断的な取組方針】

- 宍道湖や中海といった「ラムサール条約指定湿地」、石見銀山等の「ユネスコ指定世界遺産」のように保護価値の高い地域へ重大な影響を及ぼす事業への投融資は行いません。森林伐採を伴う事業については、社会・環境等への影響に留意し、リスク低減に向けた対応状況等を確認した上で、慎重に投融資を検討します。
- 「人身売買等の人権侵害への加担」や「児童労働や強制労働」への直接的または間接的な関与が認められる企業への投融資は行いません。

【特定のセクターに係る取組方針】

●石炭火力発電

石炭火力発電所は、大量の温室効果ガスの排出や、有害物質の放出等によって、気候変動や大気汚染等、環境に重大な影響を及ぼします。

こうした点を踏まえ、石炭火力発電所の新設資金を資金使途とする投融資は原則行いません。但し、例外的に取り組みを検討する場合は、国のエネルギー政策や国際的なガイドライン*等を踏まえ、発電効率性能や環境への影響、地域社会への影響等、個別案件ごとの背景や特性等に十分注意の上、慎重に対応します。

※OECD公的輸出信用アレンジメント等

●パーム油農園開発

パーム油は食品や洗剤等、暮らしに欠かせない商品に使用されている原材料である一方で、生産過程で先住民族の権利侵害や児童労働等の人権課題、天然林の伐採・焼き払いや生物多様性の毀損などの環境問題を引き起こす可能性があります。パーム油農園開発に対する投融資に際しては、環境・社会に配慮して生産されたパーム油に与えられる認証である、RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil)を受けているかどうか等を確認した上で慎重に投融資を検討します。

●兵器

核兵器・生物化学兵器等の大量破壊兵器や対人地雷・クラスター弾等についてはその非人道性を踏まえ、これらを開発・製造・所持する企業に対する投融資は行いません。

※本方針については、その適切性や案件対応状況について、サステナビリティ委員会等で定期的にレビューを実施し、必要に応じて方針の見直しと運営の高度化を図ってまいります。

※取り組みを回避する分野について、本方針の運用開始日以前に取り組んでいる案件および支援意思表明済みの案件は除きます。

運用開始日 2021年6月15日

気候変動への対応

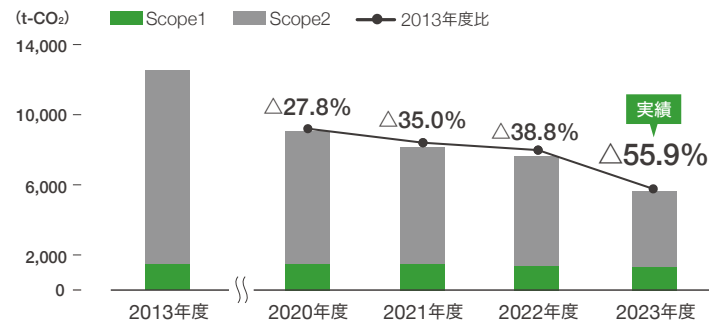
指標と目標

温室効果ガス排出量の削減

指 標	目 標	実 績
温室 効果ガス 排出量	前中期経営 計画目標	2023年度に2013年度比 50%削減 (Scope1,2)
	現中期経営 計画目標	2026年度に2013年度比 70%削減 (Scope1,2)
	カーボン ニュートラル 中長期目標	2030年度までに Scope1,2ネットゼロ
		2050年度までに Scope1,2,3ネットゼロ
		2023年度実績 5,499t-CO₂ (2013年度比△55.9%)
		8,218,092 t-CO₂

温室効果ガス排出量の推移と目標 (Scope1,2) (連結)

当行は2023年度の温室効果ガス排出量削減目標を「2013年度比50%削減」と設定し、日本政府が掲げる2030年度目標「2013年度比46%削減」を前倒して取り組みを進めてきました。2023年度は、2013年度比55.9%削減しています。



温室効果ガス(GHG)排出量・エネルギー使用量・電力使用量(連結)

算 定 項 目		単 位	2021年度	2022年度	2023年度
Scope1	直接排出	t-CO ₂	1,483	1,396	1,303
Scope2	間接排出		6,623	6,224	4,196
Scope1,Scope2の合計			8,106	7,620	5,499
Scope3	Scope1,2以外の間接排出		12,822	2,304,872	8,212,593
Scope1,2,3の合計			20,928	2,312,492	8,218,092
エネルギー使用量合計	原油換算	kL	3,838	3,595	2,556
エネルギー使用量合計	熱量	GJ	148,752	139,383	99,105
電力使用量		千kWh	12,511	11,683	10,390

温室効果ガス(GHG)排出量 (Scope3)

(単位:t-CO₂)

算定項目			2021年度	2022年度	2023年度
Scope3	カテゴリ1	購入した製品・サービス	3,459	3,398	4,180
	カテゴリ2	資本財	5,022	7,127	3,649
	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	1,154	1,134	838
	カテゴリ4	輸送・配送(上流)	1,790	1,641	1,646
	カテゴリ5	事業から出る廃棄物	284	287	317
	カテゴリ6	出張	250	314	274
	カテゴリ7	通勤	863	971	945
	カテゴリ8※1	リース資産(上流)	該当なし	該当なし	該当なし
	カテゴリ9※1	輸送・配送(下流)			
	カテゴリ10※1	販売した製品の加工			
	カテゴリ11※1	販売した製品の使用			
	カテゴリ12※1	販売した製品の廃棄			
	カテゴリ13※2	リース資産(下流)	0	0	0
	カテゴリ14※1	フランチャイズ	該当なし	該当なし	該当なし
	カテゴリ15	投融資	未算定	2,290,000	8,200,744
	合 計		12,822	2,304,872	8,212,593

※1:カテゴリ8～12および14は業務上該当なし。 ※2:カテゴリ13について、ごうぎんリースは集計対象外。

Scope3の算定方法は、「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.2.6(環境省、経済産業省)」を参考にしました。

Scope3の算定にあたり、排出係数は、「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.3.4(環境省、経済産業省)」を使用しました。

気候変動への対応

投融資ポートフォリオのGHG排出量の試算（Scope3カテゴリ15）

当行では、金融機関におけるGHG排出量のうち、投融資を通じた間接的な排出が大きな割合を占めることから、これらを試算・算定し、モニタリングやエンゲージメントによる削減への取り組みを進めることが重要であると認識しています。こうした取り組みを進めるため、当行は2022年6月に投融資ポートフォリオのGHG排出量の計測・開示にかかる取り組みを進める国際的なイニシアチプであるPCAF（Partnership for Carbon Accounting Financials）に加盟しました。今後、本試算結果をエンゲージメントを通じたお取引先の脱炭素化の促進に活用していくことを検討してまいります。

また、試算結果については、投融資先による排出量算定・開示の拡大、および算定基準の変更、業種分類の変更等により、今後変更する可能性があります。

試算条件等

対象アセット	事業性融資および上場株式・社債
業種	TCFD提言における炭素関連資産（4セクター18業種）およびその他
方法	●PCAFスタンダードに基づく方法等により試算。 ●GHG排出量＝投融資先の排出量※×投融資先における当行の投融資割合 ※データが取得できない先は、PCAFデータベースから引用した地域・セクター別の売上あたり排出係数を使用（トップダウン分析）。開示・公表している一部の先については、公表値を使用（ボトムアップ分析）。
データクオリティスコア	3.38
基準日	●投融資残高：2024年3月末 ●融資先財務データ：2024年3月末時点で当行が保有する最新データ
カバー率	93.0%

Scope3カテゴリ15については、PCAFが更改した排出係数の変動に伴い、2023年度より使用する排出係数を変更しています。（使用したPCAFデータセット：「Exiobase v.3.9, base year2019」）
なお、2022年度と同様の排出係数を採用した場合の2023年度排出量（カテゴリ15）は2,289千t-CO₂となります。

2023年度の試算結果（単体）

業 種	資産区分別		
	事業性融資	上場株式・社債	合計
石油及びガス	3,028	3	3,031
電力・ユーティリティ	656	31	687
旅客空運	66	-	66
海上輸送	636	0	636
鉄道輸送	29	2	30
トラックサービス	194	-	194
自動車及び部品	11	0	11
金属・鉱業	415	9	424
化学	572	8	579
建築資材	31	1	33
資本財	263	1	264
不動産管理・開発	9	0	9
飲料	5	2	7
農業	589	3	591
加工食品・加工肉	265	0	266
製紙・林業製品	119	1	121
その他	1,246	5	1,251
合 計	8,134	66	8,201

サステナブルファイナンス

地域の環境課題・社会課題解決に向けて、2021年度から2030年度までの10年間におけるサステナブルファイナンスの新規実行累計額を中長期目標として設定しています。

指標 | サステナブルファイナンス累計実行額

目 標 (2021年度～2030年度) 1.5兆円 (うち環境分野5,000億円)	累 計 4,047億円 (うち環境分野1,582億円)
内訳 2021年度 1,277億円(うち環境分野 455億円) 2022年度 1,440億円(うち環境分野 638億円) 2023年度 1,330億円(うち環境分野 489億円)	

サステナブルファイナンスの定義

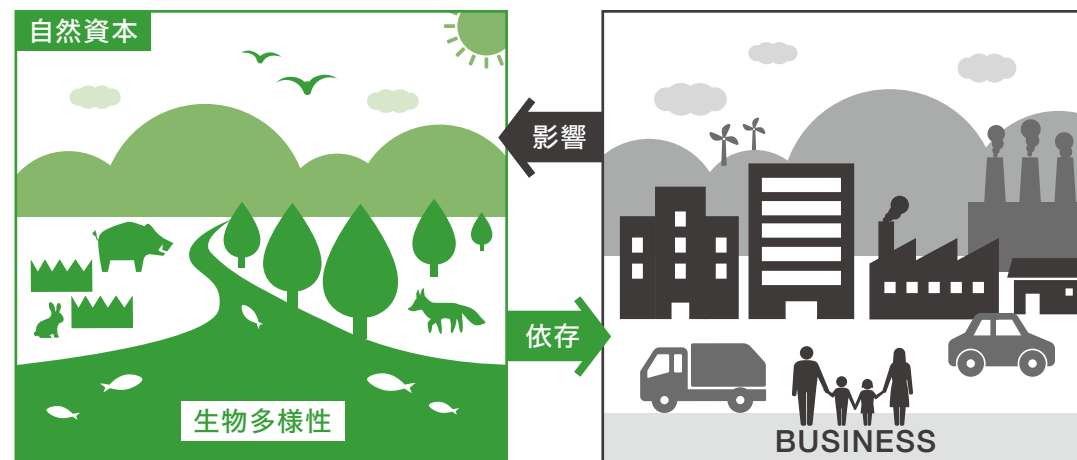
サステナブルファイナンスは、各種国際原則や政府の指針・ガイドラインに適合するファイナンスやそれらの原則・指針・ガイドラインに示されている対象事業・資金使途の例示等に合致する環境課題・社会課題の解決に資する投融資を対象範囲としています。

分 野	事 業
環境分野	気候変動緩和と適応および環境配慮に資する事業 例)再生可能エネルギー事業、省エネルギー事業、脱炭素・低炭素事業等
社会分野	地域経済活性化および持続可能な地域社会に資する事業 例)基本的インフラ整備、必要不可欠なサービス、雇用創出等

マテリアリティ > 環境保全・気候変動への対応

生物多様性保全・自然資本への対応

当行グループでは、生物多様性保全や自然資本への対応を気候変動と並ぶ重要な課題と認識しています。自然資本は、水、大気、土壌、海洋、動植物などから構成され、当行グループも、自社の事業活動を通じて自然資本に依存し影響を与えるだけでなく、投融資を通じてお取引先やそのサプライチェーンの活動とつながりを持っています。そのため、金融機関は、お客様の自然資本への依存や影響を把握し、リスクを適切に管理する必要があることに加え、自然資本関連の金融商品やサービス、自社の取り組みによるビジネス機会の獲得にもつなげることができます。



TNFDへの対応

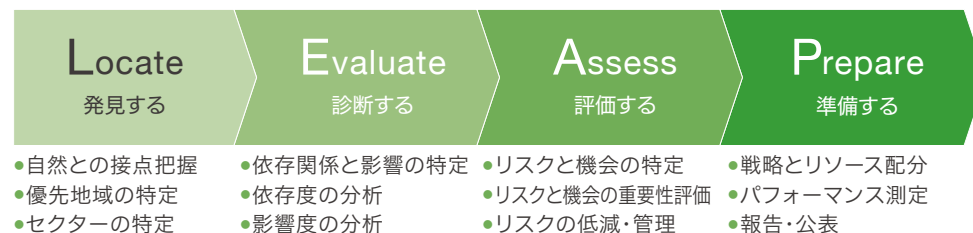


当行グループでは、生物多様性保全、自然資本への対応に積極的に取り組み、持続可能な地域社会の実現に貢献するため、自然関連財務情報開示タスクフォース (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures: TNFD) の取り組みに賛同し、2023年9月に公表された開示提言 (TNFD提言) の採用者 (TNFD Adopter) として登録し、2025年会計年度の報告分からTNFD開示をする予定です。また、TNFDフォーラムにも参画しました。

今後、TNFDフレームワークが推奨する「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の内容に沿って、開示を進めていきます。また、当行グループのビジネスと自然資本、生物多様性の接点、影響、リスク・機会の分析にあたっては、TNFD提言が推奨するLEAPアプローチを用います。

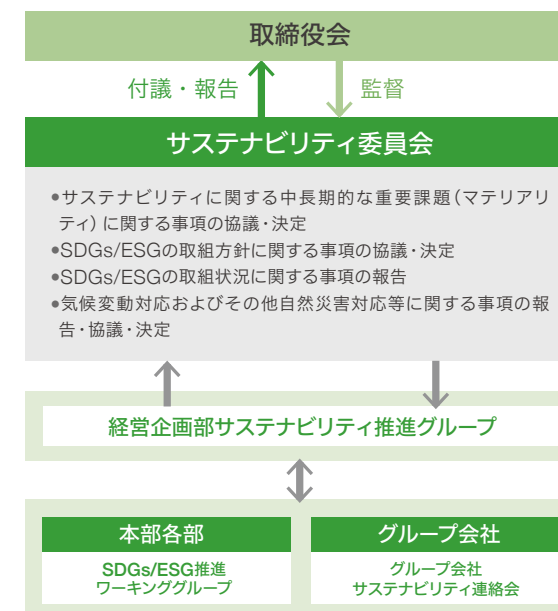
LEAPアプローチ

LEAPアプローチは、自然との接点、自然との依存関係、インパクト、リスク・機会など自然関連課題の評価のための統合的なアプローチとして、TNFDが開発した評価手法。



ガバナンス

- 代表取締役である頭取を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置し、生物多様性保全、自然資本を含むサステナビリティに関連する事項について、協議を行い、取締役会に報告・監督を受ける体制を構築しています。
- 全行的にSDGs/ESGへの取り組みを強化するためにサステナビリティ推進グループを設置し、当行グループ全体の活動を企画・推進しています。
- 当行グループ内で生物多様性保全、自然資本への対応方針等を共有するために、グループ会社サステナビリティ連絡会を開催しています。



生物多様性保全・自然資本への対応

イニシアチブへの参加・外部連携

「生物多様性のための30by30アライアンス」への参加(2024年1月)

環境省が主導する「生物多様性のための30by30アライアンス」へ参加しました。生物多様性の損失を食い止め、回復させるというゴールに向け、国の機関、企業や自治体、国民が力を合わせ、2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系として効果的に保全することを目指しており、当行も引き続き環境保全活動に積極的に取り組みます。



「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」への加盟(2022年6月)

経団連自然保護協議会および経団連が策定した「経団連生物多様性宣言」に賛同し、「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」に加盟しました。生物多様性の重要性を認識した企業経営を推進する目的で宣言されたもので、当行も一企業としてこの宣言に賛同し、かけがえのない生態系を守り、豊かな自然とその恵みを将来世代に引き継いでいくことに努めます。



環境省と「国立公園オフィシャルパートナーシップ」締結(2021年3月)

国立公園オフィシャルパートナーとして環境省や自治体と連携し、環境保全への理解を深めるとともに、国立公園の利用者の拡大を図り、地域活性化に貢献してまいります。



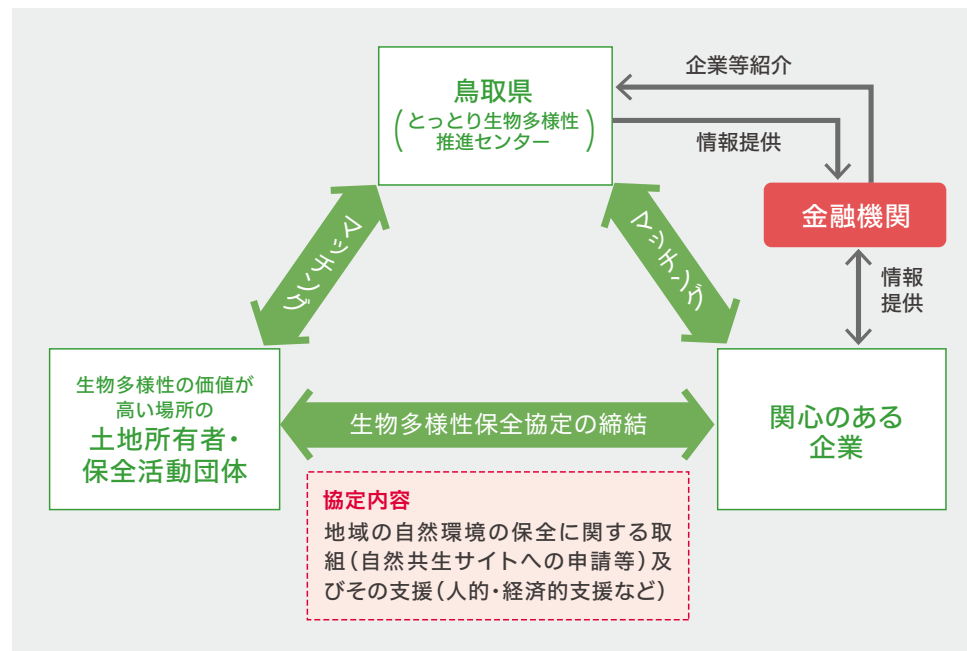
取組内容

- 森林保全活動や海岸清掃等の実施(継続)
- ディスクロージャー誌等を活用した国立公園の魅力や情報の発信
- 当行主催セミナー・研修会等における国立公園関連情報の周知

など

鳥取県との生物多様性マッチング業務(2023年12月～)

官民連携による自然共生サイトの認定促進等を通じた生物多様性の保全を図る目的で、鳥取県と金融機関が連携し、支援を希望する地域と支援を実施したい企業をマッチングします。



地域と連携した環境保全活動

一人ひとりができることをできる範囲で継続するという考えのもと、地域の皆様と一緒に、ふるさとの自然を守り、次世代につなげていく活動を行っています。

代表的な活動

森林保全活動	詳細は P 32
海岸清掃活動	詳細は P 33
ヨシ刈り取りボランティア	詳細は P 33

マテリアリティ > 環境保全・気候変動への対応

地域のカーボンニュートラルの実現を目指して

PICK UP カーボンニュートラル目標

カーボンニュートラルの実現に向けた 中長期目標を設定

カーボンニュートラルの実現に向けて、山陰合同銀行グループ全社がさらに意欲的に取り組む方針を定め、中長期目標を設定しています。

目標

2030年度
温室効果ガス排出量(Scope1,2)の
ネットゼロ

目標

2050年度
サプライチェーンを含む
温室効果ガス排出量(Scope1,2,3)の
ネットゼロ

当行グループでの取り組み

これまでも営業店の照明のLED化や一部店舗の屋根を活用した太陽光発電等の環境負荷低減の取り組みを進めてきました。さらにこの動きを加速させ、省エネルギー設備への更新や再生可能エネルギーの活用等に順次取り組み、当行グループの温室効果ガス削減を進めていきます。

地域のカーボンニュートラルに向けた取り組み

- 社会課題・環境課題解決に資するサステナブルファイナンスについて意欲的な中長期目標を掲げ、本業を通じて貢献する取り組みを進めています。
- 自治体や地元企業と連携し、地域の脱炭素社会の実現への取り組みを積極的に展開しています。
- ごうぎんエネルギー(株)を設立し、地方銀行として初めて再生可能エネルギー発電事業へ参入しました。

自治体・地元企業との連携

環境省「脱炭素先行地域」の取り組み 荒廃農地を利用したオフサイトPPA事業

第1回脱炭素先行地域づくり事業で選定された米子市・境港市の事業として、荒廃農地を活用したオフサイトPPA事業による太陽光発電所の運転が2024年6月に開始しました。発電した再生可能エネルギーを境港市役所へ供給することで、エネルギーの地産地消と市内公共施設の脱炭素化を促進しています。



オフサイトPPAスキーム図



自治体等との「脱炭素カーボンニュートラル」セミナー開催

2023年11月に、当行本店にて松江市・中国電力(株)と、また浜田支店にて島根経済同友会石央支部と連携し、脱炭素セミナーを行いました。官民連携によるセミナーを開催することで、地域脱炭素を実現させるために必要となる事業者の意識向上を図りました。



松江市・中国電力(株)との共催セミナー(2023年11月9日)



脱炭素セミナー浜田会場(2023年11月28日)

地域のカーボンニュートラルの実現を目指して

PICK UP ごうぎんエネルギー(株)

再生可能エネルギー発電事業

カーボンニュートラル先進地域として山陰を競争力ある地域へ

山陰ではゼロカーボンシティを表明している自治体が多数あり、地域において脱炭素・カーボンニュートラルへの機運が高まりを見せています。当行が自らリスクをとり、地域の脱炭素を牽引する地域に根差した事業を展開し、再生可能エネルギーの供給量増加と地産地消を推進することで、地域脱炭素・カーボンニュートラルの早期実現と再生可能エネルギーの利用拡大による地元企業の競争力強化など、地域とお取引先の成長戦略につなげていきます。

事業展開

太陽光PPAモデルの提案

再生可能エネルギー等の取り組み

脱炭素・SDGs／ESG戦略の立案に関するコンサルティング

ごうぎんエネルギー(株)のPPA事業

企業および公共施設の屋根や遊休地に太陽光パネルを設置して自家消費するPPA事業を展開しています。

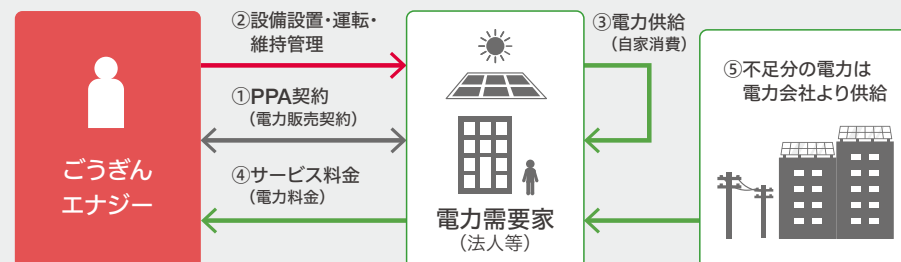
実績

PPA契約件数(累計) **22件**
(2024年3月末現在)

実績

年間想定CO₂削減貢献量
1,024t-CO₂

PPAスキーム図



取組事例

教育機関への再生可能エネルギー供給

鳥取県米子市にある学校法人翔英学園(米子北高等学校)とPPA事業契約を締結し、2024年3月に稼働しました。教育機関との契約は初となります。同校はSDGsを軸とした「探究学習」を行っており、生徒の再生可能エネルギー等に関する知識向上にも活用されます。



〔中ノ森理事長のコメント〕

生徒にとって資源とかエネルギーというテーマはどこか遠くの話に感じがちですが、具体的に教室のエアコンやパソコンが校内の施設で発電され、モニターでその様子を観察できるという環境は貴重な学びの機会になると期待しています。屋間に発電し、屋間に消費する学校はこのビジネスモデルにピッタリだと思います。学校法人翔英学園 理事長 中ノ森 寿昭様



取組事例

「鳥取スタイルPPA」優先交渉権者の選定

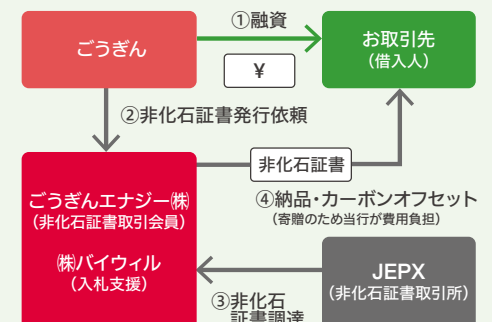
鳥取県が実施した「鳥取スタイルPPAによる県有施設への太陽光発電設備整備運営等事業」の公募型プロポーザルにおいて優先交渉権者に選定されました。天神川流域下水道天神浄化センターへPPA事業による太陽光発電設置を行い、2025年4月に運転開始予定です。



TOPICS

非化石証書仲介業務の開始

2024年5月、一般社団法人日本卸電力取引所に、非化石価値取引会員として登録をし、非化石証書の仲介事業を開始しました。また、銀行と連携したカーボンオフセットサポートローンにおいて、非化石証書の調達・納品を行っています。2024年8月に実施された入札において、2,641,472kWhの非化石証書を調達しお取引先14社に納品しました。



マテリアリティ > 環境保全・気候変動への対応

事業活動における環境負荷の低減

環境に配慮した店舗づくり

以前から一部の店舗において太陽光発電設備を導入し、店舗で使用する電力の一部を賄っています。2023年度は排出量削減の取り組みとして、本店ビルおよび鳥取営業本部ビルで使用する全ての電力を再生可能エネルギー由来の電力へ切り替えました。その他の取り組みとして、新築移転した店舗のZEB化をはじめ、LED照明の導入や空調設備の更新等、環境に配慮した事業活動に取り組んでいます。

脱炭素に対応したZEB店舗

ZEB店舗

安来支店

(2022年10月新築移転)

省エネと創エネにより、店舗で使用するエネルギー消費量の100%以上を削減する建物。



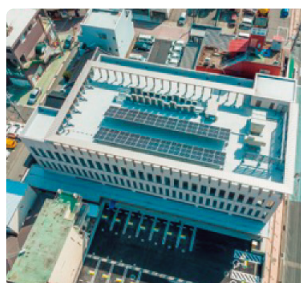
- 省エネ 高断熱構造やLED照明を採用
- 創エネ 店舗の屋根に太陽光発電パネルを設置

ZEB Ready店舗

浜田支店

(2023年3月新築移転)

省エネにより、店舗で使用するエネルギー消費量の50%以上を削減する建物。



※ZEB：Net Zero Energy Buildingの略称。建物で消費する一次エネルギーの収支をゼロにすることを目指した建物。

再生可能エネルギー由来の電力導入

2023年4月1日より、本店ビルおよび鳥取営業本部ビルの2拠点において使用する全ての電力を再生可能エネルギー由来の電力へ切り替えました。

CO₂排出量削減効果
年間 約**1,700**トン
(当行グループ全体のCO₂排出量の約2割に相当)

※導入建物の2021年度の合計電力使用量実績から算出。

創エネの取り組み

脱炭素、低炭素化実現に向け、今後も、新設・改修等を行う店舗等において、太陽光発電設備を導入することで、店舗で使用する電力の一部を賄っていくことを検討しています。

米子支店



- 所在地：鳥取県米子市
- パネル出力：10kWh

北支店



- 所在地：島根県松江市
- パネル出力：7.5kWh

島根医大通支店



- 所在地：島根県出雲市
- パネル出力：10kWh

省エネ・環境配慮型製品の導入

空調設備、LED照明、太陽光発電、電気自動車等の省エネ・環境配慮型製品を導入しています。

TOPICS

産業競争力強化法に基づく エネルギー利用環境負荷低減事業適応計画の認定取得 (2023年10月)

鳥取営業本部ビルの空調機を電気とガスを併用した高効率なハイブリッド空調へ更新するほか、同ビルおよび一部拠点の営業にかかる電力を再生可能エネルギー由来の電力へ切り替え、電力消費に伴うCO₂排出量を削減し、炭素生産性の向上を図ります。

事業適応計画の実施期間
2023年11月～2026年3月
生産性向上目標
炭素生産性32.5%向上

事業活動における環境負荷の低減

資源循環型ATMの導入 地方銀行初採用

資源循環型ATMを全国の地方銀行で初めて採用し、2024年2月より導入を開始しました。古くなり回収した使用済みのATMから部品・ユニットを抜き取り、再生プロセスを経て品質を確保した再利用（リユース）部品を使用したATMで、再生部品の利用により資源循環を促進し、サーキュラーエコノミーの実現と環境負荷の低減に貢献します。



ATM資源環境モデルに貼る「循環型社会に貢献」ラベル

省エネ・節電の取り組み

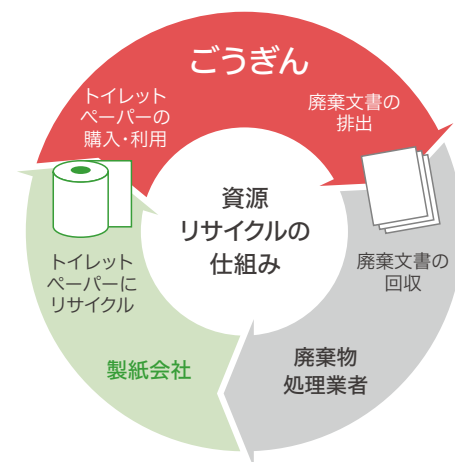
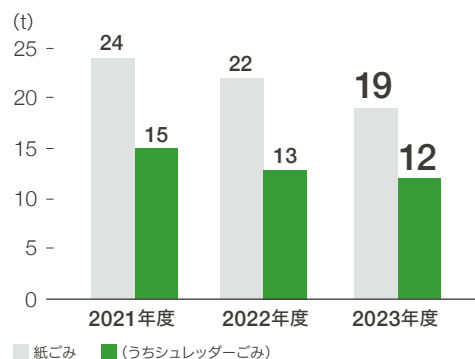
行内の冷房・暖房の推奨設定温度を設定し、過度にならないよう調整しています。適切な室温の下で快適に過ごせるよう、営業店「ビジネスカジュアル」と本部「オフィスカジュアル」を導入し、「クールビズ／ウォームビズ」を励行しています。各店においても一人ひとりができる省エネ・節電対策を考え、取り組んでいます。

ペーパーレス化の取り組み

行内のデジタル化を進め、「紙」を使用せずに業務ができる環境を充実させることで、あらゆる業務における「紙」の使用を削減するよう取り組んでいます。

本店で発生する紙ごみの大部分は、廃棄物処理業者を通じ、トイレットペーパーへの再生等、資源リサイクルに取り組んでいます。

紙ごみ量の推移（本店）



グリーン購入の取り組み

製品やサービス購入においては必要性をよく考え、環境への負荷ができるだけ少ないものを選定しています。紙類、文具類のグリーン購入に関するKPIを定め、原則エコマーク等の表示がある商品を購入しています。

グリーン購入比率（連結）

目標 **100%**
実績（2023年度） **99%**

購買活動に関する方針

山陰合同銀行グループは、持続可能な社会の実現を目指し、事業活動に必要な事務用品や情報システム、外部業務委託等、物品・サービスなどの購入について、環境・社会に配慮した責任ある購買活動に努めます。また、本方針を一般に公開し、物品・サービスなどの供給元（以下、サプライヤーといいます。）と協働した取り組みに努めます。

- 1 サプライヤーの公正な選定**
品質やサービス内容、価格、信頼性、法令等の遵守状況、人権の尊重、環境への配慮の取り組み等を踏まえ、公正なサプライヤー選定に努めます。
- 2 法令・社会規範の遵守**
法令やルールを遵守し、高い倫理観に基づいた購買活動に努めます。
- 3 人権の尊重**
購買活動において、基本的人権を尊重し、労働安全衛生に配慮し、不当な差別や強制労働、児童労働などの人権侵害を行わないサプライヤーとの取引、物品・サービスの購入に努めます。
- 4 環境への配慮**
購買活動において、環境保全と環境負荷の低減に努めます。
- 5 従業員の健康管理**
従業員の疾病の予防と早期発見を図るため、現地の関連法令に定める健康診断等を実施します。また、過重労働による健康障害の防止やメンタルヘルス等のケアの推進に努め、また、サプライヤーへも求めます。
- 6 適時・適切な情報開示**
労働安全衛生や健康経営に関する情報、家庭と仕事の両立支援の状況、環境への取り組み、財務状況、企業構造、および業績に関する情報等は、適用される規制等に従って、顧客を含めたステークホルダーに対して適切に開示または表示するよう努め、また、サプライヤーへも求めます。
- 7 サプライヤーとの協働**
環境・社会に配慮した責任ある購買活動をサプライチェーンにわたって実践するため、サプライヤーに協力を求め、協働して取り組みを推進します。
- 8 パートナーシップの構築**
サプライヤーと信頼関係を築き、サプライヤーとともに持続的な成長を目指します。

マテリアリティ > 環境保全・気候変動への対応

地域と連携した環境保全活動

PICK UP 森林保全活動

森林を育み、次世代につなげていく活動

ふるさとの自然を守り、一人ひとりができることをできる範囲で継続するという考えのもと、地域の皆様と一緒に、森林を育み、次世代につなげていく活動を行っています。役職員による実践的な森林保全活動や、地域のボランティア団体等との交流を通じて、森林保全の重要性や森林の現状を発信し、森づくりの輪を広げる活動に長年取り組んでいます。山陰発の地域と連携した銀行による森林保全活動の取り組みは全国運動に発展しています。



2024年 旭

鳥取県より感謝状を受領(2024年6月)

2022年から取り組んでいる鳥取砂丘の防砂林の育成活動が、砂丘の保全再生に貢献したと鳥取県より評価いただき、「知事感謝状」を受領しました。

2024年
鳥取砂丘

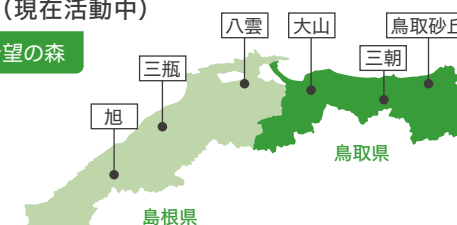
「ごうぎん希望の森」(2006年～)

山陰両県の森林で、当行の役職員や家族による実践的な保全活動を実施しています。山陰の大部分を占める森林を守り育てる活動をベースに、海・川の保全にもつなげる活動を継続し、次の世代にその重要性・大切さを伝えていきます。

2024年
八雲2024年
三瓶

分布マップ(現在活動中)

ごうぎん希望の森



森林保全活動延べ参加人数

10,995名

(2024年3月まで)

植樹した本数

19,740本

(2024年3月まで)

TOPICS

地域、団体との連携による持続可能な森林保全活動

地域の方々と連携した森林保全活動を目指し、お取引先や鳥取大学、鳥取環境大学の学生にも参加いただいています。今後も、地域住民や小学生と一緒に森林を守る活動を計画しています。

2024年
三朝2024年
大山

地域と連携した環境保全活動

地域と連携した森林保全活動の輪を広げる取り組み

森林を守ろう!山陰ネットワーク会議(2006年～)

山陰両県のボランティア団体やNPO法人等を会員とするネットワーク組織で、当行が事務局を担い、会員同士の交流や情報交換の機会を提供し、山陰両県内に森林保全活動の輪を広める取り組みを行っています。

会員数 **51** 団体

(2024年3月末現在)



地域での清掃活動などの取り組み

「日本列島クリーン大作戦」(1997年～)

「小さな親切」運動の活動の一環として、山陰両県17カ所で地域の皆様とともに毎年海岸清掃活動を行っています。

延べ参加人数 **約74,000名**

(2023年度まで)



宍道湖の水質保全への取り組み

ヨシ刈り取りボランティア(2013年～)

宍道湖水環境改善協議会が取り組まれている宍道湖の水質浄化を目的とした活動に賛同し、松江・出雲地区の行職員を中心にヨシ刈りのボランティアに参加しています。



TOPICS

刈り取ったヨシの有効活用

ヨシ紙名刺

名刺にヨシを原料とするヨシ紙を使用しています。ヨシ紙名刺の印刷は、ごうぎんチャレンジドまつえの職員が行っています。

ごうぎんチャレンジドまつえについては **P71**



マテリアリティ > 環境保全・気候変動への対応

金融商品・サービスを通じた環境への貢献

PICK UP サステナブルファイナンスの長期目標

サステナブルファイナンスにかかる長期目標を設定

環境課題・社会課題解決に向けて、2021年度～2030年度の10年間でのサステナブルファイナンスにおける累計実行額目標を設定しています。

目標
(2021年度～2030年度)
1.5兆円
(うち環境分野5,000億円)

実績
(2021年度～2023年度累計)
4,047億円
(うち環境分野1,582億円)

サステナビリティ・リンク・ローン、グリーンローン/ソーシャルローンを通じて、ファイナンスの面で地域、お取引先のSDGs/ESGに向けた取り組みを支援しています。

ごうぎんサステナビリティ・リンク・ローン

お取引先のESG戦略と整合した取組目標を設定し、その達成状況に応じて金利引き下げ等のインセンティブを設定する商品です。

ごうぎんグリーンローン/ソーシャルローン

資金用途を環境面(グリーン)や社会面(ソーシャル)の改善を目的とした事業に限定した商品です。

TOPICS

ごうぎんカーボンオフセットサポートローンの取扱開始 (2024年5月)

ごうぎんカーボンオフセットサポートローンをご利用のお取引先へ、当行が費用負担し、お取引先名義の非化石証書を寄贈するほか、対外的なPRをサポートします。非化石証書を購入することで、非化石燃料で発電したクリーンなエネルギーを利用しているとみなすことができCO₂削減分として活用できます。お取引先のCO₂排出量の削減に貢献することで脱炭素の取り組みを促進します。

ポジティブ・インパクト・ファイナンスの取扱開始 (2024年6月)

お取引先の企業活動が環境・社会・経済に与えるインパクトを当行が分析・評価し、ポジティブな影響の増大とネガティブな影響の低減に向けた取り組みを支援します。

取組事例 | ごうぎんグリーンローン (有)仁徳砂利と契約締結 (2024年5月)

資金用途

- 改良土生成処理設備および事業用地の取得
- 公共工事等から発生する建設発生残土を改良土としてリサイクル

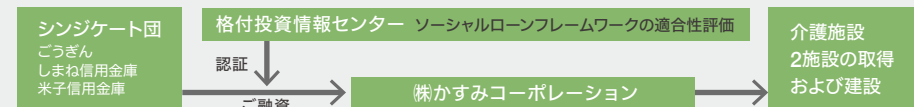
環境改善効果

- 鳥取県内の建設発生残土の約2.5%程度をリサイクル
- 新たな山砂採取の抑制による林地環境の保存



取組事例 | 地元金融機関が一丸となってファイナンスをサポート シンジケーション方式によるソーシャルローン契約締結

(株)かすみコーポレーション(鳥根県松江市、介護施設運営)の社会課題解決に向けた取り組みに賛同し、当行がアレンジャーとなりソーシャルローンに関するシンジケート団を組成、地域の金融機関が一丸となってファイナンスを支援しました。



本件の社会的意義

「松江市・安来市に在住し、住み慣れた地域で暮らしたいと考える医療・介護が必要な人々」を対象とした「必要不可欠なサービスへのアクセス」の提供

本件がもたらす社会的インパクト

SDGs目標「3:すべての人に健康と福祉を」「11:住み続けられるまちづくりを」に貢献

個人のお客様向け環境配慮型商品

環境配慮型商品の提供等を通じ、お客様の環境に配慮した取り組みを支援しています。

住宅ローン金利優遇

鳥根・鳥取県産木材を利用した住宅の購入および新築の場合に金利優遇を行っています。

リフォームローン

太陽光発電・ソーラーシステム・蓄電池購入費用、および設置工事等に伴う費用にご利用いただけ、金利優遇を行っています。

金融商品・サービスを通じた環境への貢献

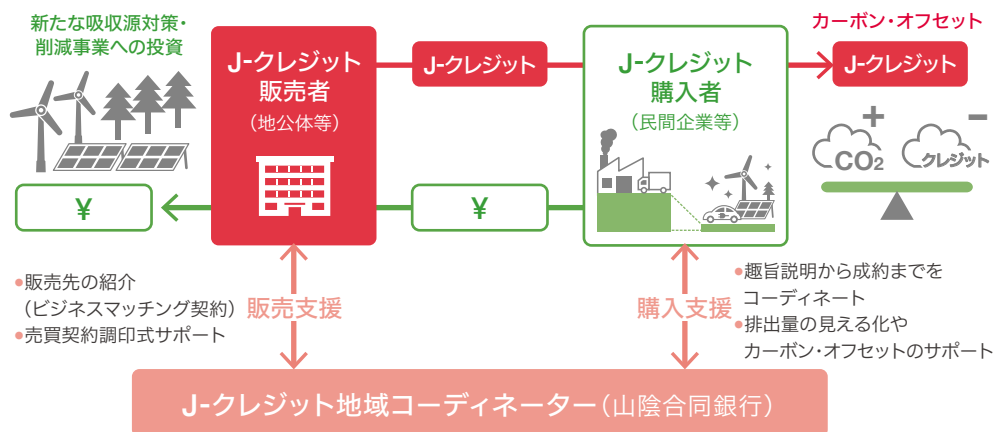
PICK UP J-クレジットの活用支援

お取引先のCO₂排出量削減への取り組み支援

「J-クレジット」を活用した官民連携のカーボン・オフセットの取り組みで、お取引先の環境経営の実践と企業価値向上を支援しています。

山陰発「J-クレジット」を活用したカーボン・オフセットの取り組み

地元の地方公共団体や林業事業者等の皆様が創出されたJ-クレジットの活用支援に長年取り組んでいます。J-クレジットを活用したカーボン・オフセットを支援することで、地域の環境保全の推進にお取引先の皆様とともに貢献しています。



販売仲介支援

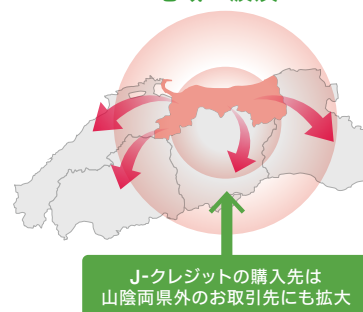
ビジネスマッチングの仕組みを活用し、2010年よりお取引先が創出したJ-クレジットを域内外のお取引先に販売仲介しています。

当行の販売仲介支援先

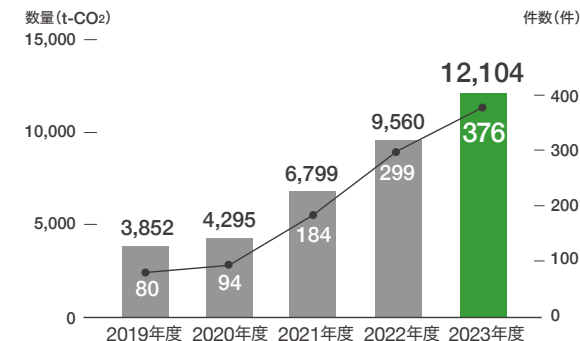
2010年	鳥取県
2011年	鳥取県造林公社
2013年	鳥取県日南町、(株)田部、兵庫県養父市
2014年	日南町森林組合
2018年	須山木材(株)
2020年	島根県出雲市
2022年	島根県飯南町、鳥取県中部森林組合

ESG/脱炭素経営の一環としてJ-クレジットを購入されるお取引先は急増しており、山陰両県だけでなく、山陽・関西地区にも広がりを見せています。

鳥取県発の取り組みが地域へ波及



J-クレジット販売支援実績(累計)



J-クレジットの創出支援を開始

J-クレジットの販売仲介支援に加え、2023年6月より創出支援を開始しました。環境関連ビジネスを展開する(株)バイウィルと連携し、豊富な森林資源を有する山陰の地域特性を活かしたJ-クレジットの創出支援を行うことで、地域脱炭素・カーボンニュートラルが加速化することを期待しています。

第1号案件奥出雲町内の森林を活用

2024年4月、島根県奥出雲町および(株)バイウィルと、町内の森林を活用したJ-クレジットを創出していくことを目的に連携協定を締結しました。

創出予定のJ-クレジットの概要

対象面積 約570ha
累計創出量 2.9万t-CO₂
(2025年秋頃から8年間)



社会分野に関する取り組み



CONTENTS

リレーションシップバンキング活動を通じた地域の徹底支援	P37
地域・お取引先のSDGsの取り組みをサポート	P44
幅広いユニークな社会貢献活動の展開	P45
野村證券(株)との連携でお客様の資産形成をサポート	P49
金融経済教育	P50
お客様本位の業務運営に向けた取り組み	P51
デジタル活用による手軽で便利なサービスの提供	P52
配慮が必要なお客様へのサービス向上の取り組み	P53
人権尊重への取り組み	P55
多様な人材の活躍をサポート	P57

マテリアリティ > 地域活性化への貢献

リレーションシップバンキング活動を通じた地域の徹底支援

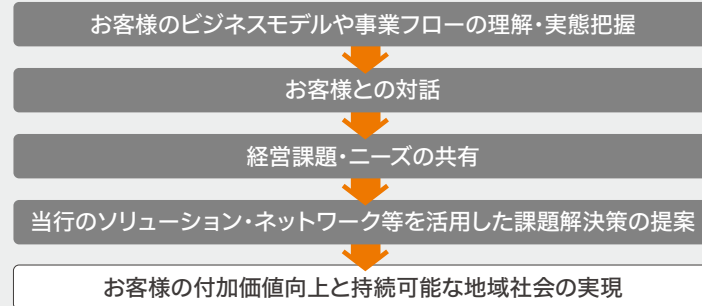
後継者不足、人手不足、販路の狭さ、企業数の減少などのさまざまな地域課題に加えて、脱炭素社会への移行、デジタル化、働き方の多様化など事業環境が変化しており、これまで以上に地域・お客様が抱える課題・ニーズは多様化しています。当行の知見やノウハウを発揮し、コンサルティングを展開することで、課題解決に貢献します。

事業支援活動でお取引先の課題を解決

ソリューションメニューをより多角的に拡充、高度化するとともに、全行員によるコンサルティングでお取引先の課題解決、付加価値向上や事業の成長をサポートし、地域経済の好循環を生み出します。

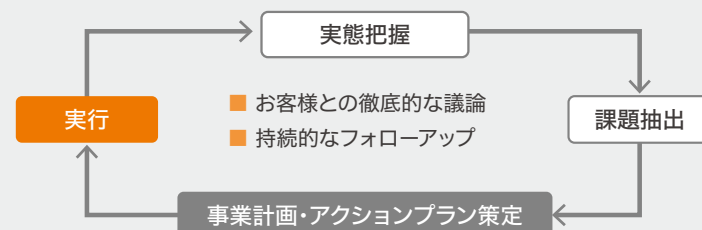
【特徴①】事業性評価をベースとしたコンサルティング

事業性評価をベースとした事業支援活動に取り組み、お客様と経営課題を共有し、課題解決策の提案を通じて、お客様の付加価値向上と持続可能な地域社会の実現を目指します。



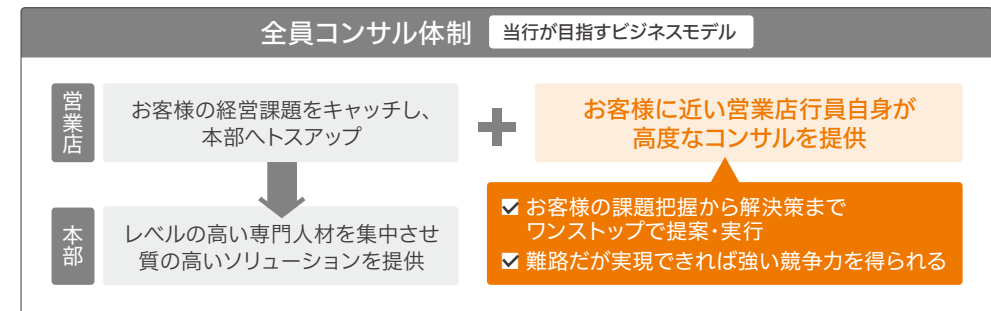
【特徴②】伴走型コンサルティングの実践

お客様の課題を解決できるまで、伴走型のコンサルティングで取り組みます。



全員コンサルプロジェクト

本部の専門人材だけでなく、営業店行員全員がお客様の課題を深掘りし、成長戦略を伴走支援していく「全員コンサルプロジェクト」に取り組んでいます。2021年10月のプロジェクト開始以降、課題把握から解決までのプロセスを繰り返し実践することでコンサルティングレベルの向上を図っています。



山陰合同銀行のコンサルティングメニュー



コンサルティング件数（2023年度実績）

事業計画策定支援	12件
人事コンサル	24件
ICTコンサル	33件
業種別コンサル	13件
人材紹介	68件
事業承継契約件数	27件
M&A契約件数（AD契約締結件数）	32件
M&A成約件数	12件

リレーションシップバンキング活動を通じた地域の徹底支援

事業支援活動 | お取引先の付加価値向上

事業支援活動を通じてお取引先の課題解決、付加価値向上や事業の成長をサポートし、地域経済の好循環を生み出します。

IT活用による業務効率化支援 ~ICTコンサルティング~

取組事例 | 全社的なデジタル化・DXを伴走型でサポート

企業警備保障㈱(広島県松江市、警備業)に対し、基幹システムの更新や営業管理アプリの活用をサポートしています。

課題・背景

- システムが老朽化しており、現行の業務に合っていない
- 特定の部署や人に業務が集中している
- 各拠点の営業データの把握に時間がかかっている

支援内容

- 現状分析やシステム選定から関与し、最適なシステム案を検討
- 営業数字を集約する「経営ダッシュボード」構築をサポート

[後長社長コメント]

当社は新しい時代を味方にするため、さまざまな場面でDX化を進めています。一方でDX化を加速して会社をさらに拡大していくためには自社の人材だけでは難しいと感じていました。さまざまな課題について膝を突き合わせて議論ができるごうぎんの行員がDXをサポートしてくれることで、基幹システムや営業管理といった経営に大きく影響を与える領域のDX化が前進したと感じています。



(右) 企業警備保障㈱ 代表取締役 後長 佑 様
(左) 本店法人部 部長代理 佐々木 惇子

社員の成長を促す人事制度構築をサポート ~人事コンサルティング~

取組事例

「将来を担う社員の成長」をサポートし、
「やりがい・働きがい」を高めていく人事制度構築を支援

相生エンジニアリング㈱(広島県広島市、建設コンサルタント)に対し、さらなる組織の発展に向けた人事制度の構築を支援しています。

経営課題

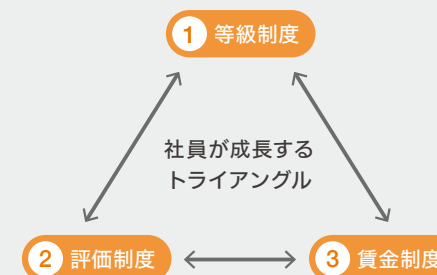
- 将来を担う人材の早期育成
- 期待人材像の明確化
- 評価の透明性確保
- 社員のモチベーション向上

ありたい姿

- 一人ひとりの「やりたい」を応援できるやりがいのある職場の実現
- 会社貢献度に応じた処遇の実現
- 広島で欠かすことのできない建設コンサルタントとしての信頼度の向上

支援内容

本部や外部機関と連携し
人事制度の構築を支援



[森脇社長コメント]

建設コンサルタントにとって一番の財産は人材です。技術者育成に取り組み、持続的な競争力を持つ企業経営に取り組んできましたが、現中期経営計画では、社員一人ひとりの「やりたい」を応援できるやりがいのある職場の実現にも取り組んでいます。そこで、企業経営と社員の将来像の実現に向け、人事評価制度の導入支援にお世話になることを決めました。とても大きな力を得たと確信しています。



(右) 相生エンジニアリング㈱ 代表取締役 森脇 克彦 様
(左) 広島西支店 石原 大暉

リレーションシップバンキング活動を通じた地域の徹底支援

事業の成長を支える人材の確保 ～(株)ごうぎんキャリアデザイン～

人口減少が進む地方における人材不足問題への対応、経営幹部や専門人材を中心とした人材確保への支援を通じ、地域の持続可能性を高めます。

取組事例

企業の事業成長、経営管理体制強化に貢献できる 人材の紹介

(株)バンダイナムコ島根スサノオマジック(島根県松江市)は、プロバスケットボールチーム「島根スサノオマジック」の運営会社です。2019年から(株)バンダイナムコエンターテインメントが経営に携わり運営に参画していて、プロバスケットチーム×エンターテインメント企業の異色のコラボが実現しています。エンターテインメントの力で地域をさらに盛り上げ、地域の活性化・地域課題の解決を目指して事業を拡大するにあたり、経営管理を担う人材の採用をサポートしました。

課題・背景

- 事業を拡大していく中で、経営戦略の策定・実行責任者が不在
- 経営管理体制の強化を計画

支援内容

- 社長とのヒアリングを重ね、課題から企業が求める必要人物像の具体化を実施
- ヒアリングにより具体化された人物像にマッチした最適な求職者をご紹介します

採用した人材

- 30代、総務・人事・経理と幅広い業務を経験
- 地域を巻き込んだイベントを多数企画・運営

【中村COOコメント】

将来にわたっての成長を担う地域人材を探していたところ、ごうぎんキャリアデザインより久城さんの採用を提案いただきました。価値観の変化やお客様ニーズの多様化に柔軟に対応するには、山陰地域の特殊性を理解したうえで自発的に行動できる人材が必要です。ビジネスマインドを持ちつつ地域の発展に努める久城さんに大いに期待しています。



(左) (株)バンダイナムコ島根スサノオマジック
代表取締役 COO 中村 律 様
(右) リーダー 久城 秀太 様 (今回採用)

補助金制度の活用を支援 ～事業計画策定サポート～

事業再構築補助金を活用したお取引先の事業再構築をサポートしています。

取組事例

中山間地の課題解決にチャレンジする建設事業者の 事業計画策定をサポート

(有)宗正建設(島根県鹿足郡吉賀町:建設業)

課題・背景

- 中山間地における労働者確保の困難さ
- 工事受注の減少

新規事業への挑戦

レーザードローンを活用したデータ解析によるコンサルティング事業

支援内容

事業コンセプトについて、取引先と議論を重ね、事業計画の策定を支援

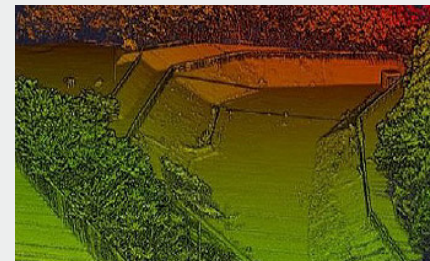


レーザードローン

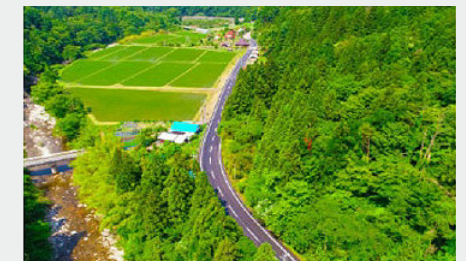
新規事業の効果

補助金を活用して「レーザードローン」を導入

- 土木工事に必要な測量に活用
- 地形や橋梁、建物など地域インフラのデータから、自治体と連携した防災計画を策定



地表面の立体化データ



ICT活用による工事

リレーションシップバンキング活動を通じた地域の徹底支援

円滑な事業承継で企業の発展と継続をサポート

～事業承継コンサルティング～

山陰地方のお取引先約1,200社へ「事業承継」の状況について調査を行ったところ、後継者を特定していない「後継者未定」を含めた「後継者不在先」は約40%にのぼることが判明しました。特に、事業規模が小さな企業ほど「事業承継に関する相談先が分からないため承継が進んでいない」という回答が多かったことから、お取引先に身近な営業店と本部が各機関と連携して、事業承継をサポートしています。



取組事例

自社株式承継と事業拡大に向けた体制への移行をサポート

課題

- 親子間の経営承継（社長交代）は完了していましたが、自社株式の承継を円滑に進めていく必要がありました。
- さらなる事業拡大のため、新規事業への進出、組織体制の見直しを検討されていました。



当行のサポート内容

- 複数事業への展開を視野に入れ、持ち株会社の設立を提案し、自社株式の承継も併せ、新体制への円滑な移行をサポートしました。
- 従業員の経営への参画意識を高め、福利厚生を充実させるための従業員持株会の設立をサポートしました。

【 株式会社メカシステム 代表取締役 林 正太郎 様 】

持ち株会社設立は初めてのことであり、持ち株会社への株の移動や保有割合、事業計画策定や体制変更の従業員説明など多くの分からないこともありましたが、ごうぎんや専門家の方と一緒に取り組み、ゴールにたどり着くことができました。また、自社株式の移行の第一歩が会社にとって意味のある形で実行できたことをとてもうれしく思っています。

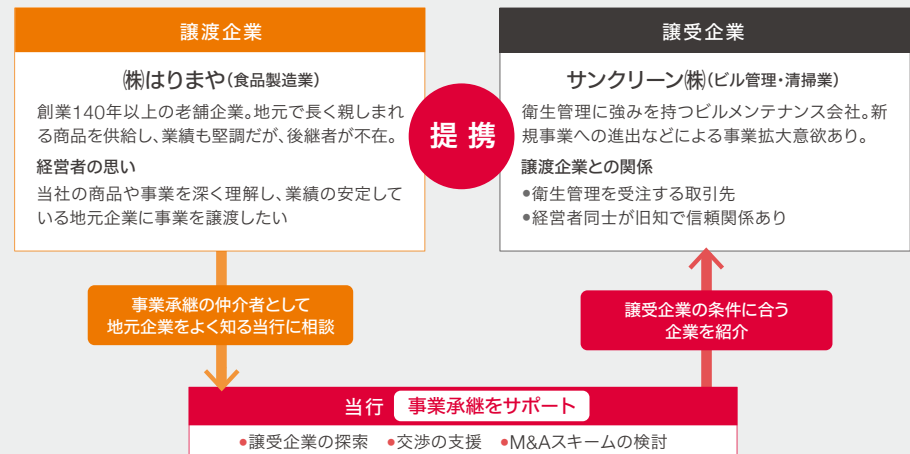
第三者承継(M&A)支援の強化 ～M&Aアドバイザー～

近年、中堅・中小企業における後継者不在問題の顕在化や他地域・他業種への進出を志向する企業の増加に伴い、お取引先からM&Aの相談が急増しています。

当行のM&Aアドバイザー業務は25年以上にわたる歴史があり、その間にノウハウの蓄積や専門家とのネットワークを構築しています。また、野村證券(株)やM&A専門会社とのアライアンスにより、お取引先に対して全国規模の情報提供が可能となり、事業規模の小さな企業から大企業まで一貫してサポートできる体制も構築し、お取引先の多様化するニーズに対応しています。

取組事例

地元の味と雇用を守る地元企業同士のM&Aをサポート



【 担当コンサルタントソリューション営業部 高橋 伸治 】 譲渡企業は、地元の老舗かつブランド力のある企業でしたので、この歴史を途絶えさせてはいけないという思いで取り組みました。それぞれの立場の方が納得できること、M&A後もスムーズに事業が継続されることを意識して進めるように努めました。その中で、関係する皆様が「地域の味や雇用を守りたい」という同じ目標に向かって、一緒に考えながら進めることができたことを大変うれしく思います。

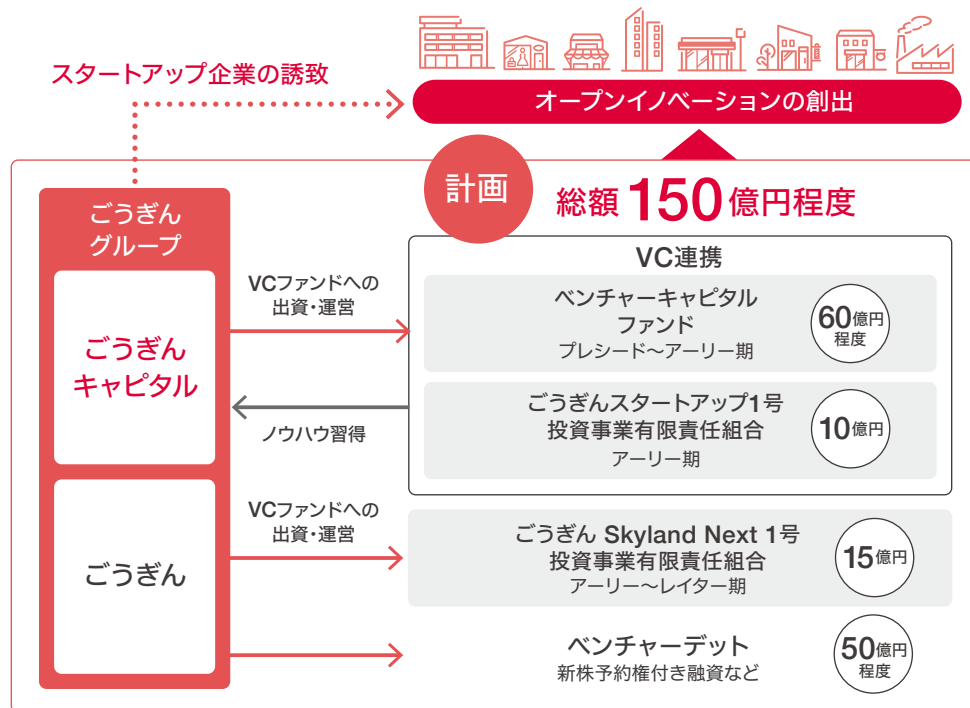
リレーションシップバンキング活動を通じた地域の徹底支援

創業・成長段階の企業への投資

創業・新規事業開拓の支援

オープンイノベーションの創出 ～ごうぎんキャピタル㈱と連携したスタートアップ支援～

当行とごうぎんキャピタル㈱は、2023年11月にスカイランドベンチャーズ㈱と共同で、「ごうぎんSkyland Next 1号投資事業有限責任組合」を設立しました。また、2024年1月には「ごうぎんスタートアップ1号投資事業有限責任組合」を設立しました。投資活動を通じてスタートアップとのネットワークを構築し、スタートアップと山陰地域をつなぐ架け橋として、地域における新産業やオープンイノベーションの創出に貢献します。



実績(2024年6月30日時点)

ベンチャーキャピタル
ファンドへの出資状況
17先・総額50億円
(出資予定を含めると総額95億円)

ごうぎんスタートアップ
1号ファンド
投資実行 4件・2.4億円

ごうぎんSkyland Next
1号ファンド
投資実行 4件・3.5億円

経営の安定・発展に寄与するサービスを提供

ごうぎん経営者クラブ

ごうぎん経営者クラブサービスでは、最新の経営情報や経営の安定・発展に寄与するサービスを利用者様に提供しております。日経BP社と連携し、日経ビジネス電子版や、200以上のセミナー・研修動画見放題サービスを提供し、経営に役立つ情報をお届けします。

サービスメニュー

- 講演会・セミナー・研修会
- ブック・サービス(情報誌送付サービス)
- 日経ビジネス電子版
- 視聴用コンテンツ
- 情報提供サービス

講演会・セミナー開催実績	時 期	参加数
人的資本経営セミナー	2023.7	597名
ごうぎん為替セミナー	2023.8	334名
特別経営セミナー	2023.9	145名
ごうぎんM&A・ファンド活用セミナー	2023.10	141名
企業経営とサイバーリスク対策セミナー	2023.12	282名
ごうぎん新春講演会	2024.1	1,040名
障がい者雇用実践セミナー	2024.3	109名

リレーションシップバンキング活動を通じた地域の徹底支援

地域活性化・地方創生

地域産業の成長や雇用創出といった地域課題の解決に向け、当行が保有する経営資源を最大限に活用して活力ある地域づくりに取り組み、地方創生に貢献します。

地域の課題解決に向けた取り組み

お取引先企業と地元自治体の連携を促進させ、双方の持続的な発展を目指します。

企業版ふるさと納税の活用

企業版ふるさと納税の活用による地域課題の解決を支援しています。お取引先への自治体プロジェクトの提案、寄付ニーズや地域課題に基づく自治体プロジェクトの立案支援を行っています。

寄付
(2023年度) **43件**

契約自治体(2024年8月末現在)

島根県内: 松江市、安来市、出雲市、雲南市、大田市、飯南町、津和野町、邑南町、吉賀町、隠岐の島町
鳥取県内: 鳥取県、鳥取市、倉吉市、米子市、境港市、八頭町、湯梨浜町、三朝町、北栄町、琴浦町、南部町、江府町、日南町、日野町

取組事例

企業版ふるさと納税を活用した地域の防災拠点強化と児童の通学支援(倉吉市)

当行の仲介により、(株)ジャパングスエナジーの他、当行お取引先6社が倉吉市にて取り組むLPガスオートガスタンド設置およびスクールバス導入事業に寄付を実施しました。当行は倉吉市における防災拠点強化や小学校統廃合に伴う児童の通学支援を喫緊の課題と捉え、課題解決策として本事業の提案から寄付企業の仲介まで支援しました。なお、事業費の全額を企業版ふるさと納税による寄付金および国からの補助金で確保しました。



地域課題

- 防災拠点の強化
- 通学支援の対応

解決策

- オートガスタンド
- LPガス対応スクールバス

期待できる効果

- 安心・安全に暮らせるまちづくり
- 地域事業者における事業・雇用の拡大
(LPガス事業者、バス運行事業者等)

企業版ふるさと納税寄付金、国の補助金により事業費全額を調達

インバウンド富裕層旅行者の誘客に向けた挑戦

地域の観光振興を目的にインバウンド(訪日外国人)富裕層旅行者向け高付加価値観光コンテンツの企画および誘客促進プロジェクトを開始しました。山陰の魅力的な観光資源を世界に通用するものに磨き上げ発信することで、地域観光消費の拡大や持続可能な観光地域づくりに貢献します。



持続可能なまちづくりへの支援

地域の社会資本整備事業へ積極的に参画し、持続可能な地域社会の形成に貢献します。

国交省とのPPP協定の締結

2018年度より国土交通省と「PPP協定」を締結、今年度も「PPP協定」パートナーに就任(7年連続7回目)し、地元自治体や民間企業向けのセミナー開催や個別相談に対応しています。中国地方では唯一の金融機関パートナーです。

PPP/PFI事業向けファイナンスの組成

当行はこれまで蓄積したPPP/PFIに関する専門的な知見とノウハウを活かし、金融面から積極的な支援を行うことで、持続的な社会を支える公共インフラ整備に貢献しています。

当行が支援した地元企業によるPPP/PFI事業が 内閣府「第1回PPP/PFI事業優良事例表彰」優秀賞を受賞

当行が入札支援および資金調達支援(FA)を行った「鳥取県西部総合事務所新棟・米子市役所鞆町庁舎整備等事業」が内閣府第1回PPP/PFI事業優良事例表彰において応募総数63件の中から、地元企業による先導的な優良事例として「優秀賞」を受賞しました。



リレーションシップバンキング活動を通じた地域の徹底支援

地方公共団体との関係深化

行政事務の効率化・デジタル化などの業務改革や官民連携による地域活性化を推し進めます。

自治体との連携によるキャッシュレス決済を活用した地域活性化

取組事例

鳥取県米子市におけるJ-Coin Payを活用した 出産・子育て応援給付金事業

「出産応援給付金」、「子育て応援給付金」をJ-Coin Payで受け取ると、現金受け取りと比較して最大1万円分が上乗せされます。J-Coin Payで受け取ったポイントは、米子市内の加盟店でのみお使いいただけます。

出産・子育てにかかる経済的支援とともに、市内経済の一層の活性化を図ります。



J-Coin Pay利用による 主な連携事業 (2024年4月以降)

自治体と連携し、J-Coin Pay利用による特典を付与することで、電子決済の普及、地域の消費喚起などに取り組んでいます。

米子市	よなごプレミアムポイント還元キャンペーン
	出産・子育て応援給付金事業
	よなご健康ポイント事業
	5歳児健康診査事業
倉吉市	社会参加・社会活動事業
	くらよしプレミアムポイント還元キャンペーン
川本町	商業活性化支援事業
	特定健診受診促進給付事業
津和野町	出産祝金給付事業
	入学祝金給付事業

自治体DXの推進支援

当行のソリューション提供や外部機関との連携により、自治体庁舎内および地域におけるDXの推進支援を行っています。2021年に鳥取県南部町、2022年に鳥取県日南町、2023年に鳥取県琴浦町とDX推進に向けたパートナーシップ協定を締結し、各自治体や地域における課題解決や経済活性化に向けた各種支援を実施しています。



鳥取県琴浦町とのパートナーシップ協定締結の様子

一次産業支援の取り組み

当行グループ全体で山陰の生産者支援を強化し、地産外消を促進することで、地域の一次産業の課題解決をサポートします。

(株)地域商社ととりの他業銀行業高度化等会社への移行

2024年3月、(株)地域商社ととりの他業銀行業高度化等会社移行に関する認可取得に伴い、同社の発行済み全株式を取得し、完全子会社化しました。営業ネットワークをはじめとした当行グループの経営資源をより効果的・効率的に活用することで、山陰全域の生産者支援および経済の活性化をより強力に進めていきます。

取組事例

鳥取県産「梨」「柿」「らっきょう」を 関西・山陽の大手量販店でPR

鳥取市からの受託事業として、関西・山陽の大手量販店において、鳥取県産「梨」「柿」「らっきょう」などの販促イベントを開催しました。

試食販売等も実施し、「梨」「柿」「らっきょう」と言えば鳥取県産との認識の浸透を図り、生産農家の販路拡大を支援しました。



「にちなんオーガニックビレッジ推進プロジェクト」への参画

2023年5月より、鳥取県日南町が県内の市町村で初めて、国の「みどりの食料システム戦略」に基づき採択された事業「にちなんオーガニックビレッジ推進プロジェクト」に参画しています。

当行は農産物の販路拡大や6次産業化、スマート農業導入等の支援で培ったノウハウを提供することで、県内の有機農業の拡大に貢献しています。

創業・新事業開拓支援

地域資源の活用や地域課題の解決等につながる山陰発のビジネスモデルの創出をサポートしています。

自治体等と連携したスタートアップ支援

松江市が取り組む新たな事業や産業を生み出すためのエコシステムの形成事業「MATSUE起業エコシステム」や、特定非営利活動法人Startup Weekendが山陰各地で実施する起業体験プログラムに参画・協力することで、地域から新しいビジネスモデルを創出する取り組みを支援しています。

マテリアリティ > 地域活性化への貢献

地域・お取引先のSDGsの取り組みをサポート

地域のリーディングカンパニーとして当行自身がSDGsに取り組むことに加え、SDGsの理念を地域社会やお客様に広げる活動や、地域やお取引先のSDGsの取り組みを後押しする活動を行っています。

お取引先の脱炭素社会への移行、SDGsの取り組み支援

脱炭素社会への移行によるお取引先の事業への影響についてともに考え、今後の事業展開に有効なご提案やコンサルティングを行っています。また、SDGsの社会的要請が高まる中、SDGsについて考える機会や情報の提供、SDGsの事業内容への落とし込み方や経営への活かし方などビジネスを通じたSDGsへの取り組み支援、SDGs貢献に通じる金融商品や課題解決策のご提案など、事業機会の創出や付加価値向上につながるご提案を行っています。

金融と事業支援の両面から伴走型支援、ワンストップでトータルサポート



TOPICS

お取引先向けに脱炭素に関するセミナーを開催 「脱炭素でビジネスチャンスをつめ！ 中小企業脱炭素のススメ」 (講師：(株)バイウィル)

2024年8月に、取引先215名を対象に、脱炭素に関するセミナーを開催しました。国内外の最新動向、地方の中小企業の脱炭素の進め方などを事例を交えながら分かりやすく解説いただきました。

脱炭素に向けた具体的な取り組みを検討いただけるよう、当行とごうぎんエナジー(株)よりグループで提供する脱炭素支援メニューもご紹介しました。



ごうぎんSDGs経営応援サービス

サービス内容

- お取引先のSDGs取組状況の把握
- SDGs宣言書策定のサポート
- 対外的な情報発信の支援
- ソリューションの提案

実績

SDGs簡易診断・レポート作成 **614件**
(2021年6月～2024年3月末までの累計)

SDGs宣言書策定 **344件**
(2021年10月～2024年3月末までの累計)

ごうぎんSDGs私募債 お取引先のSDGsにかかる取り組みを後押し

お取引先の多様な資金調達ニーズにお応えするとともに、SDGsの目標達成に向け、私募債を通じて発行企業とともに地域の課題解決につながる取り組みを支援しています。

ごうぎんSDGs私募債「一般型」

財務健全性に加えて、企業が行うSDGs活動を評価します。

ごうぎんSDGs私募債「寄贈型」

財務健全性に加えて、「教育機関」「医療機関」「地域おこし団体」「山陰両県」「地域スポーツチーム等」に寄贈・寄付を行う社会貢献度の高い私募債です。私募債発行金額の0.2%以内で当行が負担し、発行企業と連名で寄贈・寄付をします。

地域おこし型・医療機関寄贈型

私募債発行金額の0.2%の金額を当行と連名で寄付

教育機関寄贈型

私募債発行金額の0.2%以内の物品を当行と連名で寄贈



SDGs
私募債発行件数
243件
(2023年度)

- 教育機関寄贈 **169件**
- 地域おこし **26件**
- 医療機関寄贈 **7件**
- スポーツ振興 **4件**
- 社会貢献 **4件**
- 一般型 **33件**

※2023年10月の商品改定により、寄贈型で社会貢献を新設

マテリアリティ > 地域活性化への貢献

幅広いユニークな社会貢献活動の展開

PICK UP 尚風館 (2012年～)

地域の未来を担う子どもたちを育む活動

～高い志を持って、新しい風を起こす～

ごうぎん文化振興財団では、私塾「尚風館」を運営しています。昔ながらの寺子屋や藩校をイメージした少人数制のクラスで、一人ひとりの個性を尊重し、五感を通して物事の背景や本質に触れる学習に取り組んでいます。参加する子どもたちが、国内外の古典やふるさとの歴史・自然、伝統文化などから「生き方や考え方」を学び、将来「社会の中で活躍できる人物」に育っていくことを願っています。



【教育課程】 ●小学生から社会人になるまで成長に応じた三段階の一貫教育を行います。
●3学年合同のクラスで学びます。

初等課程 3年間 小学4年生～小学6年生 ▶小学6年生～中学2年生

在籍20名

尚風館が大切にする3つの柱(伝統文化に学ぶ、郷土に学ぶ、自然に学ぶ)の基礎となる学習を行います。

- 論語
- 礼儀作法
- 算数数学を楽しむ
- 百人一首
- 穴道湖の生き物と自然
- 名文暗誦 ほか
- ふるさとの人物

中等課程 3年間 中学1年生～中学3年生 ▶中学3年生～高校2年生

在籍19名

初等課程での学習をさらに深め、国を越えた異文化にまで視野を広げる学習を行います。

- 琴
- 出雲国風土記
- ディベート
- 異文化調理実習
- 書道
- 島根半島探索
- 英語表現活動
- 地域課題学習 ほか
- 諸子百家
- 科学の学習
- 世界の偉人学習

高等課程 高校1年生～高校3年生 ▶社会人となるまで

在籍22名

これまでの学びをふまえ、「志」を持って自分から行動できる自立した人物を目指し、学習を行います。

- 課題レポート(年3回)
- 集合講義(不定期開催)
- 地域課題学習
- 希望者を対象として海外留学補助制度を用意しています。

※在籍人数は2024年8月末時点です。

幅広いユニークな社会貢献活動の展開

社会・文化貢献活動 | 地域・社会活動への積極的な参画

「ごうぎん一粒の麦の会」(1981年～)

ごうぎんグループの役職員による募金・贈呈活動を、40年以上にわたり行っています。

贈呈先数／総額
1,206先／1億3,223万円相当

(2023年度まで)

2024年度は子どもの居場所確保や貧困問題に着目し、山陰両県並びに広島県、岡山県、兵庫県の「子ども食堂」および兵庫県の「ヤングケアラー」への支援として寄付を行いました。また、体験型の支援活動として、フードバンクしまね「あったか元気便」のバックギン(食品の箱詰め)ボランティアも始めました。



とっとり子どもの居場所ネットワーク“えんたく”に加盟する子ども食堂に寄付



フードバンクしまね「あったか元気便」のフードバックギン活動に参加

「ごうぎん文化振興財団」(1992年～)

地域で行われる教育・芸術文化・スポーツ活動に、助成・協賛を行っています。

助成件数／金額
2,740件／3億5,362万円

(2023年度まで)



山陰少年少女合唱団リトルフェニックスへの助成

「小さな親切」運動(1997年～)

当行が事務局となり、地域の皆様とともに、「あいさつ運動」や「日本列島クリーン大作戦」など、さまざまな活動を展開しています。

会員数 **1,749**会員

(2024年3月末現在)

エコキャップ収集運動

会員の方々のご協力により収集した使用済ペットボトルのキャップをリサイクル業者に売却し、その売却代金を寄付することで、ユニセフを通して世界の子どもたちにワクチンを届けています。

重量／ポリオワクチン換算
28,830kg／約14,400本分

(2023年度まで)



鳥取東高等学校からの寄贈

紙芝居キャラバン「声優さんがやってくる」～紙芝居を通じた情操教育活動

2005年より毎年『紙芝居キャラバン「声優さんがやってくる」』を実施しています。山陰両県内の小学校をテレビアニメ等で活躍中のプロ声優が訪問し、子どもたちに紙芝居を通じて「小さな親切」の大切さを伝えています。紙芝居を通じた情操教育活動は、公益社団法人「小さな親切」運動本部でも認められ、全国に拡大しています。

実施累計
鳥取県**111**校／島根県**120**校

(2005年取組開始以降2023年度までの累計)



幅広いユニークな社会貢献活動の展開

スポーツ振興 | スポーツ振興による地域活性化

PICK UP ごうぎん女子バドミントン部(1993年～)

ごうぎん女子バドミントン部は、島根県内のスポーツ振興のため創部されました。地域のバドミントンのレベルアップに向け、小・中学生への技術指導などを行っているほか、地域のスポーツイベントに参加するなど、積極的に地域との交流を図っています。また、日本トップリーグであるS/Jリーグでの活躍を通じて、地域を盛り上げています。



S/Jリーグに参戦

山陰でのホームゲームでは気迫ある一流のプレーを間近でご覧いただけます。会場の熱気や緊迫感など、ハイレベルな試合で応援席とチームベンチが一体となった盛り上がりを体感いただけます。

ジュニア選手の育成・技術指導

山陰をバドミントンの盛んな地域にしようと、週3日のペースで小・中学生を対象に指導を行っているほか、合同合宿、山陰各地の小・中学校への出前指導なども行っています。



TOPICS

ごうぎんクラブ(2024年4月新チーム始動)

2024年4月から中学生のクラブチームを立ち上げました。当行がクラブの運営に携わり、バドミントンを強くなりたい仲間が集まって切磋琢磨し、全国大会出場・勝利を目指してがんばっています。



ごうぎん軟式野球部(1986年～)

天皇賜杯全日本軟式野球大会などの全国大会に出場し活躍しています。また、地元中学生チームとの交流試合を行うなど地域貢献活動にも積極的に取り組んでいます。

地元プロスポーツチームを応援

ガイナレ鳥取と島根スサノオマジックをスポンサーとしてサポートしています。



今シーズンのメインスポンサー



冠試合開催

TOPICS

金融商品で地元プロスポーツチームを応援

ごうぎんガイナレ鳥取応援 定期預金2024

(取扱期間:2024年2月～6月)

ガイナレ鳥取のJ3リーグにおける成績に応じて金利が決定するユニークな定期預金です。定期預金総額の0.01%を当行が負担し、(株)SC鳥取(ガイナレ鳥取)へ寄付しました。

寄付額 **135万円**

ごうぎん島根スサノオマジック 応援定期預金2023

(取扱期間:2023年9月～11月)

島根スサノオマジックのB.LEAGUE 2023-24 SEASONにおける成績に応じて金利が決定するユニークな定期預金です。定期預金総額の0.01%を当行が負担し、(株)バンダイナムコ島根スサノオマジックへ寄付しました。

寄付額 **191万円**

幅広いユニークな社会貢献活動の展開

金融商品を通じた地域貢献

ごうぎん社会貢献定期預金 2023年11月取扱開始

預入総額の0.01%を当行が負担し、医療支援、こども支援、地域支援の3つの支援分野に寄付しています。寄付先をお客様に選択いただき、より関心のある分野へ寄付できる仕組みとしており、お客様と取り組む社会貢献活動として、商品・サービスの提供を通じて社会支援活動団体等の活動を後押ししています。

2023年度寄付先

医療支援	日本赤十字社
こども支援	セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン
地域支援	島根大学 鳥取大学(学生の起業活動を支援)

地域の暮らしと子どもを支援

ごうぎんEnjoy定期預金キャンペーン 2023年6月～8月

定期預金総額の0.01%を当行が負担し、山陰両県の母子寡婦福祉連合会へ寄付しました。寄付金は、地域の子どもたちを支援する活動等に活用いただいています。

寄付額 総額 80万円

教育分野への貢献

行員が地元の大学で非常勤講師として活動

地域金融機関の役割、地域金融機関がSDGsに取り組む意義、山陰の状況や当行の取り組みなどを説明しています。



島根大学での講義の様子

地元の学生向けに役員が講演

(講師:専務執行役員 吉岡佐和子)

女性のキャリアアップ、仕事との向き合い方、地域の状況について講演しました。



小学生向け職業体験イベントに出展

～おしごと体験KIDSフェス～

仮想の街で、さまざまな職業体験ができるイベントに、「銀行」体験をしていただくブースを出展しました。



地域の魅力向上への貢献

本店ビルのライトアップ 2023年12月スタート

宍道湖畔に立地する本店ビルを地域の資源として捉え、新たな夜景創出を通じた地域の魅力向上への貢献を目的に実施しています。ライトアップで使用する電力は、すべて再生可能エネルギー由来の電力を使用しています。



【演出コンセプト】
水の都・松江の街並みや地域との調和

地域交流活動

ロビー展の企画、地域のイベントや清掃活動・ボランティア活動への参加など、地域社会の一員として、積極的に地域交流活動に取り組んでいます。

地域の賑わい創出「松江土曜夜市」

6月～10月の第4土曜日に本店近くの白潟天神エリアで開催されている土曜夜市において、本店駐車場の一部を貸出、本店営業部がブースを出店しています。



SAN-IN GODO MUSEUM

本店3階に、昔の貨幣や山陰地方の藩札等を展示したミュージアムを開設しています。地域の方々や子どもたちに見学していただき、貨幣や銀行の歴史について学ぶ場としてご利用いただいています。

TOPICS

「古着deワクチン」を通じ衣類・ポリオワクチンを寄付～行職員から回収した制服再活用の取り組み～

ビジネスカジュアルを導入したことに伴い不要となった制服を、「古着deワクチン」を運営する日本リユースシステム株(NRS)へ提供しました。この取り組みに参加することで、NRSと本プロジェクトを共同企画する「認定NPO法人世界の子どもにワクチンを 日本委員会(JCV)」を通じて、開発途上国の子どもたちへのポリオワクチン寄付にもつながりました。今回の取り組みで提供した制服の総重量は約5トン、ポリオワクチンは5,000人分となり、ミャンマーやラオスなどにポリオワクチンを届けるJCVから感謝状が贈呈されました。

古着deワクチンとは

NRSが運営・提供するサービスで、不要となった衣類等を主に開発途上国に輸出し、現地で衣類等を選別・販売・世界中に再輸出することで衣類等は再活用され、現地での雇用創出につながります。それと同時に一口につき5人分のポリオワクチンがJCVを通じて開発途上国の子どもたちへ寄付されます。



2024年5月の感謝状贈呈式の様子
(左)認定NPO法人世界の子どもにワクチンを 日本委員会
理事長 剣持 睦子 様

マテリアリティ > 人生100年時代のQOL向上をサポート

野村證券(株)との連携でお客様の資産形成をサポート

PICK UP 野村證券(株)とのアライアンス

銀行と証券の強みを合わせた 新たな金融サービスで資産形成をサポート

GOGIN & NOMURA Alliance

2020年9月に、当行、ごうぎん証券(株)、野村證券(株)のビジネスラインを一つに統合し、山陰においても全国トップ水準のサービスをワンストップで提供しています。野村證券(株)から約80名の出向者を受け入れるとともに、コンサルティングプラザと営業店の連携を強化し、お互いの強みを生かしたコンサルティングで、人生100年時代を見据えたお客様の資産形成をサポートいたします。

充実した商品・サービスラインナップ

800種類以上の投資信託など、野村證券(株)が取り扱う商品・サービスを当行を通じてご購入いただけます。

豊富な情報

野村證券(株)のグローバルネットワークを通じて、日本のみならず世界中の最新情報をいち早くお客様にお届けいたします。

利便性の高いサービス

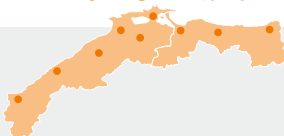
店頭窓口に加え、お電話やインターネット等の非対面チャネルなど、お客様に合ったチャネルでお取引いただけます。

より高度なコンサルティング

高い専門性を有するコンサルティングスタッフが、付加価値の高い金融サービスをご提供いたします。

山陰に資産運用の専門拠点(コンサルティングプラザ)を9ヵ所設置

株式や事業債を含む充実した商品・サービスをご提供することで、多様化・高度化するお客様のニーズにお応えしてまいります。



非対面ツールの活用

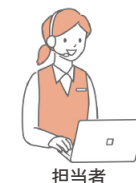
2023年10月からコンサルティングプラザでオンライン面談ツール「ベルフェイス」を導入し、ご自宅にいらっしゃるお客様や営業店に来店されたお客様とオンラインで面談できるようになりました。また、同月よりWEB相談予約サービスを導入しました。当行のホームページとアプリからご予約いただけます。

オンライン面談サービス(bellFace)でのご相談

来店不要!ご自宅等から担当者と面談ができます

bellFace の特徴

- ①電話とパソコンもしくはスマートフォン・タブレットから簡単接続
- ②アカウント登録やアプリのダウンロード不要
- ③電話だけではお伝えしきれない情報も資料共有によりわかりやすく



コンサルティングプラザ WEB 相談予約サービス

当行では、コンサルティングプラザでの資産運用のご相談について、WEBからの来店相談・オンライン相談のご予約を承っております。

スマホやパソコンからいつでも簡単予約!



窓口で待つことなく、スムーズに相談へ!



ご来店だけでなくオンライン相談も可能!



ごうぎんアプリから野村證券(株)アプリへスムーズに連携

野村證券(株)とのアライアンスにより、ごうぎんアプリのトップ画面から野村證券(株)のアプリへワンタップでスムーズに取引できます。

※初回は各連携先アプリのダウンロードが必要です。
※「NOMURA」のご利用には証券口座開設・オンラインサービスの契約が必要です。



野村アプリ(各種取引)
FINTOS!(投資情報)
OneStock(資産管理・確認)
はじめての方



マテリアリティ > 人生100年時代のQOL向上をサポート

金融経済教育

人生100年時代における資産形成の重要性がますます高まるとともに、成年年齢の引き下げやキャッシュレス化など環境の大きな変化もあり、あらゆる世代で金融経済教育の重要性が高まっています。学生から現役世代・シニア世代まで、それぞれの世代に応じたテーマや内容で金融や経済について学ぶ機会を提供し、地域の金融リテラシーの向上に取り組むとともに、資産形成のサポートを通じてお客様の豊かな生活の実現に貢献していきます。

金融経済教育提供者数
(2023年度)

8,116名

(うち学生2,395名、社会人5,721名)

資産形成セミナーの開催

マーケットセミナー、ライフプランセミナー、クイズやゲームを通じて楽しく資産形成を学ぶセミナーなどさまざまなセミナーを開催し、幅広い世代のお客様に資産形成について学ぶ機会を提供しています。

人生100年時代！あなたのライフプランを考えてみませんか？
【セミナー内容】

戸建て・インフレ・長生き（健康寿命）…私たちが暮らす環境から資産を守りながら、将来世代の夢をかなへていく方法を学びます。

2024年8月3日（土）
10:00～11:30
定員100名
会場：島根県松江市
講師：野村證券 山崎 浩一 氏
申込期間：2024年8月1日（木）

山根県信用付 野村証券松江市支店
TEL 0852-55-1758 受付 TEL 0852-55-1739
※申込期間：申込受付から17日（申込の受付、定員満了まで）

ごうぎん オンライン投資セミナー

金融でも、非金融でも、投資家として成功するために必要な知識を身につけてください。

2024.7.25日 14:00～15:00
テーマ：投資の基礎から実践まで
講師：野村証券 山崎 浩一 氏
申込期間：2024年7月15日（水）

2024.8.23日 14:00～15:00
テーマ：投資の基礎から実践まで
講師：野村証券 山崎 浩一 氏
申込期間：2024年8月15日（水）

2024.9.27日 14:00～15:00
テーマ：投資の基礎から実践まで
講師：野村証券 山崎 浩一 氏
申込期間：2024年9月15日（水）

山根県信用付 野村証券松江市支店
TEL 0852-55-1758 受付 TEL 0852-55-1739

学校・お取引先での金融経済教育

コンサルティングプラザの専門人材が講師となり、学校やお取引先における金融経済教育の機会を提供しています。

学生向け（小学生～大学生）

職場体験の受け入れや出張講座などを通じて、金融・銀行の役割や仕組み、資産形成、消費者契約（ローン・クレジットカードなど）、将来のためのマネープランなどを説明しています。また、教員のサポートも実施しています。



島根県立浜田商業高等学校での講義

社外人向け

持続的な成長に向けた人的資本への注目が高まる中、従業員の資産形成をサポートしようとする企業が増えています。当行ではコンサルティングメニューの一つとして、お取引先の従業員向けに基礎的な金融知識の情報提供など幅広い内容でセミナーを開催しています。

職場での資産形成に関するセミナー開催

お取引先従業員の方などを対象に、NISAやiDeCoなど資産形成に関する各種制度について、職場単位でセミナーを開催しています。



オージェイケイ(株)島根工場様での講義

TOPICS

～野村證券株とのアライアンスで金融経済教育コンテンツがさらに充実～

「Summer Kids Event 2024 野村まなぼう教室」開催

夏休み期間に合わせ、野村グループと共催で、小学3年生から6年生を対象とした「Summer Kids Event 2024 野村まなぼう教室」を開催しました。金融や経済について、体験ゲームを通して親子で楽しく学んでいただきました。



2024年8月17日 当行本店にて

ごうぎんで
初開催

職場
つみたてNISA
導入企業
事例紹介

職場つみたてNISAを通じた従業員の
エンゲージメント向上を企業の成長へつなげる
サンベ電気(株)（島根県松江市、設備工事業）

2024年4月 法人向け職場つみたてNISAセミナー開催
サンベ電気(株)安達社長にご登壇いただきました

【安達社長コメント】 社員の幸せを願う経営をしたいという考えのもと、社員の資産形成を後押しする環境づくりを目的に職場つみたてNISAを導入しました。ごうぎん様には当社が毎年行っている宿泊研修にてNISAについて説明いただき、導入をサポートいただきました。NISAを利用する社員からは「NISAを始めてよかった」という声が大半です。今後も社員の満足度向上に取り組み、会社の魅力を高めていきます。



サンベ電気(株)
代表取締役 安達 亨 様

マテリアリティ > 人生100年時代のQOL向上をサポート

お客様本位の業務運営に向けた取り組み

お客様本位の徹底を図るため、お客様の資産形成・資産運用にかかる業務において「お客様本位の業務運営を実現するための方針」を策定しています。本方針のもと、お客様の豊かな生活の実現に向け、お一人おひとりのニーズに応じた最適な商品・サービスの提供に努めています。

全資産アプローチにもとづくコンサルティングの実践

- お客様の知識、ご経験、財産の状況、投資目的、投資方針、収入の形態、ご職業、お取引の動機のほか、家族構成やライフイベント、資産状況などさまざまな観点からご意向やニーズをお伺いし、ゴールベースアプローチの手法によりお客様の夢をかなえるための最適な商品・サービスをご提案するよう努めます。
- 資産運用ガイドや資産設計ツールを用いて、類似商品・サービスとの比較も行いながら、ライフプランをお客様と一緒にシミュレーションするなどより分かりやすく丁寧なコンサルティングを実践します。

適切な販売

- 取り扱う商品・サービスの手数料の多寡にとらわれることなく、お客様の立場で安定した資産形成に資する商品・サービスのご提案に努めます。
- 金融商品仲介業務における包括的業務提携先である野村證券(株)の豊富なラインナップを取り扱うことにより、お客様の高度な運用ニーズにもお応えします。

お客様本位の業務運営を実現するための方針

<https://www.gogin.co.jp/about/policy/customeroriented/>



仕組債の販売状況

特にリスクが高いとされる仕組債について、購入を希望するお客様のみを勧誘しております。なお、EB債※については原則、勧誘を禁止しております。

※EB債…他社株転換可能債

預り資産残高に占める仕組債の割合

0.15%

(2024年3月末)

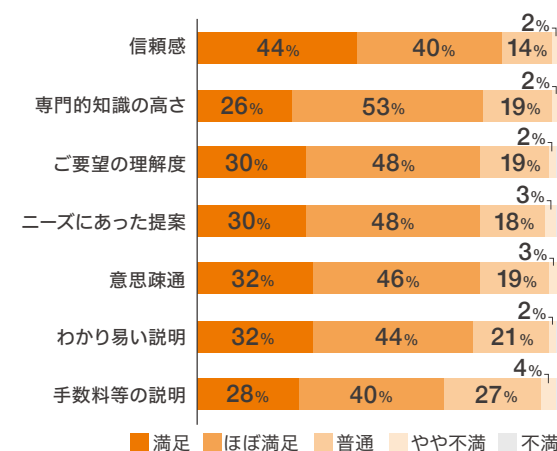
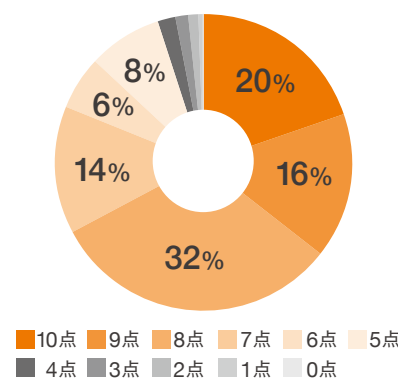
※預り資産残高は、保険を含む金融商品(預金を除く)が対象

お客様アンケートの実施

資産運用商品をご契約いただいているお客様へのアンケートを実施し、「お客様本位の業務運営に向けた取り組み」がお客様のご期待にお応えできているかを確認するとともに、商品・サービスのより一層の品質向上に努めています。

お客様アンケートの結果

満足度(最高10点)



アンケート実施内容

実施対象:2023年10月から2024年2月に金融商品仲介業務での購入取引または保険契約の申込を対面で行ったお客様、および2024年2月末に投資一任の残高があるお客様のうち約5,000名
回答割合:42%

マテリアリティ > DXの推進・質の高い金融サービスの提供

デジタル活用による手軽で便利なサービスの提供

高齢化の進展、デジタル社会への適応などの社会的課題に直面する中、お客様に安心してご利用いただけ、身近な銀行であるよう、安定した金融インフラと質の高いサービスの提供に努めています。

非対面チャネルの拡充

銀行にご来店いただくことなく、いつでもどこでも、スマートフォンやパソコンでさまざまな銀行のお取引をご利用いただけるよう、お取引いただける商品・サービスを充実させ、お客様の利便性向上を図っています。

ごうぎんアプリ 手のひらに銀行店舗を

お客様の声を反映させ、よりご利用いただきやすいようバージョンアップさせています。

- 普通預金口座開設
- スマート通帳(明細や残高の確認)
- インターネットバンキング
(お振り込み、定期預金、各種手続き等)
- キャッシュレス決済
- ローン(お申し込み・ご契約)

50万
ダウンロード
突破!!

2024年6月30日時点



店頭でのお申込受付のタブレット化

店頭での普通預金口座開設の受付、個人向けローン商品・保険商品の商品説明やお申し込みの受付においてタブレットを利用し、お手続きのペーパーレス化、書類記入時間や事務処理時間の短縮など、お客様の利便性向上と事務の効率化を図っています。



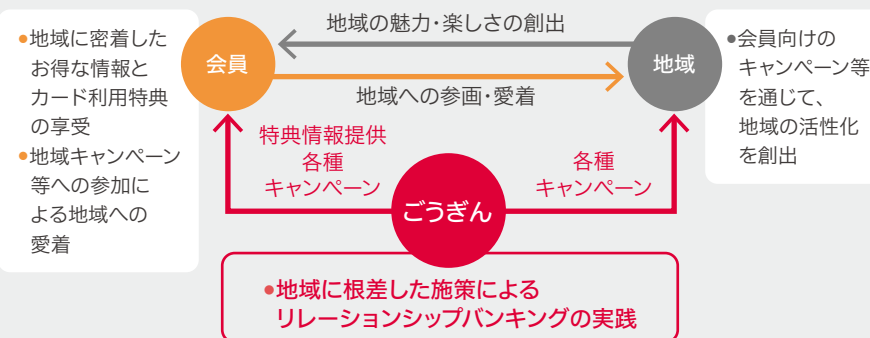
キャッシュレス決済の促進

キャッシュレス化の取り組みを地域全体に広げ、キャッシュレスによる新しい生活様式への対応をサポートするとともに、お客様の利便性の向上を図っていきます。また、クレジットカードを活用したさまざまなキャンペーンを実施し、クレジットカードの日常利用を促進し、キャッシュレス決済の浸透と地域における消費機会の拡大を図っています。

地域カードを活用した地域活性化

ヒト・モノ・カネの地域内循環で持続可能な地域づくり

ごうぎんのクレジットカードをご利用いただくことで、会員・加盟店双方がメリットを享受できる当行独自の仕組みを構築しています。ごうぎんのクレジットカードを「地域カード」として普及させ、地元企業の販促支援と地域内消費を促進することで、地域活性化を図ります。



会員数 28.9万人

(2024年7月末現在)

加盟店数 8,617店舗

(2024年7月末現在)

ごうぎんポイントモール

当行独自のポイント交換プログラムの一つで、貯まったポイントを地域の特産品やサービスへ交換できます。クレジットポイントを地域に還元し、地域企業を応援することで、地域経済への貢献と地域の魅力発見につなげています。

マテリアリティ > DXの推進・質の高い金融サービスの提供

配慮が必要なお客様へのサービス向上の取り組み

認知機能低下等に備えた金融商品・サービスの提供

高齢化の進展に伴い、認知機能低下等によりお取引が困難になられるお客様が増えることが想定されます。当行では、資産形成のご相談や日ごろのコンサルティングの中で、認知機能低下に備える重要性やご家族の資産管理についてご説明するなど、認知機能低下に対する理解・準備を促す取り組みを行っています。また、相続に関するニーズも高まっており、資産承継に関する情報提供を積極的に行っています。お客様の大切な財産を守り、ご家族にも安心いただけるよう、時代に応じた金融サービスをご提供しています。

ごうぎん後見支援預金

近年、社会問題化している後見人による不正な預金の引き出しを防止し、被後見人の財産を守るため、成年後見制度を利用されるお客様の財産のうち、日常的に使用する金銭とは別に、通常使用しない金銭について管理します。

介護や認知機能低下に備えた保険商品の取り扱い

介護や認知症関連支出に備える保険商品ラインナップを拡充し、人生100年時代、お客様とご家族が安心してより豊かにお過ごしいただくためのご提案をしています。

大切な財産を大切な方へ遺すお手伝い

専門家による質の高いコンサルティングで、スムーズな相続をお手伝いします。

相続関連サービス 相談受付実績

(2013年7月～2024年3月末)

遺言信託	172件
遺産整理業務	43件

信託商品実績

(2018年7月～2024年3月末)

遺言代用信託	42件(308百万円)
暦年贈与型信託	76件(1,362百万円)

大切な資産を守るためのご高齢のお客様への対応

リスク性金融商品の販売における高齢者対応ルールの制定

リスク性商品の販売にかかる高齢者ルールを策定し、ご家族の同席のもと一緒にご提案をお聞きいただくなど、よりきめ細やかな対応を行っております。

ATMお取引の制限

ご高齢のお客様には、過去のATMご利用状況をもとに、1日あたりの利用限度額を設定しています。

地域や関係機関等との連携

地域ネットワークへの参画

地域包括支援センターと連携し、住み慣れた地域で安心して暮らせるまちづくりを目指します。

- 松江市と「高齢者の見守りネットワーク」に関する協定書締結(2018年)
- 鳥取市認知症高齢者等ご近所見守り応援団に登録(2021年)

鳥取県中山間集落見守り活動支援事業(2021年)

行政機関と連携し、地域住民の日常生活の異常を早期発見する体制を整備することで、安全で安心して生活できる地域づくりを推進します。

日本金融ジェロントロジー協会加入(2021年)

金融ジェロントロジーについて学び、ご高齢のお客様の心身の状態等の理解を深め、丁寧な対応をするよう努めます。また、お客様の事情に配慮した柔軟な対応や、お客様お一人おひとりに最適な商品・サービスを提供しています。

※金融ジェロントロジー(金融老年学)とは、加齢に伴う身体能力や認知能力の変化が経済、金融行動にどのような影響を与えるかを研究する学問領域。

配慮が必要なお客様へのサービス向上の取り組み

ユニバーサルマナー向上への取り組み

ご高齢のお客様、障がいをお持ちのお客様にもご利用いただきやすい店舗づくり、商品・サービスの提供に努めています。また、お客様の事情に配慮した対応について、実践的な研修の実施、自己学習教材を活用した学習や応対例の共有など、役職員への教育・研修を行い、適切な対応で全てのお客様に安心してご利用いただけるよう取り組んでいます。

認知症サポーター登録 約**820**名

(2024年3月末現在)

店舗の整備

- 店舗の段差解消、点字ブロックの設置を拡大
- 障がい者対応ATMの設置
- 店舗入口に音声による案内設備設置

ユニバーサルサービス

- 個人のお客様に発行するキャッシュカード全てに視覚障がい者認識(点字)を表示
- 点字サービス(通帳等)
- 視覚障がいのあるお客様の窓口振込手数料引き下げ
- コミュニケーションツールの設置
音声拡張器(音声補助器)、コミュニケーションボード(多言語対応)、簡易筆談器等
- ATMや店舗入口に障がい者支援申し出用の呼び鈴を設置
- 電話リレーサービス

役職員への教育・研修

金融ジェロントロジー研修 ～「認知症サポーター」の養成～	認知症サポーター養成講座研修 2021年度2回開催／2022年度2回開催／2023年度3回開催
配慮が必要なお客様への対応マニュアル	配慮が必要なお客様への対応スキル向上
接遇研修	ユニバーサルマナーの講演会や講習会など、お客様の事情に 配慮した対応の実践的なスキル向上と理解促進
接遇向上勉強会	各営業店で接遇向上に向けた取り組みを実施
あいサポート運動※	あいサポート認定企業として、全役職員が「あいサポーター」に認定

※さまざまな障がいの特性を誰もが理解して、障がいのある方が困っていることに對してちょっとした手助けや心配りなどを
実践することで、障がいのある方が暮らしやすい社会をみんなが一緒につくっていくことを目的とし、鳥取県が開始した運動



合理的配慮の提供

配慮が必要なお客様からのお申し出に対しては、必要かつ合理的な対応ができるよう、体制整備を進めています。

事例

- 店頭に筆談対応表示用「耳マーク」の亚克力スタンドおよびポスターを掲示。耳の不自由な方からの申し出があれば、必要に応じて筆談等に対応。
- お客様用の車椅子の設置状況について調査し、必要店舗への配置を完了。
- 配慮が必要なお客様への対応マニュアルを改定し、「差別的取扱の禁止」「合理的配慮の提供」の具体例を明記。
- 「合理的配慮の提供」について十分に理解を深められるよう、役職員に研修や勉強会などを実施。



鳥取県および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提携協定を締結(2017年)

地域と協働し、障がい者雇用の機運向上と障がい者の社会参画に貢献しています。

主な活動

「インターンシップ」「研修プログラム」の提供

ごうぎんチャレンジドととっとり内に研修スペースを併設し、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インターンシップの受け入れや研修プログラムを提供しています。

あいサポート条例に基づく企業の取り組みモデルの構築

「あいサポート条例」の趣旨に従い、障がい者が利用しやすい、障がい者に配慮した店舗整備に努めています。

障がい者スポーツの推進

障がい者アスリートのサポートや障がい者スポーツの理解普及のため、鳥取県と一体となって、広報活動等に取り組んでいます。

当行の店舗ネットワークを活用した活動状況の積極的な発信と

障がい者雇用や支援制度等に関する情報提供

県イベントの情報発信や障がい者アートの展示など、ご来店いただいたお客様に障がい者の社会参画支援活動のPRや情報提供を行っています。

マテリアリティ > 人権の尊重

人権尊重への取り組み

国内外において人権に対する意識や重要性が高まり、企業には自社の業務や役職員に関する人権課題への対応にとどまらず、サプライチェーンやお取引先を含む幅広いステークホルダーの人権を尊重することが求められるようになっていきます。人権尊重に向けた相互理解を深め、人権尊重の取り組みを一層強化していきます。

人権に関する取組方針

当行グループは、お客様・従業員をはじめ全てのステークホルダーの基本的な人権が尊重される企業風土・職場環境の醸成に取り組めます。

人権方針

本方針の位置づけ

山陰合同銀行では、「地域の夢、お客様の夢をかなえる創造的なベストバンク」という経営理念を掲げ、持続可能な地域社会の実現を目指しています。
持続可能な地域社会の実現を目指すうえで、人権の尊重は当行グループにとって取り組むべき重要課題の一つであると認識しており、本方針では、事業活動において人権の尊重に取り組む具体的な内容について示しています。

適用範囲

本方針は、当行グループの全役職員に適用されます。また、お客様やサプライヤー（納入業者）に対しても人権の尊重を働きかけ、協働しながら人権尊重の取り組みを推進します。

1

国際規範の尊重

当行グループは、「世界人権宣言」、「国連グローバル・コンパクト」、「ビジネスと人権に関する指導原則」、「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関（ILO）宣言」、「子どもの権利とビジネス原則」等の国際規範を支持、尊重します。また、事業活動を行う国や地域の法令を遵守したうえで、国際的に認められた人権と各地域における法令との間に矛盾がある場合は、国際的に認められた人権の原則を尊重するための方法を追求します。

2

差別の排除

当行グループは、あらゆる企業活動において、人種、国籍、性別、性的指向、性自認、出身、社会的身分、信条、宗教、障がい、身体的特徴などを理由とした差別を行いません。

3

人権を尊重する企業風土の醸成

当行グループは、人権問題を自分自身の問題としてとらえ、相手の立場に立って物事を考えることを励行し、人権を尊重する企業風土を醸成します。

4

働きやすい職場環境の確立

当行グループは、役職員一人ひとりがお互いをビジネスパートナーとして認め合い、自由に意見を言い合える対等な関係を構築することで、働きやすい環境を確立します。
セクシャルハラスメントやパワーハラスメント等を人間の尊厳を傷つける行為として認識し、これらのハラスメントを職場から排除します。

5

公正な採用の実施

当行グループは、従業員の採用に当たって、本人の能力と適正のみを基準とした、厳正かつ公正な採用を行います。

6

人権研修の実施

当行グループは、あらゆる人権課題の解決に向け、役職員一人ひとりが人権に関する正しい理解と認識を深めるため、幅広い人権啓発研修に取り組んでいきます。

7

お客様に対する対応

当行グループは、お客様の人権を尊重し、商品・サービスの提供にあたり差別的な扱いのないよう努めます。また、お客様とともに人権課題の解決に努め、人権を尊重し、侵害しないことを求めています。提供する商品・サービスが人権侵害に結びついている場合には、当行グループとして適切に対応し、お客様に対しても適切な対応をとるよう働きかけていきます。
投融資の取引に関して、「サステナビリティ宣言を踏まえた投融資方針」において「人身売買等の人権侵害への加担」や「児童労働や強制労働」を重要な人権課題と認識し、これらへの直接的または間接的関与が認められる企業への投融資を行わない旨を定めています。

8

サプライヤーに対する対応

当行グループは、物品・サービスの納入業者であるサプライヤーに対しても、人権を尊重し、侵害しないことを求めています。
サプライヤーが人権に対して負の影響を及ぼしている場合には、当行グループとして適切に対応し、サプライヤーに対して適切な対応をとるよう働きかけていきます。

9

救済措置

当行グループは、役職員や提供するサービスが人権に関する負の影響を引き起こした、あるいはこれに関与したことが明らかになった場合、適切に対応し、その救済に取り組みます。
また、役職員に対しては、ハラスメント相談窓口や内部通報窓口を設け、相談に適切に対応を行い、その救済に取り組む体制を整備しています。

10

ガバナンス・管理体制

当行グループは、頭取を委員長とするサステナビリティ委員会および同問題研修推進委員会などにおいて人権尊重に関する取組状況の報告を行い、対応の高度化や研修等を通じた人権尊重の取り組みの向上・改善に努めます。

11

情報開示とステークホルダー・エンゲージメント

当行グループは、人権尊重に関する取り組みについて情報開示を行うとともに、関連するステークホルダーとの対話・協議を通じ、取り組みの向上・改善に努めます。

人権尊重への取り組み

当行グループでは、事業活動を行う中で、人権への負の影響を引き起こす、助長する、あるいは取引関係によって直接関係する可能性を理解するとともに、エンゲージメントを通じてお取引先の責任ある企業行動を促進・後押しすることが期待されていることを認識しています。人権への負の影響防止に努め、負の影響が発生した場合には、関与形態に応じ、負の影響に対処するよう努めています。

負の影響が発生した場合の関与形態

Cause 自らが直接引き起こした場合	企業自らの事業活動が直接の原因となって人権への負の影響を引き起こす
Contribute 助長する場合	事業活動が第三者により人権侵害の原因となることを実質的に生じさせ、人権への負の影響を助長する
Linkage 取引関係によって直接結びつく場合	取引関係でつながっている第三者を通じて人権に負の影響を与える

人権デューディリジェンス

当行グループでは、人権方針のもと、「ビジネスと人権に関する指導原則」等の国際規範を尊重し、以下のプロセスにより人権デューディリジェンスに取り組んでいます。



負の影響の防止・軽減【ステークホルダー別の取り組み】

従業員	働きやすい職場環境の整備、社員のウェルビーイング、ハラスメントの防止、ダイバーシティ&インクルージョンの推進
お客様	お客様本位、情報管理・個人情報保護・コンプライアンス・マナー・ローダリング、配慮が必要なお客様へのサービス向上・ユニバーサルマナー向上
投融資先	責任ある投融資の推進（投融資方針）
サプライヤー	責任ある調達（購買活動に関する方針）

ステークホルダーとの対話と開示

さまざまなステークホルダーとの対話を通じ、人権尊重の取り組みの向上・改善に努めるとともに、開示の強化を図っています。

救済メカニズム

従業員やお客様をはじめとするステークホルダーの皆様が連絡可能な窓口を設け、人権課題を含むご意見・苦情に適切に対応しています。

人権啓発体制

同和問題をはじめとするあらゆる人権問題・差別問題をより正しく理解し、その解決に積極的に取り組み、差別のない職場づくりを目指すため、頭取を委員長とする同和問題研修推進委員会を設置しています。研修や勉強会等による啓発活動や、各部店に推進員を設置するなど、人権尊重を通じて職場の活性化を図っています。

人権啓発標語の共有

人権啓発活動の一環として、毎年、広く行内から標語を募集しています。同和問題研修推進委員会事務局において選考を行い、優秀作品を表彰するなど行内で共有し、人権意識の高揚を図っています。

倫理研修の実施

新入行員から管理職まで階層ごとに継続的に倫理研修を実施し、人権尊重やハラスメントについての理解を深めています。

ハラスメントのない職場づくり

役職員一人ひとりが互いに尊重し、ハラスメントのない職場づくりを目指すため、ハラスメント防止マニュアルを制定しています。また、相談窓口を設置して、身近でハラスメント事案が起こった場合は気兼ねなく相談できるよう体制を整備しています。

自分らしく生活できる地域社会づくり LGBTが尊重される社会への取り組み ～LGBT住宅ローン～

近年、LGBTに対する自治体における取り組みや理解促進が急速に広がり、社会的な関心が高まっており、ジェンダー平等の実現を目指した取り組みの一環として、当行ではLGBTに対応した住宅ローンを取り扱っています。

同性パートナーに対応した住宅ローンにより、性的指向や性自認による差別を排除し、誰もが自分らしく安心して生きることのできる地域社会づくりに貢献していきます。

マテリアリティ > 働き方改革・ダイバーシティ&インクルージョンの推進

多様な人材の活躍をサポート

当行は「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、地域・お客様の課題解決を通じて、地域やお客様とともに持続的な発展・成長の実現を目指しています。経営理念の実現を支える最大の柱は人材であり、経営上の重要課題であると認識し、中期経営計画において重点施策に掲げ、人材育成の強化、働きやすい職場環境の整備に努めています。高い課題解決力を有すプロフェッショナルな人材が集まり、育ち、能力を最大限発揮できる組織の実現に向け、人的資本への取り組みを強化することにより、長期ビジョン、経営理念の実現を目指します。

経営理念

地域の夢、お客様の夢をかなえる創造的なベストバンク

長期Vision

No.1の課題解決力で持続的に成長する広域地方銀行

経営戦略と人的資本戦略の連動

人的資本戦略

高い課題解決力を有す
プロフェッショナル人材が集まり、育ち、
能力を最大限発揮できる組織

人材育成方針

多様な人材の確保・戦力化 × 高い専門性を有する人材の育成

●幅広い人材採用と活躍促進 ●戦略的人員配置 ●質の高い成長機会の拡充 ●自律的なキャリア形成サポート

社内環境整備方針

能力を最大限発揮できるウェルビーイングな職場環境の実現

●高いエンゲージメントの実現 ●心身の健康の実現 ●ダイバーシティ&インクルージョンの実現

価値観 GOGIN Five Values

「誠実」、「情熱」、「成長」、「創造」、「チームごうぎん」

組織

経営戦略の
実現
企業価値向上

多様な個人

自律的な
キャリア形成
プロフェッショナル
人材への成長

魅力ある銀行・成長し続ける銀行

多様な人材の活躍をサポート

人的資本戦略の土台となる人事制度とキャリア開発体系

人事制度

活躍する人を積極的に評価する制度により、働きがい向上につながります。

年齢に関係なく積極的にポスト登用	市場価値や成果に応じた報酬制度
より貢献度に応じた報酬制度	人材育成を重視する評価制度
コース別人事制度の廃止	

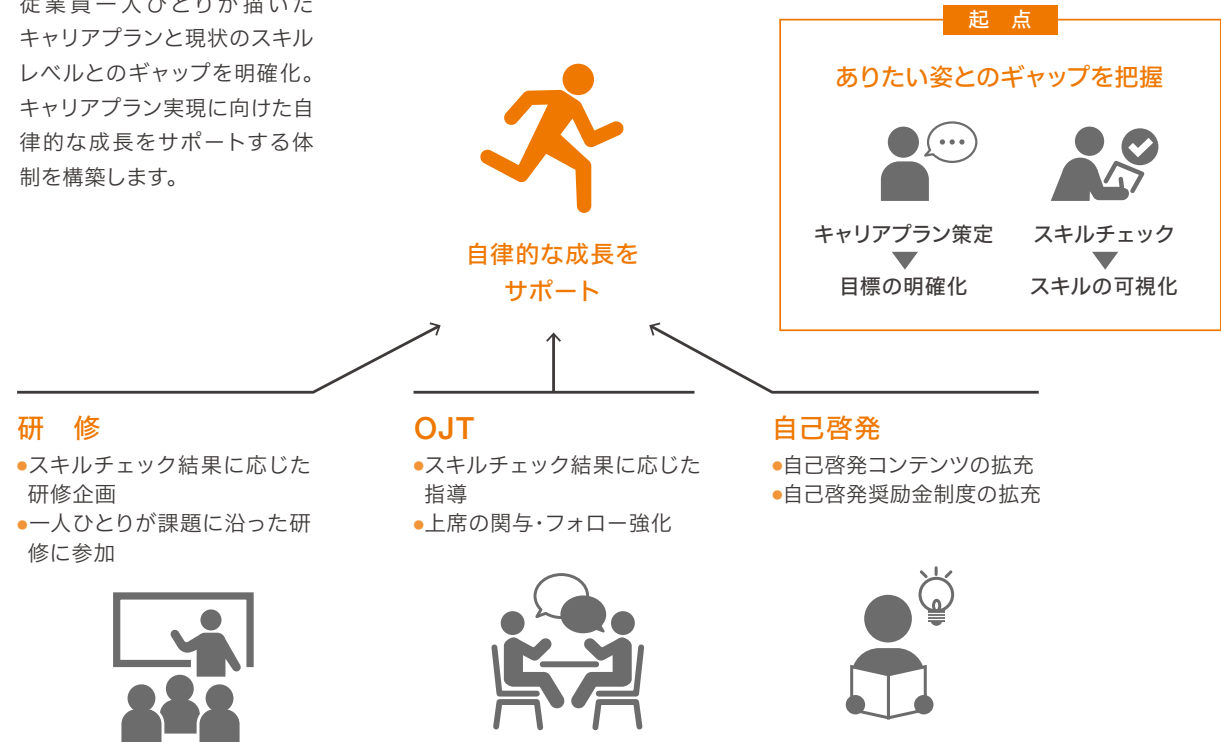
キャリア開発体系

従来の銀行の枠を超え、高度・多様な課題解決に貢献できる人材を目指し、自律的に専門性を磨くことを追求します。

コ ン サ ル	全員コンサルに向けた人材の育成
デ ジ タ ル	DXを担える人材の確保・育成
本部専門人材	多様な本部専門人材の確保・育成
自 律 性	自ら学び実践できる自律型人材の育成

キャリアプラン・スキルチェックを起点とした育成体制の構築

従業員一人ひとりが描いたキャリアプランと現状のスキルレベルとのギャップを明確化。キャリアプラン実現に向けた自律的な成長をサポートする体制を構築します。



TOPICS

制度改定による変化(2023年度)

- 女性管理職比率の向上 所属長への登用など性別に関係なく能力に応じた登用により、女性の管理職比率(課長相当職以上)は21.9%(連結、2023年度)へ向上
- 若手の早期ポスト登用が加速 係長相当職への登用を2年、課長相当職への登用を4年早期化

- 専門人材の採用 高度プロフェッショナル運用(市場価値や成果に応じた個別決定の報酬制度)を活用して経験者を採用
- 成長機会の拡充 一人ひとりの課題に沿った実践型研修・トレーニー制度の充実により、実践力を身に付ける機会が拡充

多様な人材の活躍をサポート

経営戦略と連動する人的資本戦略と人的資本を最大化する人材育成方針、社内環境整備方針

人的資本戦略や人材育成方針および社内環境整備方針をサステナビリティに関する重要事項の一つとして捉え、経営執行会議・サステナビリティ委員会、取締役会等での審議を経て決議しています。

人材育成方針

経営理念の実現に向け、長期ビジョンで掲げている「No.1の課題解決力で持続的に成長する広域地方銀行」を実現するため、社内外で通用する高い専門性を有する人材の育成に取り組めます。そのために、質の高い成長機会を提供するなど、人材へ積極的に投資を行い、従業員一人ひとりの自律的なキャリア形成をサポートします。

社内環境整備方針

当行グループは、従業員一人ひとりが能力を最大限発揮できるウェルビーイングな職場環境を実現します。

施策	高いエンゲージメントの実現	挑戦意欲を高め、より能力発揮できる人事制度への改定 風通しの良い職場風土、職場一体感のさらなる醸成 経営理念・長期ビジョン・価値観・戦略の浸透	中計最終年度目標(連結)
	心身の健康の実現	生活習慣の改善、ヘルスリテラシーの向上 メンタルヘルスケアの普及・推進	エンゲージメント・レーティング※1 AA以上 離職率(30歳未満) 5%以下
	ダイバーシティ&インクルージョンの実現	多様な個性・強みを持った人材の採用強化 多様な人材の活躍機会の拡充 ワークライフバランスのさらなる充実	経験者採用比率 25%以上 女性管理職比率 課長相当職以上※2 25%以上 係長相当職以上※3 30%以上

※1 ㈱リンクアンドモチベーション「モチベーションクラウド」活用。「AA」は上位から2段階目のレーティング。金融業界平均「BB」 ※2 支店長・部長など管理監督者 ※3 支店長代理、本部副調査役などの役職者

人材育成方針に沿ったそれぞれの指標(連結)

取組事項	指標	2023年度
多様な人材の確保 質の高い成長機会の提供 自律的なキャリア形成のサポート	経験者採用人数	19名
	育成にかかる人材投資額※	543百万円

※研修費・講師・参加者の人件費、キャリアアップ手当等

社内環境整備方針に沿ったそれぞれの指標(連結)

取組事項	指標	2023年度
高いエンゲージメントの実現	エンゲージメント・レーティング	A
	離職率(30歳未満)	6.3%
	離職率(新卒3年以内)	14.0%
ダイバーシティ&インクルージョンの実現	女性管理職比率(課長相当職以上)	21.9%
	女性管理職比率(係長相当職以上)	30.0%
	男性育休取得率(育児目的休暇含む)	97.1%
	障がい者雇用比率	3.0%
心身の健康の実現	有給休暇取得率	90.4%
	月間平均時間外労働時間	6時間42分

TOPICS

「人的資本経営品質2023(シルバー)」に認定

「人的資本調査2023」において、企業価値向上につながる人的資本経営の実践・開示を実施している企業として「人的資本経営品質2023(シルバー)」に認定されました。

評価いただいたポイント

- ・人的資本データに基づく人事施策の効果検証と改善の推進
- ・ステークホルダーへの人的資本情報開示と対話

人的資本調査：一般社団法人HRテクノロジーコンソーシアム／HR総研／MS&ADインターリスク総研(株)主催により、企業の企業価値向上につながる人的資本の取組状況を調査。



多様な人材の活躍をサポート

人材育成に関する取り組みの状況

多様な人材の確保・戦力化

幅広い人材採用と活躍促進

柔軟な採用に努め、多様な人材の採用に取り組んでいます。

新卒採用

初任給の引き上げ

採用活動における競争力を高め、優秀な人材の確保と定着を図るため、初任給を引き上げました。

初任給額
260,000円
2年間で+55,000円

専門人材の採用～デジタルコースの新設～

2024年度採用より「金融×デジタル」分野のプロフェッショナル人材を目指すデジタルコースを新設しました。本人のキャリアビジョンを踏まえ、本部のデジタル関連部署における専門人材としてのキャリアパスのほか、デジタル分野に軸足を置きながら銀行業務全般を経験できるキャリアパスを設定していきます。

デジタルコース2024年度採用
6名

経験者採用

キャリアリターン制度、リファラル採用制度などの採用チャンネルを拡充し、経験者採用を積極的に行っています。

経験者採用数 **19名**
経験者採用比率 **27.1%**

(連結、2023年度)

行員登用制度

パートナー職員やパートタイマーの積極的な行員登用を行っています。

行員登用者数 **8名**

(連結、2023年度)

デジタルコースを選択し

IT統括部へ配属

大学では、数学やプログラミングを学び、卒業後は地元の山陰で自分が今まで学んだことや得意な分野に関係する仕事に就きたいと考えていました。入行後は、データベースから、銀行の施策に必要なデータ分析の基盤を整備・運用する仕事をしています。自分のスキルや知識を活かせる仕事で、やりがいや楽しさを感じています。これからもスキルを突き詰めて、難易度の高い仕事にも挑戦してみたいと考えています。



IT統括部
松本 彪雅
(2024年4月入行)

コンサル会社の経験を生かし

ソリューション営業部で コンサルタントとして活動

入行する前は、大阪のコンサルタント会社に勤務し、人事コンサルの仕事をしていました。このスキルや経験を生まれ育った山陰で、地元産業の活性化、地域活性化に活かしたいと考え、ごうぎんに応募しました。



ソリューション営業部
佐藤 翔
(2024年5月入行)

入行後は、前職の経験を活かし組織人事コンサルとして、お取引先の人事制度や人材育成の制度設計をサポートしています。これからも、山陰の活性化に微力ながら貢献していきたいと考えています。

interview

ごうぎん2024インターンシップ【5DAYS】開催 (2024年8月26日～8月30日)

参加
102名

2026年3月に大学または大学院等を卒業する学生を対象にインターンシップを開催しました。参加者は金融の仕組み・業務について学び、グループワークや行員との座談会を通じて地域金融機関の仕事や魅力を体感していただきました。

【主なプログラム】

- 山陰の地域課題を挙げその解決策を考える
- マーケティング・販促企画
- お客様へのコンサルティングプラン作成
- 座談会、若手行員との交流
- 自己開発ワークショップ



地域課題の解決策についてディスカッションしている様子。学生ならではの視点で多様なアイデアが出ました。



若手行員との座談会の様子

第7回学生が選ぶ キャリアデザインプログラムアワード に入賞しました

2023年度に実施したインターンシッププログラムが、「第7回学生が選ぶキャリアデザインプログラムアワード」に入賞しました。



「学生が選ぶキャリアデザインプログラムアワード」学生の社会的・職業的自立に貢献したインターンシップやキャリア形成支援に係る取り組みを表彰するアワード。後援：経済産業省、厚生労働省、文部科学省、日本経済新聞社、マイナビ

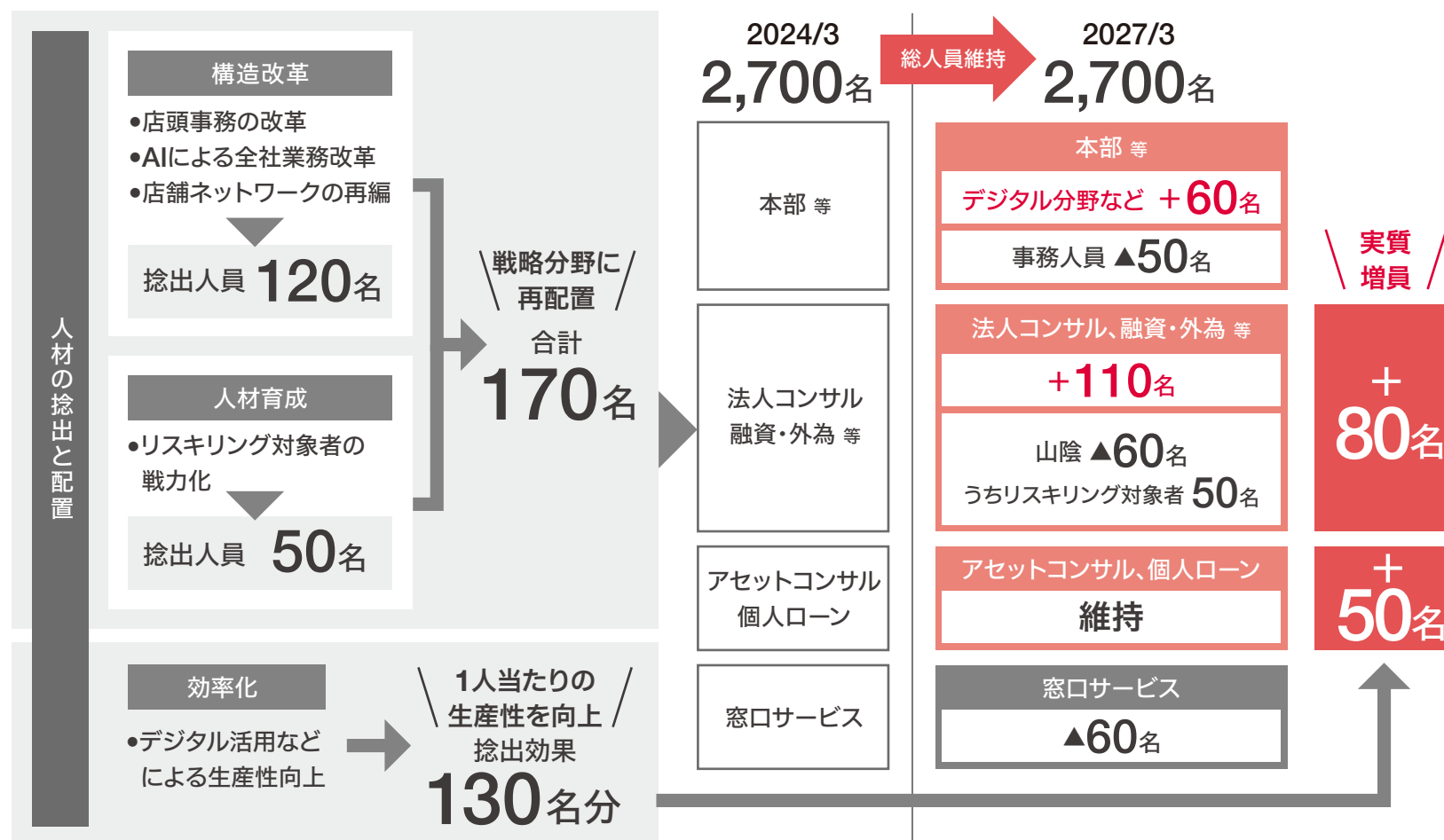
多様な人材の活躍をサポート

戦略的人員配置

構造改革により捻出した人材を法人営業・デジタル分野など戦略分野への再配置を進めています。再配置した人材のリスキリング、継続的な教育研修などにより、お客様へのサービス向上と当行の持続的な成長を目指しています。

＼ 総人員の維持 ／

- ① 新卒・経験者採用強化 ② 55歳以降、60歳以降の処遇改定 ③ 若手職員のエンゲージメント向上



TOPICS

日経リスキリング アワード受賞

当行は、日本経済新聞社が優れたリスキリングの取り組みを表彰する「日経リスキリングアワード2024」の企業・団体イノベータティブ部門において、最優秀賞を受賞しました。

受賞理由

- 女性社員などに集中的にリスキリングを行い、戦略事業の法人コンサルティングを強化している。
- リスキリングを通じた女性のキャリア向上は、男女間格差解消の処方箋でもあり、大手金融機関にも多くの示唆を与える。



授賞式の様子
 当行出席者：取締役専務執行役員 鳥取 営業本部長 吉岡 佐和子(右から2人目)

多様な人材の活躍をサポート

高い専門性を有する人材の育成

経営戦略と連動した能力開発を行い、専門人材の育成に取り組んでいます。

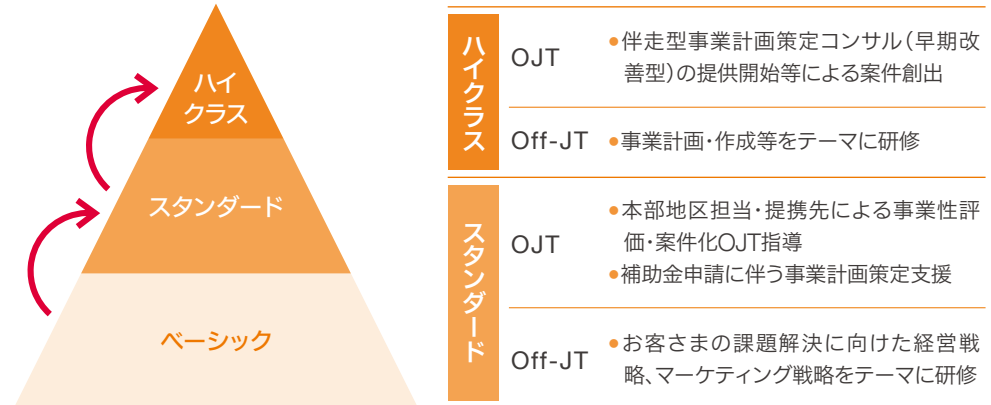
(単位:名)

		目指す人物像	中計 期間中の 育成計画	育成方法	認定者数
法人 コンサル人材	ハイクラス	解決策の策定、実行の プロジェクトマネジメント スキルを有する人材	100	プロコンサルタントによる 指導、本部コンサル案件 取り組み	19
	スタンダード	本部・専門家と連携し、 課題解決に向けた提案・ コーディネートができる人材	200	場数を踏むことによる 経験値アップ、 コンサルメニュー拡充	109
	ベーシック	課題を特定し、コンサルニーズの 喚起や営業店コンサルを 提供できる人材	200	リスキリング、研修の 拡充、ハイクラス人材 による育成	313
アセット コンサル人材	ハイクラス	高い専門性と業務知識を有し、 資産全体をコーディネート できる人材	15	野村証券㈱の ノウハウ活用	8
	スタンダード	ニーズの顕在化やニーズに 沿った提案ができる人材	85	野村証券㈱と連携した 日ごろの営業活動	70
	ベーシック	顕在化したニーズに 対応できる人材	25	野村証券㈱と連携した 日ごろの営業活動、 研修充実	62
デジタル 人材	ハイクラス	業務横断的システム案件の業務側 プロジェクトマネージャーを 務めることができる人材	10		3
	スタンダード	デジタル化案件を自ら企画し 推進することができる人材	160	デジタル案件企画・ 実行、行外研修充実	123
	ベーシック	基礎的なデジタルスキルを持ち、 業務を効率的に遂行できる人材	220		251

※法人コンサル人材、アセットコンサル人材:2024年6月現在 デジタル人材:2024年3月末現在

法人コンサル人材育成

個々のスキルに沿った育成を行っています。



法人コンサルのハイクラス人材育成

人材育成によって身に付けたスキルを実務へ活用

【第1段階】専門家の指導

- プロコンサルタントのハンズオン指導の下、約半年かけてクライアントの事業DD実施、中期経営計画の策定を支援。

【第2段階】スキルを実務へ活用

- プロコンサルタントの指導で身に付けたスキルを生かし、自力で取引先企業の事業DDを行い、中期経営計画の策定を支援。
- 取引先企業の中期経営計画の実行を伴走支援。

プロコンサルタントの指導は、実践的で具体的でしたので、実務に直結する内容でした。企業の状況によって、課題や解決手法は異なりますが、プロコンサルタントの指導で得たスキルや経験は、自力で行ったコンサルでも生かせました。これからも、お客様の課題解決のお役に立てるようスキルやノウハウの蓄積に努めていきます。



法人コンサル ハイクラス認定者
米子法人部(現在 ソリューション営業部)
田中 宏

多様な人材の活躍をサポート

質の高い成長機会の拡充

個々のスキルに沿った質の高い成長機会の提供により、人材育成のスピードアップを図るとともに、キャリア選択肢の拡大の後押しや新たな業務への挑戦意欲・モチベーション向上を図り、自律的な成長をサポートしています。

実践力を学ぶ機会の拡充

実践型研修、トレーニー制度など、実践力を学ぶ機会を拡充しています。行内外の専門人材との交流を通じた成長機会を提供し、多様なキャリア選択をサポートしています。

多様な専門人材との交流を通じた育成

参加者数
(2023年度)

専門部署トレーニー	県外での法人営業トレーニー	39名
	融資部トレーニー	46名
	コンサルティングプラザ派遣研修	87名
	アウトバウンドトレーニー	44名
行外トレーニー・出向	野村證券(株)コンタクトセンター研修	4名
	コンサル会社等への出向研修	2名

人材投資額※ 543百万円

(連結、2023年度)

※研修費、講師・参加者の人件費、キャリアアップ手当等

一人あたり研修時間 30時間

(連結、2023年度)

自ら学びを得る機会の拡充

自己啓発コンテンツの拡充等に取り組んでいます。多くの従業員が積極的に活用しています。

自己啓発コンテンツ受講者合計 (2022年度からの累計)

Udemy	871名
VBA講座	244名
島根大学データサイエンス講座	432名
NIKKEI The KNOWLEDGE (2024年度導入)	744名

融資部への派遣研修で融資業務を早期かつ効果的に習得

融資・法人営業担当者を対象に、本部で実際に稟議審査補助業務に携わり与信判断のポイント、融資に対する考え方を学ぶ機会を提供しています。また、外航船舶融資に特化した研修も行い、専門知識の習得、実務能力の向上につなげています。



野村證券(株)東京コンタクトセンター研修



お客様の資産形成をサポートするため、専門能力の高い人材の育成に努めています。野村證券(株)とのアライアンスにより、行員を野村證券(株)の東京コンタクトセンターへ定期的に派遣し、実務を通じて幅広い商品・サービス知識を学んでいます。2023年10月には、アセットコンサルティング部の4名を5カ月間の研修へ派遣しました。行員は野村證券(株)の社員と同様に、電話など非対面によるお客様へのヒアリングから、お客様のライフステージに応じた資産運用のアドバイスを行い、実務経験を通じた提案スキルの高度化に努めています。

【研修参加者のコメント】研修では、非対面（電話・WEB面談）で、全国にお住まいのお客様に将来のライフプラン・収支の状況などをヒアリングし、資産配分の見直しや理想的な資産配分、個別商品などをご提案しました。研修で学んだスキルを活かし、お客様が必要とする情報を適切なタイミングで提供することで、身近な相談相手になれるよう努めていきます。



倉吉コンサルティングプラザ
谷田 真歩

野村證券(株)東京コンタクトセンターとは

野村證券(株)が全国7拠点に設置する非対面のカスタマーサポート部署のひとつ。首都圏支店の代表電話の受架電、オンライン取引の受架電などを行っています。

多様な人材の活躍をサポート

自律的なキャリア形成サポート

自律的なキャリア形成を促進するためのサポート拡充に取り組んでいます。

キャリアサポート体制の拡充

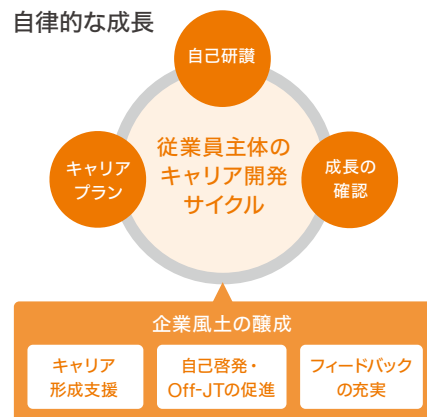
上司・部下とのキャリア面談を通じたキャリアプラン策定支援、行内公募や実践型研修、トレーニーの拡充、キャリアプラン実現に向けたリスクリング環境の整備に取り組んでいます。

学びの風土とマインド向上

自己啓発コンテンツ充実による自律的な学習機会の提供や自己啓発にかかる費用補助、自己啓発奨励金の拡充により、自律的な学びのサポートおよび風土醸成に取り組んでいます。

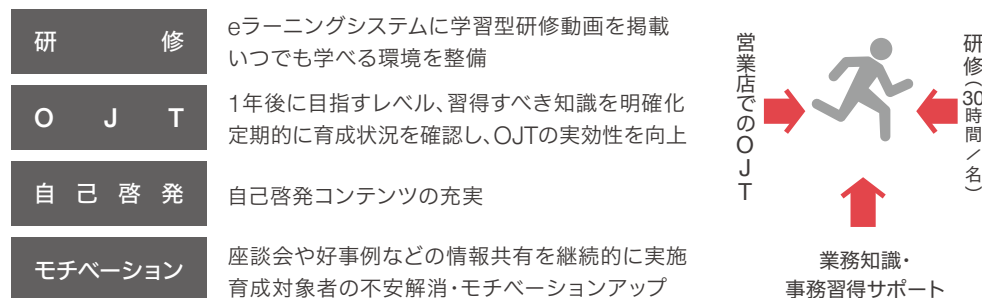
公正な人事考課

全所属長を対象とした考課者訓練実施などにより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。従業員一人ひとりに対して考課結果に至った判断理由を丁寧かつ具体的に説明し、考課に対する納得性を高めるとともに、業務の取り組み意欲の向上につなげています。



リスクリング環境の整備 ～法人営業担当者育成の主な取り組み～

人事部人材開発グループに専門の担当者を置き、転居を伴う異動がない旧エリア職のリスクリング対象者をはじめとする法人営業担当となった初心者に対し、融資業務の基礎を集中的に指導しています。レベルを6段階に分け、(コンサル人材育成体系)法人コンサル・ベーシックを取得できる程度に育成することを目指しています。



目標

(コンサル人材育成体系)法人コンサル・ベーシック認定 P 62

法人営業担当リスクリング対象者数

	状 況	育成目安	2024/3末
レベル6	中堅クラスのお取引先を1人で担当	37ヵ月～	38
レベル5	具体的な案件は役席のフォローが必要	25～36ヵ月	42
レベル4	基礎習得し、指導を受けながら業務を行う	13～24ヵ月	8
レベル3	質問を1人で考え、単独訪問できる	10～12ヵ月	12
レベル2	事前指導を受け、単独訪問できる	4～9ヵ月	16
レベル1	単独訪問できない	～3ヵ月	6
合 計			122

再配置前

個人営業担当・ローン担当・窓口担当 など

対象者の約7割はレベル4以上に成長

自らのキャリアプラン形成、スキルアップのため、LBOローンに組み



ソリューション営業部
兼東京支店
若原 桃花
2022年4月 入行(米子支店)
2024年5月 ソリューション営業部
兼東京支店

入行後は、営業店で窓口業務、融資事務、個人営業、法人営業の担当を経験し、さまざまな業務を知ることができました。そのような状況で今後のキャリアを考え、専門的な知識が必要なストラクチャード・ファイナンスやベンチャー企業向けの融資などにも挑戦したいと思うようになりました。行内公募への応募は、営業店での勤務が2年と短かったため躊躇しましたが、上司から「やってみる価値がある」とアドバイスしてもらったことも後押しになり、挑戦することに決めました。現在は、希望していたソリューション営業部でLBOローンの案件審査を担当していますが、自分で希望した仕事ですので、スキルを高めて会社に貢献したいと考えています。これからさまざまな仕事に挑戦し、スキルアップしていきたいと考えています。

多様な人材の活躍をサポート

社内環境整備に関する取り組みの状況

高いエンゲージメントの実現

エンゲージメント向上

当行グループ全従業員に対し「従業員エンゲージメントサーベイ」を実施し、組織のエンゲージメント状況の可視化に取り組んでいます。当行グループおよび職場単位の強みや課題を明確にしたうえで、会社と各職場が一体となって、よりよい職場の実現に向けた改善活動に取り組み、グループ一丸となってエンゲージメント向上を図ります。

エンゲージメントスコア **A**
(2024年2月)
※リンクアンドモチベーション「モチベーションクラウド」活用

当行グループ全体の強み

- 上司が部下の業務に関する情報をしっかりと収集している
- 職場内で目標が共有され、達成に向けた一体感がある
- 変革意欲が高く、実際に変革できていると感じている

エンゲージメント・レーティング目標 **AA以上**
(2026年度)

全社的にさらに高めていきたい項目

- 仕事のやりがい、能力発揮実感の向上
- 理念の発信や浸透度、戦略目標への納得度の向上
- 部署を超えた連携・意思疎通の活性化 など

エンゲージメント向上に向けた施策例

- 全所属長を対象としたマネジメント研修実施
- コミュニケーションツールTUNAGの利用活性化
- 55歳以上や女性活躍推進、福利厚生充実の充実 など

30歳未満の離職率KPIの設定

従業員がやりがいを感じながら、長く活躍できる職場づくりに取り組んでいます。

30歳未満の離職率 **6.3%**

(連結、2023年度)

30歳未満の離職率目標 **5%以下**

(2026年度)

TOPICS

「社歌」30年ぶりに刷新 1991年に創立50周年を記念して制定された「社歌」を30年ぶりにリニューアルしました。当行の業容や営業エリアの拡大、働く従業員の意識、価値観の変化を踏まえ、行内公募により歌詞を募集しました。応募総数33作品の中から全従業員および役員による選考を経て、最優秀賞に選ばれた作品を「社歌令和版」として制定しました。2024年度入行式を皮切りに行内の式典等で合唱し、一体感を高めています。

ファイナンシャル・ウェルネスの向上(従業員の資産形成支援)

従業員の資産形成支援を通じて経済的な安定をサポートし、エンゲージメント向上を図ります。

従業員持株会

- 奨励金を支給
- 年に2回、持株数に応じた配当金を再投資
- 募集回数を年1回から2回に変更し、持株会参加を促進
- 2024年9月より、対象にグループ会社従業員を追加

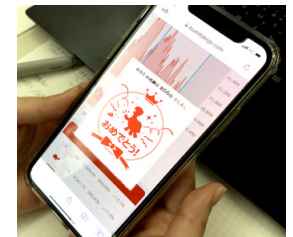
DC企業型確定拠出年金

- 専門講師によるDC講習会を開催し、DC制度の理解と効果的な運用方法習得を促進
- 2023年4月より新商品導入



従業員向け金融経済勉強会

- アセットコンサルティング担当役員が講師を担当
テーマ：第1回「新NISA制度」
第2回「iDeCo」
- 外部講師によるNISA勉強会



外部講師によるNISA勉強会。ゲームを交えつつ、楽しくNISAを学ぶ従業員

- 研修カリキュラムへの組み込み
行内研修において、年代に沿ったテーマで金融経済教育を実施



入行3年目行員研修。【テーマ】これからの資産管理を考える

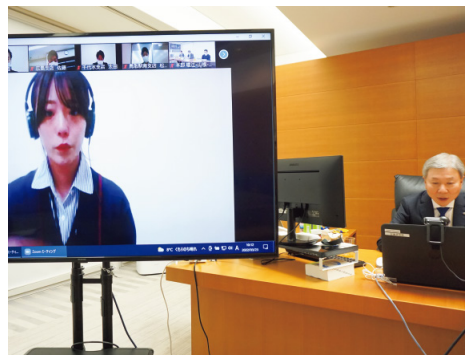
多様な人材の活躍をサポート

経営層と従業員の一体感の醸成 ～経営層と従業員の対話の充実～

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。

頭取との意見交換会

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。これまで経営戦略や人材育成、当行の強み・弱み、頭取の求める人物像など、参加者が考えたテーマをもとに対話しています。時には、頭取の成功・失敗談といった質問にも、一つずつ回答しています。参加者からは、「頭取の考えを直接聞くことができ、経営戦略について理解が深まった」「日ごろの業務への感謝を述べられ、励みとなった」「頭取が従業員を非常に大事にしていると感じた」などモチベーション向上につながっています。



参加人数 **192名**

(2020年10月～2024年3月累計)

経営理念の共有に向けた取り組み

従業員に対して機会を捉えてメッセージを発信したり、業務や活動の意義を説くなど、経営理念に対する理解を促しているほか、創立記念日に経営理念について全行的に議論する機会を設けています。従業員一人ひとりが経営理念を自分ごととして具体的に解釈し、日々の業務の中で実践するよう促す取り組みを行うことにより、組織の一体感の強化を図っています。

従業員向け決算説明と意見交換

役員による従業員向け決算説明および意見交換を年2回実施し、役員と従業員の幅広い情報共有と双方向のコミュニケーションを図っています。

多様なメンバーが当行のミライを考え、語り合う

第2回 当行のミライを考える会

開催日：2023年10月1日

参加者：公募者24名、執行役員7名、本部部長12名、中核店長9名

オブザーバー：役員

テーマ「当行が大切にしている価値観(バリュー)」

1 個人ワーク

まずは一人ひとりが1時間「とことん考える」。

2 グループワーク

グループで考えを整理し、プロセスも含めて役員に説明。役員は質問やコメントをフィードバック。

3 車座会

複数のグループが混ざり合い、役員も交えて「とことん語り合う」ことでブラッシュアップ。



当行のミライを考える会

- 2023年4月より「当行のミライを考える会」と名付けた会議を開催
- さまざまな世代、所属、役職の職員が当行の将来像やありたい姿、価値観、成長戦略を議論

参加者コメント 経営陣や他部署の人とフランクに話せることに興味を持ち、今回の「当行のミライを考える会」に応募しました。さまざまな所属の行職員が参加し、活発なグループ議論が行われ、自由で多様な意見が飛び交う中、最終的にはすべてのグループが似たような価値観を見つけ出していたことに驚きました。当行の行職員が潜在的に同じ価値観を持ち、同じ目標に向かって日々活動していると実感した瞬間でした。また、経営陣とグループ討論をした際、当行のあり方や将来像を熱く語っていた姿も印象に残っています。私たちに求める銀行員像を示していただいたことで、さらに実りある会議となったと感じています。経営陣と近い距離で議論する機会に恵まれ、私個人として、経営への参画意識が高まったことが一番の収穫だったと思います。制定された「GOGIN Five Values」は、私たちの手元にカードとして配られ、全役職員の指標となっています。この会に参加した一人として、価値観に沿った活動ができるよう日々努めていきたいと思っています。



祇園新道支店
前田 悠里
(2018年入行)

従業員同士の一体感の醸成

従業員同士のコミュニケーション活性化

行員の発案により、2024年2月に行内コミュニケーションツール「TUNAG」を導入し、従業員の8割超が活用しています。自身や行内の情報をリアルタイムに発信・共有することで、年齢・職位・勤務エリアを超えた従業員の交流を促進しています。



多様な人材の活躍をサポート

健康経営の取り組みについて

山陰合同銀行グループでは、「社内環境整備方針」において、従業員一人ひとりが能力を最大限発揮できるウェルビーイングな職場環境の実現を目指しています。「社内環境整備方針」の柱のひとつである「心身の健康の実現」のため、全ての従業員が安心して働き続けることができるよう、心身両面での健康サポートを行っています。生活習慣の改善やヘルスリテラシー向上に向けた施策など、従業員一人ひとりの心身の健康の保持・増進に向け、さまざまな施策に取り組んでいます。

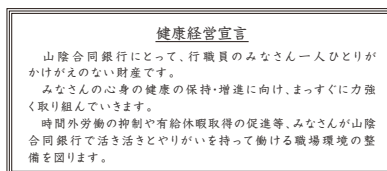
「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)ホワイト500」認定

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、6年連続で健康経営優良法人に認定されました。グループ企業では、中小規模法人部門において、ごうぎんリース(株)、松江不動産(株)、(株)ごうぎんクレジット、山陰債権回収(株)、(株)ごうぎんキャリアデザインが5年連続、ごうぎんキャピタル(株)が3年連続、ごうぎんエナジー(株)が新たに認定されました。



健康経営宣言

2018年9月に「健康経営宣言」を行い、山陰合同銀行グループが一体となって従業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。



推進体制

健康経営を実現するため、健康経営最高責任者(頭取)を筆頭に、健康経営推進責任者(人事(副)担当執行役員)をリーダーとした健康経営推進体制を整備し、人事部、生活健康相談室、健康保険組合で健康経営推進部門を担い、従業員組合、安全衛生委員会および産業医と連携し、さまざまな施策に積極的に取り組んでいます。

健康経営推進体制図

https://www.gogin.co.jp/about/csr/health_management/#01

健康経営戦略マップ

社内環境整備方針に掲げている従業員の「心身の健康の実現」を図るため、当行の健康課題を踏まえて各施策を実施しています。能力を最大限に発揮できるウェルビーイングな職場環境の実現を目指し「健康経営戦略マップ」を作成し、健康課題の改善を進めていきます。健康経営で解決したい経営上の課題に対して、健康経営の実施により期待する効果や具体的な取り組み等のつながりを整理し図示しています。

健康経営戦略マップ

https://www.gogin.co.jp/about/csr/health_management/#02

コラボヘルスの推進

厚生労働省から還元される当行健康保険組合の「健康スコアリングレポート」により、身体・健康面の課題(血圧リスク、血糖リスク、運動習慣リスク)のデータを共有し、山陰合同銀行グループと山陰合同銀行健康保険組合の協働により、従業員の健康増進を推進しています。

健康に関するデータおよび取り組み内容

山陰合同銀行グループの健康に関するデータおよび取り組み内容は以下のとおりです。健康経営推進において、組織として解決したい健康課題に対して、さまざまな施策を通じて健康投資を行い、従業員の健康増進を図っています。

健康診断 精密検査受診率 特定保健指導実施率	- 定期健康診断受診率100% 2021年4月、人間ドック・定期健診再検査に利用できる特定休暇「メディカル休暇」を新設 - 精密検査受診勧奨、特定保健指導実施強化	精密検査受診率 目標 90.0%
就業時間中禁煙 敷地内禁煙 「禁煙の日」設定	2020年4月より山陰合同銀行グループ内の敷地内禁煙、就業時間中禁煙を実施 2023年8月より毎月22日を禁煙の日として、喫煙者の禁煙行動を促進	喫煙率 目標 8.0%
メンタルヘルス対策 メンタルヘルス休職者	- 専門精神科医をメンタルヘルスアドバイザーとして迎え、従業員に対するケアや罹患の未然防止に向けた取り組みを行っている - 階層別の倫理研修において、メンタルヘルス研修を実施し、全従業員向けにEラーニングによるメンタルヘルスクエ動画の視聴による勉強会を実施	
運動習慣者比率	- 健康保険組合によるマイヘルスアップキャンペーンなどの取り組みにより、運動習慣のある従業員は増加傾向 - 健康アプリ導入等により、健康への関心を高める仕組みづくりを行う	運動習慣者比率 目標 25.0%
プレゼンティーズム	2023年度より、心身の健康状態や生活習慣等の健康リスクによるパフォーマンス低下の程度を測るプレゼンティーズムのアンケートを実施 プレゼンティーズム 12.9%(2024年8月実施) ※SPQ(Single-Item Presenteeism Question 東大1項目版)による調査	
健康投資項目および投資額	- フィットネスジム利用補助など健康増進のサービスを含んだ外部の福利厚生代行サービス「リロクラブ」のサービスを提供 「コミュニケーションサポート制度」を設け、部店単位での運動イベントやレクリエーションの費用補助を行い、また銀行と従業員組合・健康保険組合と共催のヤングコミュニケーションイベント(運動会開催)費用を補助 「体育・文化サークル」活動に対する補助として、合唱団・野球部・駅伝部・テニス部等のサークル活動補助を実施 - 感染症予防として、健康保険組合と連携しインフルエンザ予防接種補助を実施 2022年度より、「エンゲージメントサーベイ」を実施。組織改善に向けた施策立案・改善に活用し、従業員一人ひとりが活き活きと働くことができる組織、労働生産性の高い組織を目指す - 健康アプリ「QOLism」導入によるウォーキングイベント等の健康増進施策を実施	健康投資額 (2023年度) 総額 約6,700万円

健康に関するデータ

https://www.gogin.co.jp/about/csr/health_management/#03

多様な人材の活躍をサポート

ダイバーシティ&インクルージョンの実現

多様な人材の活躍機会の拡充

女性の活躍推進

女性従業員の挑戦意欲を高め、能力を十分に発揮し、働きがいある職場環境の整備に努めています。多様なキャリアパスを整備し、実践研修やサポート体制の強化など、女性従業員のキャリア形成を積極的に支援しています。

2016年度 初の女性社外監査役(現 監査等委員である取締役)

2021年度 内部登用による初の女性取締役(監査等委員である取締役)

2022年度 初の女性社外取締役(監査等委員でない取締役)
初の女性執行役員(内部登用)

2024年度 内部登用による初の女性代表取締役

女性役職者の人数(2024年7月1日現在)		監査等委員会室長(本部) 1名	
取締役	4名(社外取締役2名含む)	担当部長(本部)	1名
執行役員	2名(うち1名は取締役にもカウント)	グループ長(本部)	6名
部長(本部)	1名(執行役員にもカウント)	営業店長	34名

女性管理職比率

(連結、2023年度)

課長相当職以上 **21.9%**

2026年度末目標 **25%**以上

係長相当職以上 **30.0%**

2026年度末目標 **30%**以上

TOPICS

令和5年度「なでしこ銘柄」に選出

女性活躍推進に優れた上場企業として、経済産業省と東京証券取引所が共同で実施する「なでしこ銘柄」に選定されました。

地方銀行
唯一選出



なでしこ銘柄: 女性活躍推進に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することを通じて、選定企業への関心を一層高め、各社の取り組みを加速することを狙いとして平成24年度より実施。



女性活躍推進に関する取り組み

- 2022年11月、女性の採用・育成・登用に議論して経営陣に提言する「女性活躍推進チーム」を発足、女性の意識向上を図る
- 2024年3月末の女性管理職比率(係長相当職以上/連結)は30.0%、目標としていた25%以上を達成
- 生え抜きの女性が代表取締役に就任
- 2024年6月開催の株主総会以降の取締役会の構成において、女性取締役は4名、女性取締役比率は30.7%となる

女性活躍推進チーム

女性活躍の先進企業を目指し、従業員発案により2022年11月に発足しました。第1期メンバー総勢32名が課題整理・制度立案を行い、2023年9月、経営陣に提言しました。

- 提言内容
- 女性のキャリアに対する意識改革
 - 管理職の意識改革

頭 取

女性の採用・育成・登用に関する優先的アクションを協議し経営陣に提言

女性活躍推進チーム

チーム長の石田さんに聞きました

従来、当行で活躍する女性は多くいましたが、今後さらに女性が働きやすく、やりがいを持って働くことのできる企業となることを目指し、チームを立ち上げました。チームの活動では、まず、女性活躍に向けた課題を抽出することを目的に、全従業員を対象に「キャリア・ワークライフバランス・女性活躍に関するアンケート」を実施しました。アンケート結果をもとにチームで議論を重ね、「女性のキャリアに対する意識改革」および「管理職の意識改革」が優先的課題だと認識し、キャリアプラン構築研修の実施や行内インターンシップ制度導入、多様性のある組織運営を学ぶセミナーの実施などを経営陣に提言しました。2023年11月からは14名による第2期メンバーで活動しており、第1期メンバーが経営陣に提言した施策を第2期メンバーが実現すべく、企画立案に取り組んでいます。チームのメンバーは公募による参加で、積極的に考え、意見を出し合いながら取り組んでおり、チームの活動を通じて従業員のパワーや意識の変化を感じています。



人事部 人材開発グループ長
石田 恵美理(右)

地域における女性活躍推進の機運向上に貢献「異業種交流会」に参加

2024年2月に松江市で開催された異業種交流会では、当行女性役員2名が登壇し、参加者の質問に回答する形で、当行における女性活躍推進の取り組みを紹介しました。女性活躍推進についての情報交換、先進的な取組事例の共有など、地域全体のダイバーシティ推進の取り組みに貢献しています。



多様な人材の活躍をサポート

男女間の賃金差異の改善

2022年4月にコース別人事制度を廃止したことにより、現在は同一労働における男女間の賃金差異はありません。ただし平均勤続年数や管理職比率が異なることなどが、男女間の賃金差異に影響しています。また、非正規雇用者のうち女性の占める割合が8割超であるなど雇用形態別人員割合の差異なども影響しています。今後、2024年4月に人事部内に新設した「ダイバーシティ推進グループ」を中心に施策立案・実施を進め、家庭と仕事の両立をサポートするなど、長く能力発揮できる職場環境づくりに取り組むことにより、男女間の賃金差異の改善に取り組みます。

男女間の賃金差異

(連結、2023年度)

全労働者	48.6%
うち正社員	59.4%
うち非正規雇用者	84.5%

※男性の賃金を100とした場合の女性の賃金の割合。

ワーク・ライフ・バランスの充実

柔軟な働き方を実現し、従業員一人ひとりのワーク・ライフ・バランスを充実させることで、働きやすさの向上を目指します。

休暇制度

休暇制度を拡充し、有給休暇を100%取得できる企業風土の醸成に取り組んでいます。

有給休暇取得率

90.4%

(連結、2023年度)

有給休暇平均取得日数

17.2日

(連結、2023年度)

男性の育児休業

育児休業を取得しやすい環境の整備に取り組んでいます。

男性の育児休業等および育児目的休暇の取得率

97.1%

(連結、2023年度)

男性の育児休業等の取得率

94.2%

(連結、2023年度)

男性育児休業平均取得日数

8.7日

(連結、2023年度)

働き方改革

フレックスタイム制勤務

テレワーク勤務制度

70歳までの継続雇用制度

ビジネスカジュアル

副業制度

育児・介護と仕事の両立支援

従業員が安心して働き、当行で長く活躍できるよう、育児休業や介護休業に関する制度の充実を図り、家庭と仕事の両立をサポートしています。

育児休業制度／介護休業制度

育児休業	子どもが3歳の誕生日まで利用可能
短時間勤務、時間外勤務の免除および制限 など	子どもが小学校3年生修了まで利用可能
介護休業	家族などの介護が必要となった場合、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可能
介護短時間勤務、時間外勤務の制限 など	家族などの介護が必要となった場合、対象家族1人につき、利用開始から3年の間で2回まで利用可能

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。

産後パパ育休、分割取得

2022年10月の「育児・介護休業法」改正に合わせ、「出生時育児休業制度(通称：産後パパ育休)」と「育児休業の分割取得制度」を導入しました。今回の制度導入により、「男性の育児休業取得の促進」と「女性の柔軟な就業復帰の後押し」を図っています。

TOPICS

「パートナーシップ制度」の導入

2024年4月

従業員一人ひとりの価値観や適性を尊重し、かつ従業員が柔軟で働きやすい職場の実現の取り組みの一環として、同性パートナーの従業員に法律上の配偶者と同等の福利厚生や規程を適用する「パートナーシップ制度」を導入しました。「パートナーシップ制度」では、会社が認めた同性パートナーを配偶者とみなして手当や福利厚生制度に適用します。

「キャリア休職制度」の導入

2024年6月

リスクリングしやすい環境整備と仕事と家庭の両立支援の取り組みの一環として、「キャリア休職制度」を導入しました。「キャリア休職制度」の導入により、自律的成長意欲のある従業員が退職することなく学べる体制や多様なライフイベントに対応できる体制を構築します。

多様な人材の活躍をサポート

PICK UP ごうぎんチャレンジド(2007年～)

地域で支える障がい者の自立支援・社会参画支援

当行は、障がいのある方が専門的に就労する事業所を運営しています。それぞれの能力を活かし、絵画を活用した経済的価値の創出、ITスキルを駆使した事務サポートや業務効率化など幅広く活躍いただいています。

ごうぎんチャレンジドの取り組みは、慈善事業ではなく、障がい者を継続的に雇用し、障がい者の経済的な自立を図るという、障がい者雇用のモデルケースです。地域社会全体で障がい者の雇用の促進や自立支援を支えていくよう、当行の運営ノウハウの公開や視察の受け入れ、積極的な情報発信や地域との連携など障がい者雇用の地域におけるモデルづくりにつなげています。

地方銀行初の障がい者雇用の取り組みは地域への広がりとともに、ご賛同企業は全国に及び、当行の取り組みと雇用モデルが全国に広がっています。

地方創生の「特徴的な取組事例」に選定

地域で障がい者の自立を支援する取り組み「ゆめいくワークサポート事業」は、平成28年度の地方創生の「特徴的な取組事例」として内閣府より表彰されました。

ゆめいくワークサポート事業 **P71**

視察受け入れ数

109件

(2007年度の開設以降
2023年度までの累計)



障がい者雇用事業所
「ごうぎんチャレンジド」

ごうぎんチャレンジドの障がいのある職員数
まっす16名/とっとり17名

(2024年8月末現在)

ごうぎんチャレンジドの新たな取り組み

バディアートプロジェクト

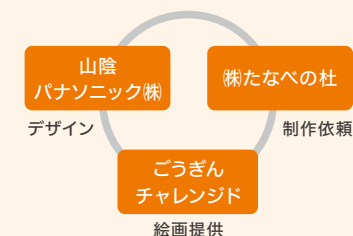
～山陰パナソニック㈱の展開する「バディアートプロジェクト」とコラボ～

バディアートプロジェクトは、障がい者の独自の感性や想像力とクリエイターのアイデアをつないで新しいコンテンツを作り出す取り組みです。アートを通じて障がい者の自立支援につなげるプロジェクトとして、ごうぎんチャレンジドまっすの職員が制作に参加し、地域の企業の皆様とともに取り組んでいます。

ごうぎんチャレンジドまっすの職員が描いた虹とフルーツの絵画をモチーフにした家のデザイン画が完成 2024年8月

㈱たなべの社 河野社長(松江市:ハウスメーカー)

デザイン案を3ついただいで、どれも素敵でとても悩みました。当社の経営理念や考え方に合った作品ができあがりました。



多様な人材の活躍をサポート

ごうぎんチャレンジドまつえ (2007年9月開設)

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。

お客様にお配りするノベルティを製作しています。



ごうぎんチャレンジドとっとり (2017年9月開設)

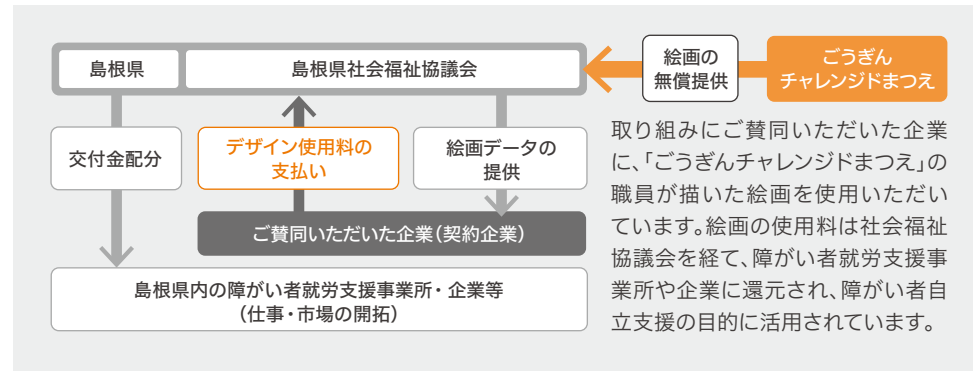
精神障がいや発達障がいのある方が主に就労し、書類整備やデータ入力、ITスキルを駆使した作業など幅広い銀行業務を担っています。

従来、本部や営業店、グループ会社で行っていた業務を担っています。



ゆめいくワークサポート事業

知的障がいのある方々がもつ芸術的能力により経済的価値を生み出す仕組みを鳥根県、鳥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。



ゆめいくワークサポート事業
ご賛同企業(契約企業)
6社

(2024年3月末現在)

ゆめいくワークサポート事業
助成実績/助成総額
累計**48団体/55,830千円**

(2024年3月末現在)

ご賛同企業

- 住友生命保険相互会社
- 三井住友ファイナンス&リース株式会社
- イオンリテール株式会社
- 総合警備保障株式会社
- ダイワボウホールディングス株式会社
- NXキャッシュ・ロジスティクス株式会社

障がい者の社会参画支援における鳥根県および鳥根県教育委員会との連携

鳥根県および鳥根県教育委員会と「障がい者の社会参画支援に関する包括提携協定」を締結し、障がい者の社会参画と障がい者雇用の機運向上に貢献しています。

P 54

「障がい者向けインターンシップ」「研修プログラム」の提供

ごうぎんチャレンジドとっとり内に研修スペースを併設し、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インターンシップの受け入れや研修プログラムを提供しています。現場体験(銀行業務)やビジネスマナー等の習得により、当行や当行以外の企業での就職につながるよう支援しています。

項 目	内 容
インターンシップ	業務体験実習 (帳票作成や文字おこし等)
研修プログラム	ビジネスマナー コミュニケーションスキル ストレスマネジメント 金銭管理



インターンシップ受入数
55名

研修プログラム提供回数
6回

研修講師派遣回数
32回

(2017年度のチャレンジドとっとり開設以降2023年度までの累計)

ガバナンスに関する取り組み



CONTENTS

ガバナンスの取り組み	P73
リスク管理態勢	P79

マテリアリティ > 企業価値向上・コーポレートガバナンス強化

ガバナンスの取り組み

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、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。

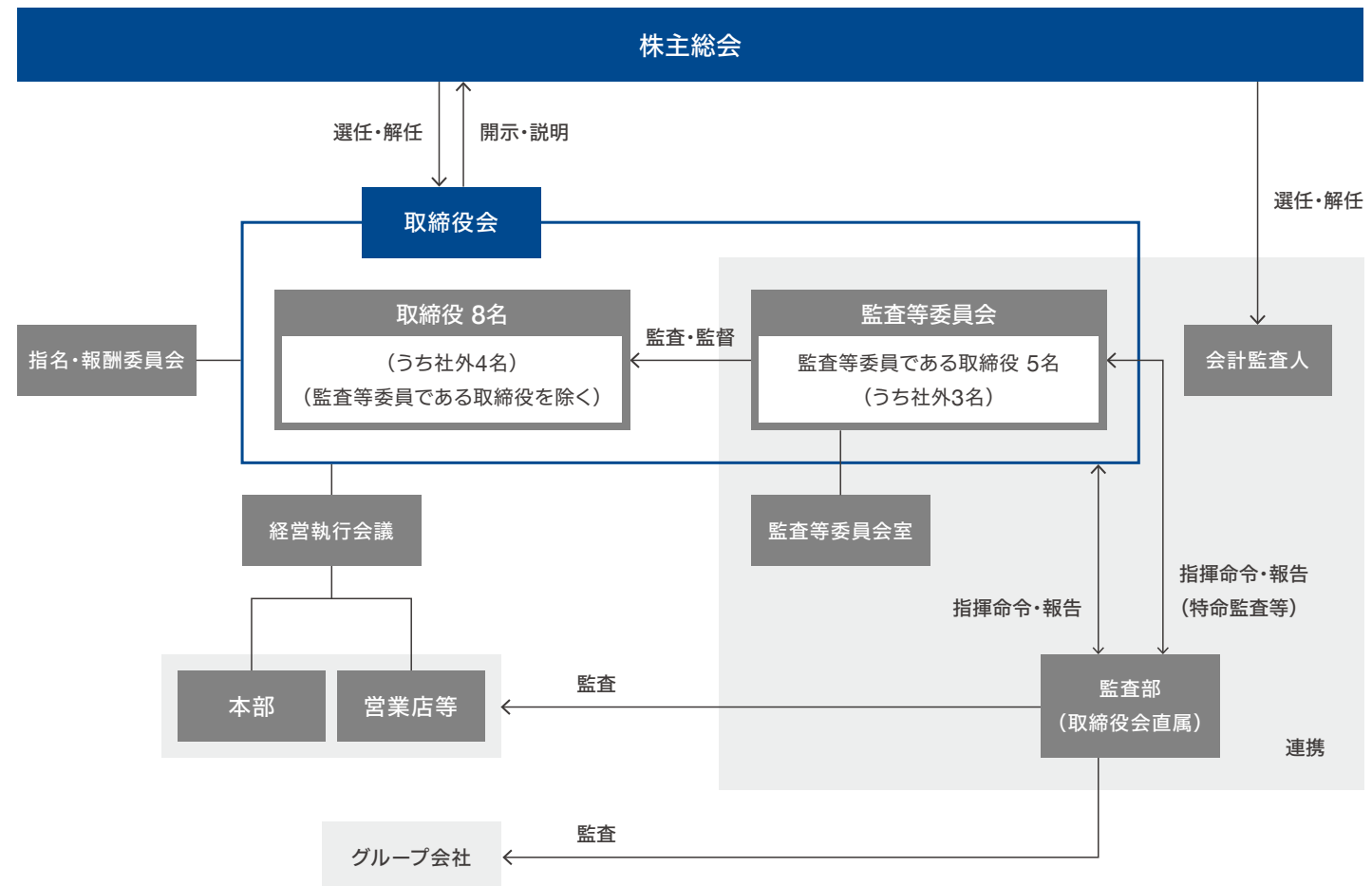
4

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(2024年7月1日現在)



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。

2008年

役員報酬体系の改定

- 確定金額報酬の導入 ■業績連動報酬の導入
- 株式報酬型ストックオプションの導入

2011年

執行役員制度の導入による機能の分化

- 取締役会(取締役)⇒「経営に関する意思決定機能」および「業務執行の監督機能」
- 執行役員⇒「業務執行機能」

取締役の減員による的確かつ迅速な意思決定

- 定款に定める監査等委員以外の取締役の員数を「20名以内」から「10名以内」に削減
⇒取締役が議論を尽くし、取締役会で的確かつ迅速な意思決定が可能

2016年

取締役会の実効性評価開始

- アンケートにより取締役会の実効性を評価
- 課題に対するアクションプランを作成し改善に取り組む
- 評価結果はコーポレートガバナンス報告書で詳細に開示

2021年～

- 外部機関を活用した実効性評価を実施

2018年

任意の指名・報酬委員会の設置

- 透明性・客観性の高い役員選任プロセスと取締役会の関与
- 企業価値向上のインセンティブとなる役員報酬制度

2019年

監査等委員会設置会社への移行

- 監査・監督機能の強化
- 監査部を取締役会直轄に
- 意思決定の迅速化
- デュアルレポーティングラインの構築

2016年～

2024年

取締役構成の変更

- 女性代表取締役専務執行役員・外国人取締役の誕生

(2024年6月20日現在)

独立社外取締役

53.8%

(現在13名中7名)

女性取締役

30.7%

(現在13名中4名)

外国人取締役

7.6%

(現在13名中1名)

取締役の構成・選任理由

取締役会は、当行の事業に深い見識を持ち、またDX・ITや財務・会計、法務など高い専門性を有する13名の取締役で構成され、当行の企業価値向上に向けた活発な議論を行っています。うち4名は女性、1名は外国人であり、多様性ある構成となっています。

また、過半数を占める社外取締役は、山陰両県出身者など地域の実情や特性を理解できる方を選任しており、当行が地域社会の持続性を高める役割を果たすよう、さまざまな提案を行っています。

社内取締役のスキル・マトリックス

氏 名		企業経営に必要なスキル					業務運営に必要なスキル		
		経営戦略	サステナビリティ	地域社会・経済	リスクマネジメント	人事マネジメント・ダイバーシティ	営業・コンサルティング	金融市場・資産運用	DX・IT
山 崎 徹	人	●	●	●	●				●
吉 川 浩	人	●	●	●			●	●	
吉 岡 佐和子	人	●		●		●	●		
生 田 博 久	人	●		●	●			●	●
伊 藤 信 二	人			●	●		●		
中 村 真実子	人			●	●	●			

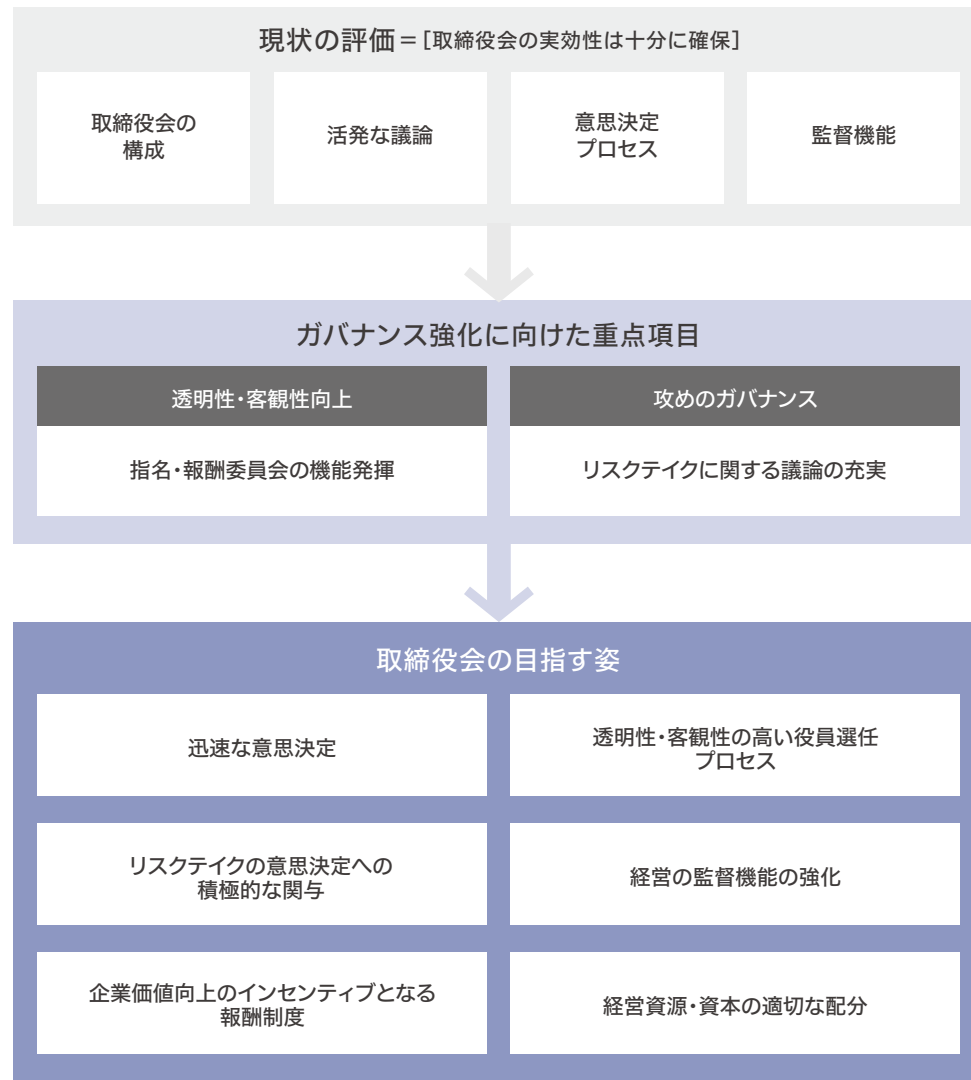
社外取締役のスキル・マトリックス

氏 名		経営の監督に必要なスキル				経営への助言を期待するスキル			
		経営戦略	サステナビリティ	財務・会計	法務	グローバルビジネス	人材開発・ダイバーシティ	金融	DX・IT
倉 都 康 行	人	●	●			●		●	
後 藤 康 浩	人	●	●			●	●		
本 井 稚 恵	人	●	●				●		●
グレアム・デイビッド・ナウド Graeme David Knowd	人	●	●			●	●	●	
今 岡 正 一	人			●				●	
足 立 珠 希	人		●		●				
瀬 古 智 昭	人			●	●				

ガバナンスの取り組み

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。



取締役会での検討内容(2023年度)

経営計画	■中期経営計画策定 ■総合予算策定 ■業務計画実績報告および計画策定 ■ESG業務計画策定
リスク管理	■コンプライアンス・プログラム策定 ■サイバーセキュリティ管理態勢 ■マナー・ローndリング等管理態勢
中長期的な成長戦略	■セカンドブランドの方針協議 ■スタートアップ関連施策
コンサルティング	■次期中計に向けた方向性 ■法人コンサル人材育成のロードマップ報告
人的資本	■経営理念の再整理 ■人材育成方針、社内環境整備方針の策定 ■エンゲージメントサーベイ結果報告 ■採用計画の策定
DX戦略	■DX戦略実行フェーズ報告 ■地域プラットフォームの事業計画
地域貢献	■ごうぎんエナジーの状況報告 ■地域商社ととりの他業銀行業高度化等会社への移行
ALM戦略	■資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた検討 ■政策保有株式縮減計画の策定

取締役に対する情報提供

社外取締役を含む取締役がその役割および責務を果たすうえで必要な知識を習得・更新するため、執行役員または各所管部署等から説明を受ける機会を提供しています。

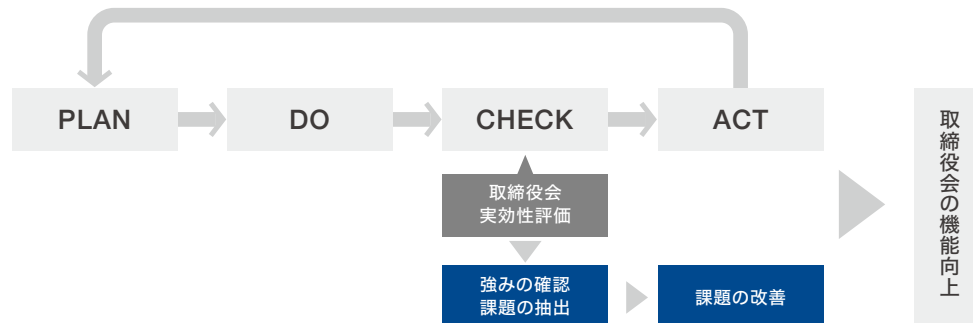
- 地区担当執行役員、中枢店長および所管部長による業務報告
- 関連会社代表による業務報告
- 取締役向け法務・コンプライアンス研修
- 新任社外取締役向け勉強会

ガバナンスの取り組み

取締役会の実効性についての分析・評価結果の概要

取締役会が「企業価値の向上に貢献しているか」、「適切に機能し成果をあげているか」という観点に基づき、取締役にアンケートを実施し、回答内容を踏まえ、取締役会の実効性に関する分析および評価を実施しています。分析・評価結果を踏まえ、PDCAサイクルを回し課題を改善させる取り組みにより、取締役会の機能向上を図っていきます。

取締役会のPDCAサイクル



評価の方法	■ 取締役に對して「取締役会の実効性に関するアンケート」を実施（2023年12月）。 ■ 回答内容を踏まえ、取締役会の実効性に関する分析、評価および対応方針について協議（2024年2月開催の取締役会）。
評価の項目	■ 取締役会の構成と運営に関する事項 ■ 経営陣の評価、報酬に関する事項 ■ 経営課題と事業戦略に関する事項 ■ 株主等との対話に関する事項 ■ 企業倫理とリスク管理に関する事項
分析・評価結果の概要	■ 当行の取締役会は評価項目の各事項について適切な体制の構築および取り組みの実施がされており、実効性が十分に確保されていることを確認した。 ■ 各取締役は、それぞれの能力、経験に応じて積極的に意見を述べており、取締役としての役割を適切に果たしていることも確認した。 ■ 一方で、取締役会の実効性を一層高める観点から、「経営課題や成長戦略に関するさらなる議論の活性化」を課題として認識している。
前年度課題への取り組み	■ 前年度評価において、経営課題や成長戦略に関する議論の活性化を図ることを課題として認識し、主要な議案として「中長期的な成長戦略」「コンサルティングの強化」「人的資本」「DX戦略」「地域貢献」「ALM戦略」等の議案を不定期に設けるといった取り組みを実施した。 ■ 当年度の評価では上記課題に対する取り組みを踏まえ、改善がなされたことが確認された。
実効性向上に向けた今後の課題への対応	■ 上記の分析・評価結果を踏まえ、引き続き経営課題や成長戦略に関するさらなる議論の活性化を図るために、取締役会において、主要な経営課題や成長戦略に関する議案を不定期に設け、議論を活性化させる。 ■ 主要な議案として、「成長戦略」「DX戦略」「人材戦略」「地域貢献」「コンサル戦略」「ブランド戦略」「有価証券運用強化」「ROE」等をテーマに取り上げ、議論の充実を図る。

ガバナンスの取り組み

役員報酬制度

基本方針

当行は、役員報酬制度の透明性、公平性を高めるとともに、業績連動報酬および自社株を用いた株式報酬制度を導入し、役員の業績向上への意欲や中長期的な企業価値増大への意識を高めます。

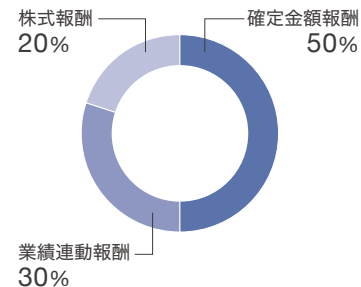
報酬構成および内容

取締役（社外取締役および監査等委員である取締役を除く）

報酬構成

確定金額報酬、業績連動報酬および株式報酬からなります。

確定金額報酬および業績連動報酬については、役位別にその標準額を定め、株式報酬は役位別の付与ポイントを定めています。各報酬の構成割合は、確定金額報酬50%、業績連動報酬30%、株式報酬20%を目安とします。



各報酬の内容

確定金額報酬 ■「取締役報酬規程」に基づき、行内で定めた役位の区分に応じ一定額を支給します。

業績連動報酬 ■業績連動報酬は、役員の業績向上への意欲を高めるため、企業の収益力や成長力を示す「親会社株主に帰属する当期純利益（連結）」に応じて年次で金銭を支給します。
■取締役に対する業績連動報酬は、取締役会決議により設定する役位別の基準額に、業績連動テーブルに連動した支給倍率を乗じて算定します。

株式報酬 ■取締役等の報酬と当行の株式価値との連動性を明確にし、取締役等が株価上昇によるメリットのみならず、株価下落リスクまでも株主と共有することによる、中長期的な業績の向上および企業価値の増大、ガバナンス意識の向上を目的に、取締役等に対し株式報酬制度を導入しています。
■株式報酬は、信託を活用し、対象となる取締役等に対し当行が定めた役員株式給付規程に基づき、事業年度ごとにポイント（1ポイント＝当行株式1株）を付与し、取締役等の退任時に累計ポイントに応じた当行株式および当行株式を退任日時時点の時価で換算した金額相当の金銭を給付します。

業績連動テーブル

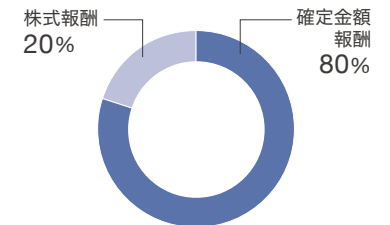
親会社株主に帰属する 当期純利益	業績連動報酬 支給倍率
230億円超	1.35
220億円超～230億円以下	1.30
210億円超～220億円以下	1.25
200億円超～210億円以下	1.20
190億円超～200億円以下	1.15
180億円超～190億円以下	1.10
170億円超～180億円以下	1.05
160億円超～170億円以下	1.00

社外取締役（監査等委員である取締役を除く）

報酬構成

確定金額報酬および株式報酬からなります。

確定金額報酬の額および株式報酬の標準額については、役位別にその金額を定め、各報酬の構成割合は、確定金額報酬80%、株式報酬20%を目安とします。



各報酬の内容

確定金額報酬 ■「取締役報酬規程」に基づき、行内で定めた一定額を支給します。

株式報酬 ■取締役等の報酬と当行の株式価値との連動性を明確にし、取締役等が株価上昇によるメリットのみならず、株価下落リスクまでも株主と共有することによる、中長期的な業績の向上および企業価値の増大、ガバナンス意識の向上を目的に、取締役等に対し株式報酬制度を導入しています。
■対象となる取締役等に対し当行が定めた役員株式給付規程に基づき、事業年度ごとにポイントを付与し、取締役等の退任時に累計ポイントに応じた当行株式および当行株式を退任日時時点の時価で換算した金額相当の金銭を給付します。

監査等委員である取締役

報酬構成

確定金額報酬のみです。

確定金額報酬の内容

「監査等委員報酬規程」に基づき、常勤と常勤以外の区分に応じ、それぞれ一定額を支給します。

ガバナンスの取り組み

社外取締役の積極的な関わり

経営へのさまざまな意見・提案や、投資家・お取引先・従業員との活発な交流など、専門知識を生かし、社外取締役が積極的に活動しています。

社内経営陣との活発な議論

取締役会における議論

経営戦略における主要なポイントや課題を年間を通じて活発に議論しています。

社外取締役からの提言

グローバルな人材の受け入れ(2023年4月)

後藤取締役よりグローバルな視点の必要性について

男女差の解消(2023年5月)

本井取締役よりエンゲージメントスコアの男女差解消の取り組みについて

政策保有株式の縮減(2024年3月)

倉都取締役より政策保有株式の縮減計画について

中期経営計画策定への関与

2024年4月から開始した中期経営計画の策定において、計3回の取締役会で社外取締役からのさまざまな意見を踏まえ決定しています。

取締役会以外の場での議論充実

社外取締役と頭取との意見交換会

テーマ ■全員コンサル (2022年10月)
■人材戦略 (2023年 2月)
■アセットコンサル(2023年10月)
■新経営体制 (2024年 4月)



社外取締役のみの昼食会

筆頭社外取締役が調整役となり、社外取締役間での情報交換や、頭取との意見交換のテーマなどについて話し合いをしています。

お取引先・機関投資家との活発な交流

機関投資家向け決算説明会

2021年12月開催から6回連続で、社外取締役が参加しています。

地域のお取引先向け会社説明会

2023年度は鳥取、倉吉、米子、松江、出雲、広島、岡山、神戸、大阪でのお取引先向け会社説明会に社外取締役が参加し、地元企業の皆様と交流を深めました。

従業員向け勉強会・講習会の開催

社外取締役の専門知識を生かした勉強会や講習会を開催しています。

- 倉都取締役 ■米国経済等に関する勉強会
■市場部門担当との金利動向についての意見交換会
- 後藤取締役 ■中国ビジネス勉強会
■ニュースリリース作成勉強会
- 本井取締役 ■コンサルタント講演
■女性法人営業情報共有会で講演



女性の法人営業担当者向けに 本井取締役が講義を実施

2023年12月に開催した女性法人営業情報共有会において、本井取締役が講義をしました。事前に寄せられた質問をもとに、自身の経験談を交え丁寧にアドバイスし、参加者から「大変参考になった」という感想が多く聞かれました。

主な質問

- 成功、失敗、苦労したことは。
- お客様のニーズはどうやって発掘するのでしょうか。
- 仕事の優先順位はどうつけているのでしょうか。
- モチベーションを維持するにはどうすればいいでしょうか。
- 仕事の極意は何でしょうか。

参加者の感想

- 金融機関での経験がない中で、女性として新たなことに取り組む姿勢が非常に格好よく感じました。自己肯定感を上げるトレーニングは部下行員にも伝えたいです。
- 経験談はすぐに実践したいと思いました。女性限定の会であることがもったいないと思うようなお話でした。
- 異なる視点で話が聞け、とても勇気づけられました。自分自身を認め、自分なりの生き方を考える時間を日々つくっていいと思います。

社外取締役の提案により実施した主な事項

サステナビリティレポート発刊

当行のサステナビリティへの取り組みをまとめたサステナビリティレポートを2021年度から発刊しています。

機関投資家との個別ミーティング

2022年1月より、頭取と機関投資家との個別ミーティングを実施しています。



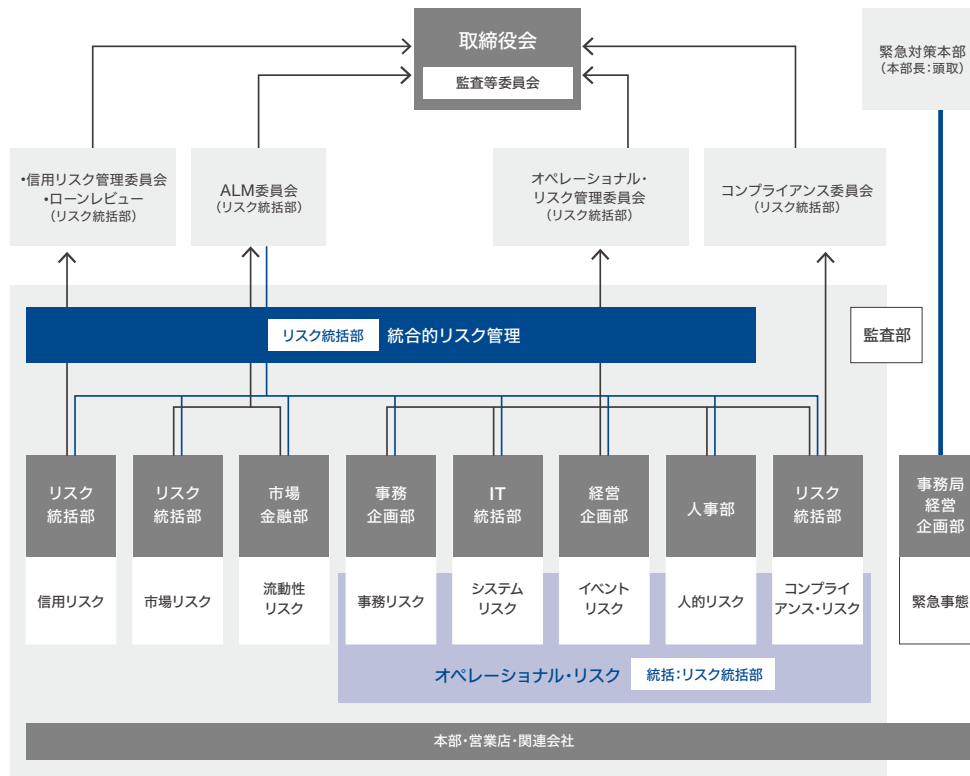
マテリアリティ > 企業価値向上・コーポレートガバナンス強化

リスク管理態勢

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。

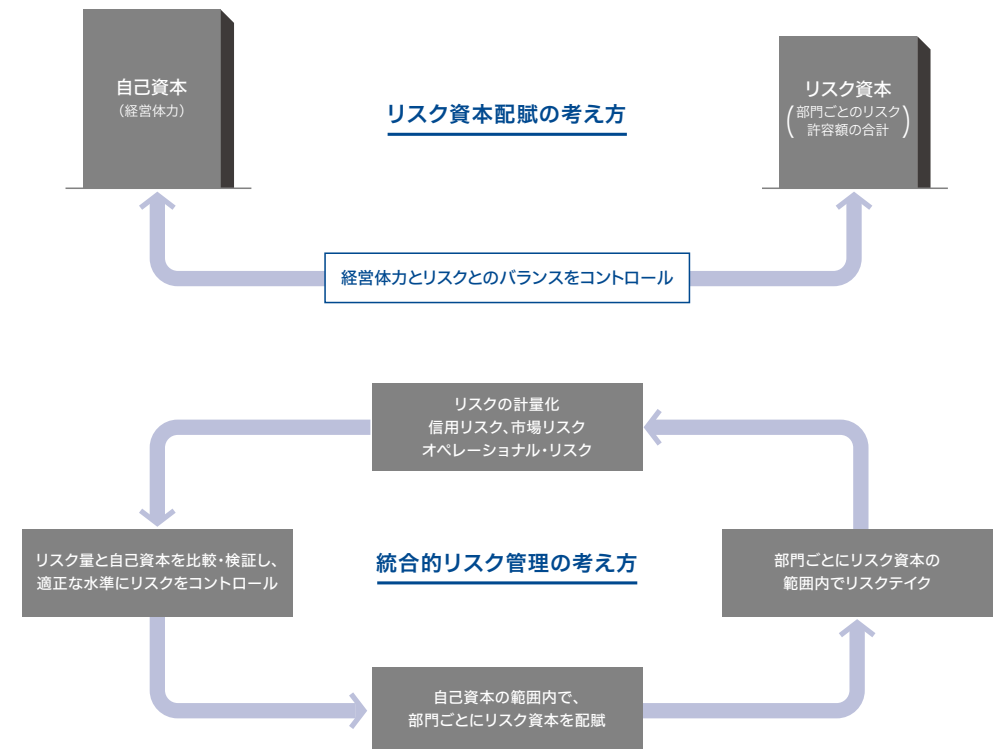
リスク管理体制図(2024年7月1日現在)



- はリスクをVaR等の統一的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ます。



リスク管理態勢

サイバーセキュリティへの対応

当行および当行グループは、サイバー攻撃の高度化・巧妙化を踏まえ、サイバー攻撃の未然防止と発生時の迅速な復旧対応について、経営の重要課題の一つとして位置付け、サイバーセキュリティ対策に取り組んでいます。

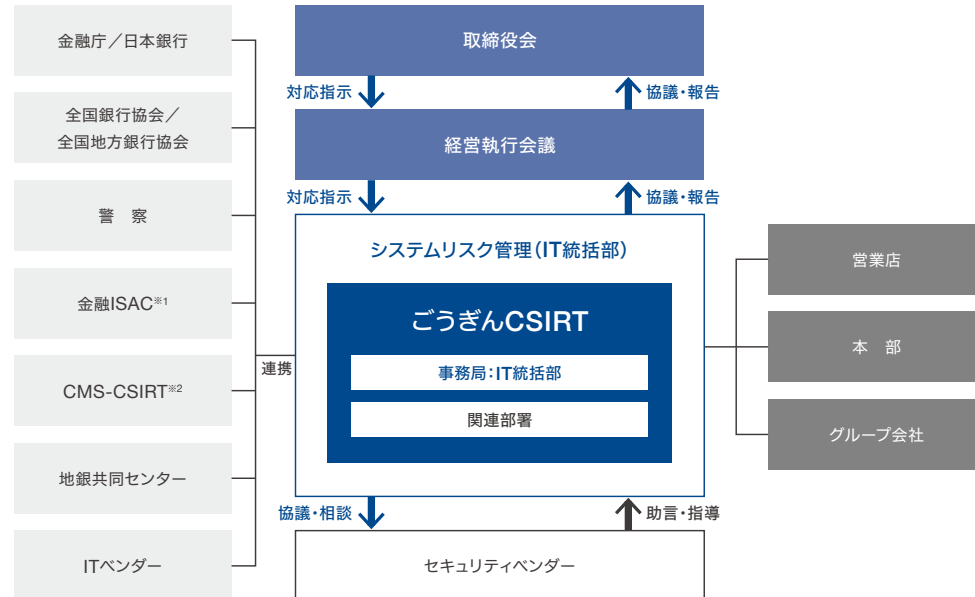
サイバーセキュリティ管理態勢

当行・グループ会社が直面するさまざまなサイバー攻撃の脅威に対し、関連部署で組織された「ごうぎんCSIRT(Computer Security Incident Response Team)」を設置し、サイバーセキュリティ管理態勢の整備・強化に取り組んでいます。

サイバーセキュリティ管理態勢の整備は、サイバーセキュリティ管理に関するベストプラクティスや他金融機関の整備状況を参考に自己評価を行い、結果と改善策を経営陣に協議・報告しています。

サイバーインシデントが発生した場合は、「サイバー攻撃対応マニュアル」に基づき、ごうぎんCSIRTが連携して対応体制を構築し、影響調査、被害特定、被害拡大防止、お客様対応および対外広報等が迅速に行えるよう定期的に訓練等を実施し、実効性の向上を図っています。

体制図



※1 金融ISAC (Information Sharing and Analysis Center): 金融業界のサイバーセキュリティに関する情報連携のための組織

※2 CMS-CSIRT: 勘定系システムの共同化グループである地銀共同センター、MEJARの参加行と、㈱NTTデータが共同で設立したサイバーセキュリティ態勢強化のための組織

ごうぎんCSIRTの活動内容

- サイバーセキュリティ関連規程・マニュアルの整備
- サイバーセキュリティに対する技術的対策の企画・立案・実施
- インターネットシステム/クラウドサービスのサイバーリスク評価および改善要請
- 最新の攻撃手口や脆弱性情報の収集と予防措置
- サイバー攻撃対策の稼働状況および監視状況の確認・チェック
- サイバー攻撃対応に関する教育の企画・立案・実施

活動状況・目標

CSIRT会議	4回/年
セキュリティ診断	1回以上/年
サイバー攻撃対応演習	2回以上/年
標的型攻撃メール訓練	2回以上/年
セキュリティ教育	2回以上/年

システムリスク(サイバーリスク)評価

当行では、システムを導入する際に、システムリスク評価を実施し、セキュリティ対策の実施状況を確認するとともに、対策を講ずるべき重要なリスクが残存していないか洗い出し、必要に応じて追加対策を要請しています。

また、システム稼働後も、定期的にシステムリスク評価を実施し、セキュリティ対策の実施状況をモニタリングしています。

システムリスク評価の流れ

1	セキュリティ対策要求水準の策定	あらかじめ、システム重要度に応じたセキュリティ対策の要求水準を策定
2	システム重要度の決定	導入するシステムの取扱情報、障害発生時の影響度等からシステム重要度を決定
3	サイバーセキュリティ対策内容の確認	「システムリスク評価シート」「インターネットシステム調査票」等により、ITベンダーに対し、セキュリティ対策実施状況を確認
4	セキュリティ対策の妥当性確認	セキュリティ対策の妥当性を確認し、要求水準と乖離があれば、必要に応じて対応(改善)を要請
5	セキュリティ診断(脆弱性診断)の実施	システムに脆弱性が残存していないかを確認するため、稼働前に必要に応じて、外部専門業者によるセキュリティ診断を実施
6	定期モニタリングの実施	システムの重要度に応じた所定の頻度により、セキュリティ対策が有効に維持されているかをモニタリング

リスク管理態勢

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。また、緊急事態の発生に備えた訓練を行っています。

危機レベルに応じた危機対応

危機事象が発生した場合、時間の経過に従って事態が変化する可能性があるため、事態の変化に応じた適切な対応主体による危機対応が求められます。このため、事態の深刻度に応じて危機レベル区分Ⅰ～Ⅲを定め、危機レベルに応じた適切な危機対応体制（エスカレーション）を迅速に構築することとしています。

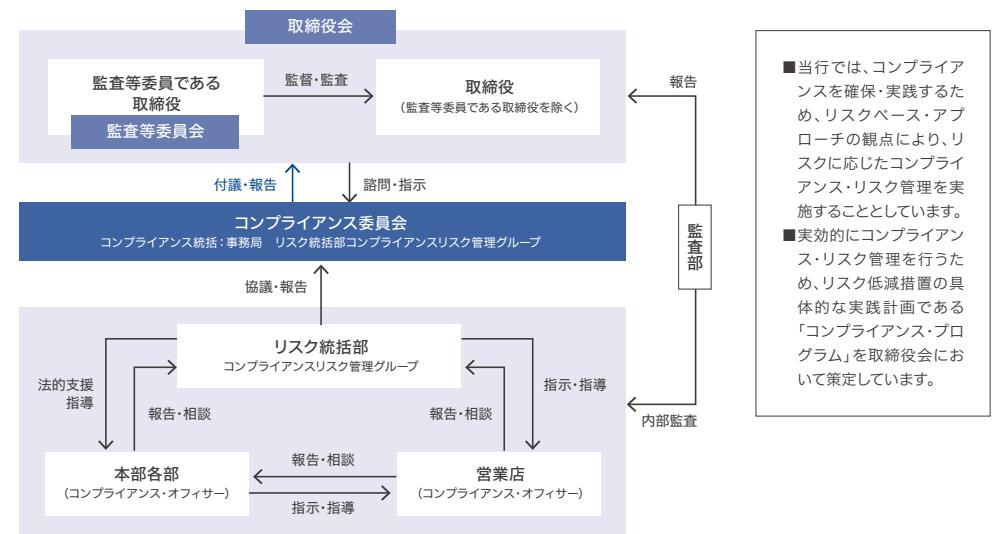
危機レベル	対応主体	危機事象
レベルⅠ	リスク認知者※／ 営業店 (職場防災隊)	定義 リスク認知者や職場防災隊が対応することにより被害または影響の拡大を抑えることができる事象 【例】 小火、疾病疾患、豪雨、交通事故など
レベルⅡ	事案対応部署 (本部所管部)	定義 ①主に事案対応部署(本部所管部)が主導し、営業店等と協働することにより被害または影響の拡大を抑えることができる事象 ②事案対応部署(本部所管部)による対応が定められた事象 【例】 地震(震度5弱以下)、火災、台風、新型インフルエンザ(低病原性)、長時間の停電、設備被害、風評(パイオフ対応)など
レベルⅢ	緊急対策本部	定義 ①深刻な被害が発生または発生が予想される事象 ②経営陣による判断と指示が特に必要とされる事象 ③本部各部／営業店間の連携した対応や、全行統一的な対応が特に必要とされる事象 【例】 地震(震度5強以上)、大規模火災、大規模洪水、新型インフルエンザ(高病原性)、深刻な風評(パイオフ対応)など

※リスク認知者とは、リスクや危機事象を発見し、現場における初動対応を実施する者をいいます。

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締役会に付議・報告しています。

コンプライアンス体制図(2024年7月1日現在)



グループ・コンプライアンス・リスク管理

当行グループは、内部統制システムに関する基本方針に基づき、当行グループのコンプライアンスを確保するため、山陰合同銀行グループ・コンプライアンス基本方針を定めています。業務遂行のあらゆる面においてコンプライアンスが最優先されることを認識し、実践することなど、当行グループの基本的なコンプライアンスの考え方、リスク管理の枠組みを設定することで、当行グループにとってのコンプライアンスの位置付け、管理態勢の明確化を図っています。

コンプライアンス基本方針

<https://www.gogin.co.jp/about/policy/compliance/>



リスク管理態勢

内部通報制度の適切な運用

当行グループでは、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。

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グループ一体となって、反社会的勢力の排除に取り組みます。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。

贈収賄等の腐敗防止に向けた取り組み

当行グループでは、国内外での贈収賄防止に向けた取り組み強化を受け、適切な対応の徹底に取り組んでいます。

国連グローバル・コンパクト等の各種国際規範を支持・尊重するとともに、役職員の行動規範内において「接待・贈答のルール」を定め、すべての役職員に遵守を徹底しています。

直接的・間接的を問わず公務員に対する接待・贈答・便宜の供与を禁止するとともに、株主・取引先・地域社会等の利害関係者との節度ある関係を維持し、誠実かつ公正な行動を実践することで、健全な企業活動の維持・発展を目指します。

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

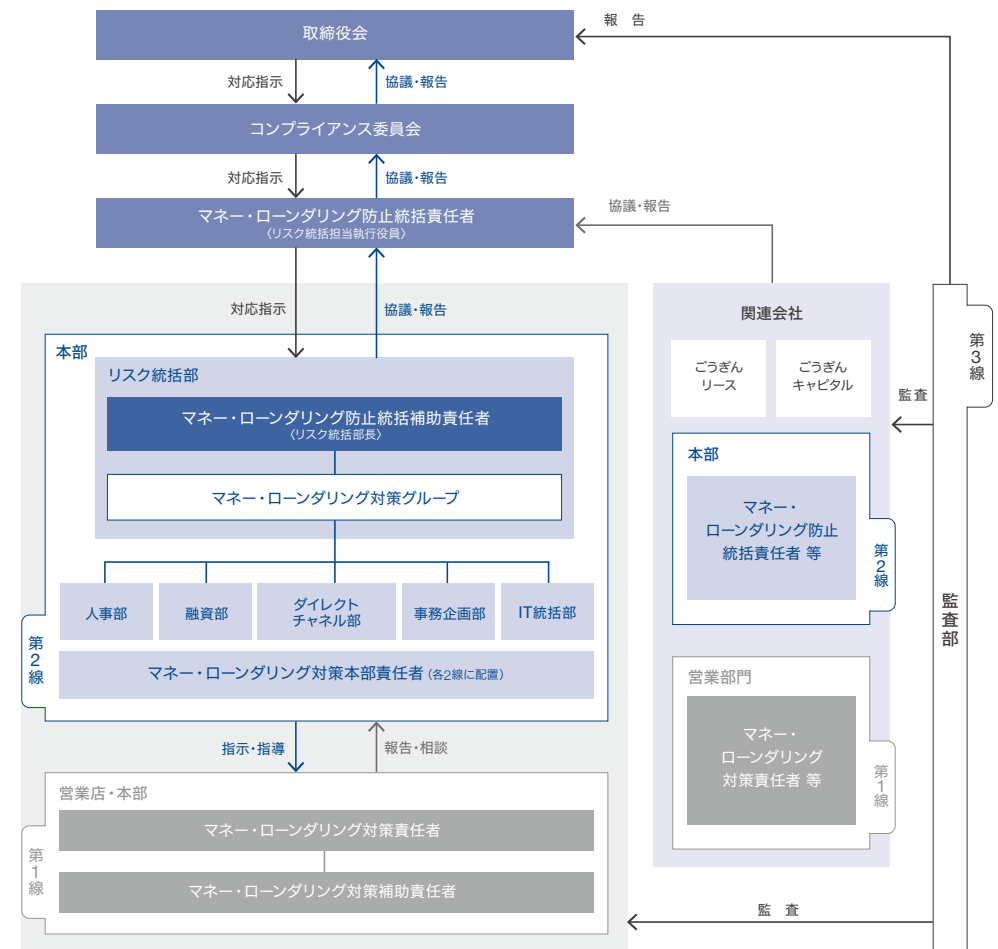
外部委託業務における的確性の確保等

利益相反の適切な管理

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・ロンダリングおよびテロ資金供与および拡散金融（以下「マネー・ロンダリング等」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・ロンダリング等防止態勢の確立を経営の重要課題と位置付け、顧客および役職員等がマネー・ロ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(2024年7月1日現在)



イニシアチブへの参加

気候変動

TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)



TCFDは、すべての企業に対し、脱炭素社会への円滑な移行のために気候変動関連リスク・機会の評価と財務への影響について開示を行うよう提言しています。気候変動がお客様や当行に及ぼすリスク・機会を把握・評価しながら、脱炭素社会の実現に貢献していくため、TCFD提言に賛同し、情報開示の充実に努めるとともに、投融資活動等の金融仲介機能を通じ、地域やお客様の脱炭素化に向けた気候変動対応を積極的に支援してまいります。

PCAF(Partnership for Carbon Accounting Financials)



PCAFは、金融機関の投融資先の温室効果ガス排出量を計測する手法を開発している国際イニシアチブです。PCAFのデータベースを活用しながら、温室効果ガス排出量の測定・開示に取り組み、2050年のカーボンニュートラルを目指します。

気候変動イニシアチブ(JCI)



気候変動対策に積極的に取り組む企業や自治体、NGOなどの情報発信や意見交換を強化するためのネットワークです。「脱炭素化をめざす世界の最前線に日本から参加する」という宣言に賛同し、脱炭素化社会の実現に真剣に取り組めます。

GXリーグ



GXリーグは、2050年カーボンニュートラル実現と社会変革を見据えてGXへの挑戦を行い、現在および未来社会における持続的な成長実現を目指す企業が同様の取り組みを行う企業群を官・学とともに協働する場です。地域のリーディングカンパニーとして、サプライチェーンを含むさまざまなステークホルダーと協働しながら、変革に向けた取り組みを一層推進してまいります。

経団連チャレンジ・ゼロ



「チャレンジ・ゼロ」(チャレンジネット・ゼロカーボン イノベーション)は、一般社団法人日本経済団体連合会(経団連)が日本政府と連携し、パリ協定が長期的ゴールと位置付けている「脱炭素社会」の実現に向け、企業・団体がチャレンジするイノベーションのアクションを国内外に強く発信し、後押ししていくイニシアチブです。脱炭素社会実現に向け、イノベーションを通じた課題解決に向けた取り組みを積極的に行ってまいります。

環境省「デコ活」



環境省が展開する、脱炭素につながる新しい豊かな暮らしを創る国民運動「デコ活」に賛同し、デコ活宣言をしました。事業活動における環境負荷の低減、金融商品・サービスを通じた取引先や地域の脱炭素支援などを通じて、地域社会全体の脱炭素化に貢献してまいります。

【デコ活宣言】

①脱炭素につながる製品、サービス、取組展開を通じて国民の彩り豊かな暮らし(デコ活)を後押しします！

②日々の生活・仕事の中で、デコ活(脱炭素につながる豊かな暮らし)を実践します！

自然資本・生物多様性

TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)フォーラム



TNFDフォーラムは、自然関連の財務情報を開示する枠組みの開発・提供を目指す国際イニシアチブであるTNFDに関連する情報の共有や枠組みの策定に向けた技術的支援などを行う組織です。同フォーラム参画によって得られる国際動向や情報を生かし、TNFD提言に沿った情報開示の充実を図るとともに、山陰地方の自然・生物多様性保全に積極的に取り組み、持続可能な地域社会の実現に貢献してまいります。

経団連生物多様性宣言イニシアチブ



「経団連生物多様性宣言」は、生物多様性の重要性を認識した企業経営を推進する目的で宣言されたもので、当行も一企業としてこの宣言に賛同し、かけがえのない生態系を守り、豊かな自然とその恵みを将来世代に引き継いでいくことに努めます。

生物多様性のための30by30アライアンス



「生物多様性のための30by30アライアンス」は、環境省にて策定された30by30ロードマップに盛り込まれた各種施策を実効的に進めていくための有志連合として、2022年4月に発足しました。アライアンス参加者は30by30目標達成に向けた直接的な保全地域の確保、または保全活動の支援に取り組み、その内容を発信します。生物多様性保全の取り組みを気候変動に並ぶ喫緊の環境課題の一つとして積極的に推進することで、持続可能な地域社会の実現に貢献してまいります。

イニシアチブへの参加

■その他

21世紀金融行動原則



持続可能な社会の形成のために必要な責任と役割を果たしたいと考える金融機関の行動指針です。今後も、地域の環境保全や社会貢献への取り組みをより一層充実させ、地域・お客様の課題解決を通じた持続可能な地域社会の実現に貢献してまいります。

The Valuable 500



“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発揮できるよう世界の企業が行動することを目的とし、その活動を支援し、障がい者の活躍躍進に取り組む国際的イニシアチブです。ごうぎんチャレンジの運営をはじめとする当行の取り組みは、The Valuable 500の目的に合致するものであり、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。

人的資本経営コンソーシアム



日本企業における人的資本経営を実践と開示の両面から促進することを目的として設立されました。本コンソーシアムへの参画を一助とし、より一層の人的資本への投資や適切な情報開示を通じて、地域・お客様とともに成長できるよう取り組みます。

女性のエンパワーメント原則 (Women's Empowerment Principles)



2010年3月に国連グローバル・コンパクトと国連婦人開発基金(現:UN Women)が共同で作成した女性の活躍推進に取り組むための行動原則です。行内での女性活躍推進のための取り組みを深化させていくとともに、地域全体での女性活躍推進、その先のジェンダー平等に向けた取り組みを進めてまいります。

インパクトコンソーシアム

インパクト実現を図る取り組みの支援やインパクト創出を図る投融資の確立を推進していく観点から、投資家・金融機関、企業、自治体等の幅広い関係者がフラットに議論し、国内外のネットワークとの協働・対話を図る場として設立されました。インパクトコンソーシアムへの参加を通じ、関係者の皆様と共に環境・社会課題解決を持続的な成長に結びつける好循環の実現に貢献してまいります。

インパクト志向金融宣言

当行は、金融機関が協同しインパクト志向の投融資の実践を進めるイニシアチブである「インパクト志向金融宣言」に署名しました。インパクト投資やポジティブ・インパクト・ファイナンス等の投資活動を通じた環境・社会課題に対するインパクトの創出に向けた取り組みを進め、本宣言の署名機関と連携しながら地域全体へのインパクト志向の浸透・定着に貢献してまいります。

国立公園オフィシャルパートナーシップ



中国地方の金融機関で初めて、2021年3月に環境省と「国立公園オフィシャルパートナーシップ」を締結しました。オフィシャルパートナーとして環境省と連携し、当行が発行するディスクロージャー誌等のプロモーションツールを活用して国立公園の魅力や情報の発信を行うなど、国立公園の利用者の拡大や地域内の商工関係事業者や自治体の発展に貢献できるよう尽力してまいります。

責任投資原則 (PRI)



当行の企業年金基金である山陰合同銀行企業年金基金は、2024年3月に署名機関となりました。当基金は、企業年金基金としてのスチュワードシップ責任をより一層果たすとともに、PRI署名によりESG課題への取り組み姿勢を明確にし、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

外部評価

外部評価

SOMPO サステナビリティ・インデックス



当行のESGに関する取り組みなどを評価いただき、SOMPOアセットマネジメント株式会社が運用する「SOMPO サステナビリティ・インデックス」の2024年度の構成銘柄に選定されました。

「SOMPO サステナビリティ・インデックス」は、ESG（環境、社会、ガバナンス）の取り組みに優れる約300銘柄から構成されており、SOMPOアセットマネジメント株式会社の「SOMPOサステナブル運用」に活用されます。

なでしこ銘柄



経済産業省・東京証券取引所が共同実施する「なでしこ銘柄」に、令和5年度初めて選定されました。

「なでしこ銘柄」とは、女性活躍推進に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家に対して魅力ある銘柄として紹介しているものです。

令和5年度は、「採用から登用までの一貫したキャリア形成支援」と「共働き・共育を可能にする男女問わない両立支援」を両輪で進める企業が「なでしこ銘柄」として選定されました。

健康経営優良法人2024（大規模法人部門）ホワイト500



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6年連続で健康経営優良法人に認定されました。

また、山陰合同銀行グループ関連会社7社も「健康経営優良法人（中小規模法人部門）」の認定を受けました。

プラチナくるみん



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」を取得しています。

次世代育成を積極的に推進する企業として厚生労働大臣による「くるみん認定」に加え、女性の育児休業制度の利用状況等、より高い水準の次世代育成支援を先進的に推進し、実績のある企業として認定を受けています。

プラチナえるぼし



女性活躍推進法に基づく「プラチナえるぼし」の認定を取得しています。

プラチナえるぼし認定は、えるぼし認定企業がさらに女性の活躍推進へ取り組み、その取り組み状況が特に優良と認められた場合に厚生労働大臣の認定を受けることができる制度です。

DX認定事業者



経済産業省が定めるDX（デジタルトランスフォーメーション）認定制度に基づく「DX認定事業者」に認定されました。

当行では、2021年度からの中期経営計画において本格的にDX推進に取り組んでおり、経営ビジョン・ビジネスモデル・戦略・組織・ITシステム等、多くの分野で本制度の基準を満たしていることが認められています。

人的資本経営品質2023（シルバー）



一般社団法人HRテクノロジーコンソーシアム/HR総研/MS&ADインターリスク総研が主催する「人的資本調査2023」において、「人的資本経営品質2023（シルバー）」に認定されました。

本制度は、「企業価値向上につながる人的資本経営・開示の実践度合」を可視化し、取り組み水準が高い上位10～15%の企業をゴールド・シルバーとして認定するもので、「人的資本経営品質2023」では、ゴールド16社、シルバー19社が選定されました。

「ベストモチベーションカンパニアワード2024」～2,000名以上の大手企業部門3位～



株式会社リンクアンドモチベーション主催の「ベストモチベーションカンパニアワード2024」において、総契約者数915のうち大手企業部門において3位（金融業界1位）を受賞しました。

本アワードは、当社の「エンゲージメントサーベイ」を2023年中に実施した企業の中から、「エンゲージメントスコア（企業と従業員の相互理解・相思相愛度合いを偏差値化したもの）」が高い10社が年に一度、選出・表彰される制度です。

第7回学生が選ぶキャリアデザインプログラムアワード入賞



当行が2023年8月28日～9月1日までの5日間実施したインターンシッププログラムが、応募総数1,115プログラムのうち上位12プログラムに選出され、入賞しました。

経済産業省、厚生労働省、文部科学省、日本経済新聞社、マイナビが後援し、学生の社会的・職業的自立に貢献したインターンシップやキャリア形成支援に係る取り組みを表彰するアワードです。

森林×脱炭素チャレンジ2022 優秀賞（林野庁長官賞）



当行が2006年から継続している森林保全活動を評価いただき、「企業等が自らまたは支援をして行ったカーボンニュートラルの実現に向けた森林整備を顕彰する」制度である「森林×脱炭素チャレンジ2022」において、優秀賞（林野庁長官賞）を受賞しました。

外部評価

第8回サステナブルファイナンス大賞(地域金融賞)

一般社団法人環境金融研究機構(RIEF)が主催する「第8回サステナブルファイナンス大賞」において、金融機関として全国初となる他業銀行業高度化等会社設立の取り組みを評価いただき「地域金融賞」を受賞しました。

「第6回プラチナキャリア・アワード」優秀賞



プラチナキャリア・アワードは、株式会社三菱総合研究所未来共創イニシアティブが主催し、「長期的視点」「自律的な学び」「社会課題解決」を特徴とする「プラチナキャリア」形成の構築に先進的に取り組む企業を表彰する制度です。全国100社を超える応募企業の中から優秀賞(副タイトル:「地域密着型多様な未来人材育成」賞)を受賞しました。

「日経リスクリングアワード2024」企業・団体イノベティブ部門 最優秀賞



日本経済新聞社が優れたリスクリングの取り組みを表彰する「日経リスクリングアワード2024」の企業・団体イノベティブ部門において、当行の法人コンサルティングという戦略事業の強化のため、女性社員などへの集中的なリスクリングと大規模な人材再配置の取り組みが評価され、最優秀賞を受賞しました。

ESGインデックスへの組み入れ

FTSE Blossom Japan Index



FTSE Blossom Japan Indexは、グローバルインデックスプロバイダーであるFTSE Russell社が作成し、環境、社会、ガバナンスについて優れた対応を行っている企業のパフォーマンスを測定するために設計されたもので、当行は2024年7月に構成銘柄に選定されました。

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index



グローバルインデックスプロバイダーであるFTSE Russell社が作成し、ESGへの対応に優れた日本企業の株式のパフォーマンスを示すインデックスである「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄に選定されました。

MSCI日本株女性活躍指数(WIN)

当行の「新規採用者・全従業員における女性比率」、「平均勤続年数の男女差」、「女性管理職・女性取締役比率」などの性別多様性に関する取り組みを評価いただき、米国のMSCI社が作成する「MSCI日本株女性活躍指数(WIN)」の2023年度の構成銘柄に選定されました。

S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数



S&P ダウ・ジョーンズ・インデックス社(S&P)と日本取引所グループ(JPX)が共同で開発したESG指数(株価指数)の1つで、日本市場の動向を示す代表的な株価指数であるTOPIXをユニバースとし、環境情報の開示状況、炭素効率性(売上高当たり炭素排出量)の水準に着目して、構成銘柄のウェイトを決定する指数です。

Morningstar日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数(除くREIT)(GenDi J)



Morningstar社がEquileap社の提供するデータと評価手法を活用し、確立されたジェンダー・ダイバーシティ・ポリシーが企業文化として浸透している企業、および、ジェンダーに関係なく従業員に対し平等な機会を約束している企業に重点をおいた投資が可能になるよう設計されています。

当行は、GenDi Jにおいて最高位評価である「グループ1」に格付けされています。

Morningstar, Inc.及び/またはその関連会社(単体/グループに関らず「Morningstar」)は、山陰合同銀行が、「指定されたランキング年において、職場でのジェンダー・ダイバーシティに関して、Morningstar日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数(除くREIT)」「インデックス」を構成する銘柄の最上位のグループにランクされた」という事実を反映するために、山陰合同銀行がMorningstar日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト(除くREIT)・ロゴ(「ロゴ」)を使用することを承認しました。Morningstarは情報提供のみを目的として山陰合同銀行によるロゴの使用を承認しております。山陰合同銀行によるロゴの使用はMorningstarが山陰合同銀行を推奨するものではなく、また、山陰合同銀行に関連する有価証券の購入、売却、引受けを推奨、提案、勧誘するものではありません。当インデックスは日本の職場のジェンダー・ダイバーシティを反映するようにデザインされておりますが、Morningstarは、インデックスまたはインデックスに含まれるデータの正確性、完全性、または適時性を保証しません。Morningstarはインデックス、またはロゴに関して明示的にも暗黙的にも保証を行わず、インデックス、インデックスに含まれるデータまたはロゴに関する商品性および特定の目的または使用への適合性の保証を明示的に否認します。前述のいずれにも制限することなく、いかなる場合においても、Morningstarまたはその第三者のコンテンツプロバイダーは、いずれかの当事者によるインデックスまたはロゴの使用または信頼に起因する(直接的・間接的に関わらず)損害について、Morningstarが当該損害の可能性について認識していたとしても、いかなる責任も負わないものとします。Morningstarの名前、インデックス名、およびロゴは、Morningstar, Inc.の商標またはサービスマークです。過去のパフォーマンスは、将来の結果を保証するものではありません。

GRIスタンダード対照表

Global Reporting Initiative(GRI)が提供する、組織の経済・環境・社会へのインパクトと、持続可能な発展への貢献を説明するためのグローバルな情報開示基準である「GRIスタンダード」を参照しています。以下の対照表では、本スタンダードの各評価指標に対応する掲載ページを示しています。

GRIスタンダード	開示事項		掲載ページ	掲載内容
GRI2：一般開示2021	2-1	組織の詳細	92	企業情報
	2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	01	編集方針
	2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	01	編集方針
	2-4	情報修正・訂正記述	—	
	2-5	外部保証	—	
	2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	06	価値創造プロセス
	2-7	従業員	92	企業情報
	2-8	従業員以外の労働者	—	
	2-9	ガバナンスの構造と構成	73-78	ガバナンスの取り組み
	2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	74	ガバナンスの取り組み
	2-11	最高ガバナンス機関の議長	—	
	2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	07	サステナビリティへの取り組みに関する方針
	2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	07	サステナビリティへの取り組みに関する方針
	2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	07	サステナビリティへの取り組みに関する方針
	2-15	利益相反	79-82	リスク管理態勢
	2-16	重大な懸念事項の伝達	79-82	リスク管理態勢
	2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	73-78	ガバナンスの取り組み
	2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	76	ガバナンスの取り組み
	2-19	報酬方針	77	ガバナンスの取り組み
	2-20	報酬の決定プロセス	77	ガバナンスの取り組み
	2-21	年間報酬総額の比率	77	ガバナンスの取り組み
	2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	07	サステナビリティへの取り組みに関する方針
	2-23	方針声明	07、20、23、31、55、59	(各種方針)
	2-24	方針声明の実践	20-82	(活動内容全般)
	2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	56	人権尊重への取り組み
	2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	82	リスク管理態勢
	2-27	法規制遵守	—	
	2-28	会員資格を持つ団体	83-84	イニシアチブへの参加
	2-29	ステークホルダー・エンゲージメントのアプローチ	15	ステークホルダー・エンゲージメント
	2-30	労働協約	—	
GRI3：マテリアルな項目2021	3-1	マテリアルな項目の決定プロセスの開示	12	マテリアリティの特定
	3-2	マテリアルな項目のリスト	13	マテリアリティの特定
	3-3	マテリアルな項目のマネジメント	14	マテリアリティへの取り組みと目指す姿

GRIスタンダード対照表

経済				
GRIスタンダード	開示事項		掲載ページ	掲載内容
GRI201：経済パフォーマンス2016	201-1	創出、分配した直接的経済価値	91	決算概要
	201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	21-25	気候変動への対応
	201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	—	
	201-4	政府から受けた資金援助	—	
GRI202：地域経済での存在感2016	202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率(男女別)	—	
	202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	—	
GRI203：間接的な経済的インパクト2016	203-1	インフラ投資および支援サービス	28-29、42	社会分野に関する取り組み
	203-2	著しい間接的な経済的インパクト	—	
GRI204：調達慣行2016	204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—	
GRI205：腐敗防止2016	205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	—	
	205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	82	リスク管理態勢
	205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	—	
GRI206：反競争的行為2016	206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	—	
GRI207：税務2019	207-1	税に対する取り組み	—	
	207-2	税務ガバナンス、管理とリスクマネジメント	—	
	207-3	税に関するステークホルダー・エンゲージメント	—	
	207-4	国ごとの報告	—	
環境				
GRIスタンダード	開示事項		掲載ページ	掲載内容
GRI301：原材料2016	301-1	使用原材料の重量または体積	—	
	301-2	使用したリサイクル材料	31	事業活動における環境負荷の低減
	301-3	再生利用された製品と梱包材	—	
GRI302：エネルギー2016	302-1	組織内のエネルギー消費量	24	気候変動への対応
	302-2	組織外のエネルギー消費量	—	
	302-3	エネルギー原単位	—	
	302-4	エネルギー消費量の削減	24、30-31	気候変動への対応、事業活動における環境負荷の低減
	302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	—	
GRI303：水と廃水2018	303-1	共有資源としての水との相互作用	—	
	303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	—	
	303-3	取水	—	
	303-4	排水	—	
	303-5	水消費	—	

GRIスタンダード対照表

環境				
GRIスタンダード	開示事項		掲載ページ	掲載内容
GRI304：生物多様性2016	304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	—	
	304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	—	
	304-3	生息地の保護・復元	—	
	304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	—	
GRI305：大気への排出2016	305-1	直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)	24	気候変動への対応
	305-2	間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	24	気候変動への対応
	305-3	その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ3)	24-25	気候変動への対応
	305-4	温室効果ガス(GHG)排出原単位	24	気候変動への対応
	305-5	温室効果ガス(GHG)排出量の削減	24	気候変動への対応
	305-6	オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	—	
	305-7	窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物	—	
GRI306：廃棄物2020	306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の重大な影響	31	事業活動における環境負荷の低減
	306-2	廃棄物関連の重大な影響の管理	—	
	306-3	発生した廃棄物	31	事業活動における環境負荷の低減
	306-4	廃棄から転用された廃棄物	—	
	306-5	処分された廃棄物	31	事業活動における環境負荷の低減
GRI307：環境コンプライアンス2016	307-1	環境法規制の違反	—	
GRI308：サプライヤーの環境面のアセスメント2016	308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	—	
	308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	—	

社会				
GRIスタンダード	開示事項		掲載ページ	掲載内容
GRI401：雇用2016	401-1	従業員の新規雇用と離職	60、65	多様な人材の活躍をサポート
	401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	—	
	401-3	育児休暇	69	多様な人材の活躍をサポート
GRI402：労使関係2016	402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	—	
GRI403：労働安全衛生2018	403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	67	多様な人材の活躍をサポート
	403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	—	
	403-3	労働衛生サービス	—	
	403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	—	
	403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	—	
	403-6	労働者の健康増進	67	多様な人材の活躍をサポート

GRIスタンダード対照表

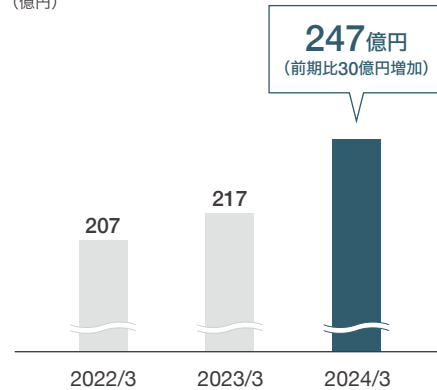
社会				
GRIスタンダード	開示事項		掲載ページ	掲載内容
GRI403：労働安全衛生2018	403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	—	
	403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	—	
	403-9	労働関連の傷害	—	
	403-10	労働関連の疾病・体調不良	—	
GRI404：研修と教育2016	404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	63	多様な人材の活躍をサポート
	404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	58-63	多様な人材の活躍をサポート
	404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	—	
GRI405：ダイバーシティと機会均等2016	405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	68、74	多様な人材の活躍をサポート ガバナンスの取り組み
	405-2	基本給と報酬総額の男女比	60、69	多様な人材の活躍をサポート
GRI406：非差別2016	406-1	差別事例と実施した救済措置	—	
GRI407：結社の自由と団体交渉2016	407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	—	
GRI408：児童労働2016	408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	—	
GRI409：強制労働2016	409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	—	
GRI410：保安慣行2016	410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—	
GRI411：先住民族の権利2016	411-1	先住民族の権利を侵害した事例	—	
GRI413：地域コミュニティ2016	413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	37-43	リレーションシップバンキング活動を通じた地域の徹底支援
	413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	—	
GRI414：サプライヤーの社会面のアセスメント2016	414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	—	
	414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	—	
GRI415：公共政策2016	415-1	政治献金	—	
GRI416：顧客の安全衛生2016	416-1	製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	—	
	416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	—	
GRI417：マーケティングとラベリング2016	417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	—	
	417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	—	
	417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	—	
GRI418：顧客プライバシー2016	418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	—	
GRI419：社会経済面のコンプライアンス2016	419-1	社会経済分野の法規制違反	—	

決算概要

収益性の状況

経常利益(連結)

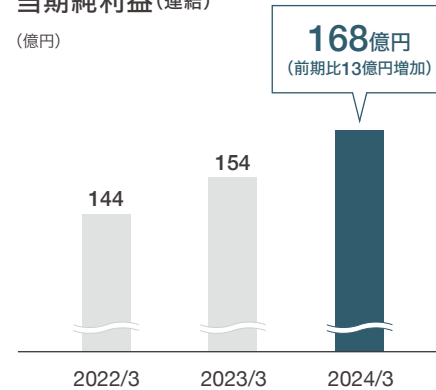
(億円)



親会社株主に帰属する

当期純利益(連結)

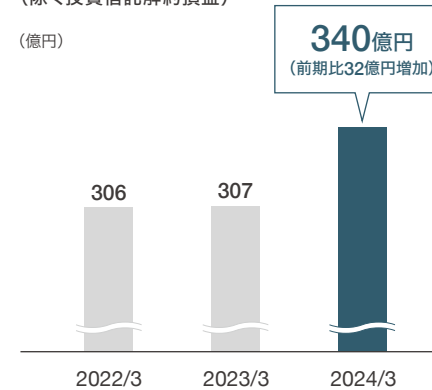
(億円)



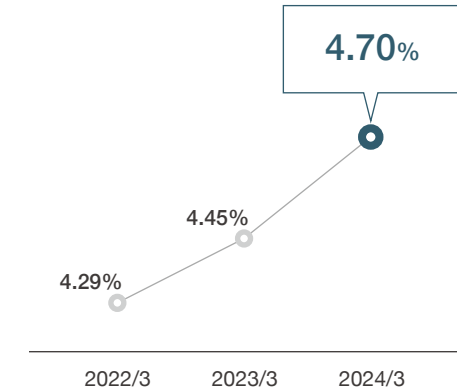
コア業務純益(単体)

(除く投資信託解約損益)

(億円)



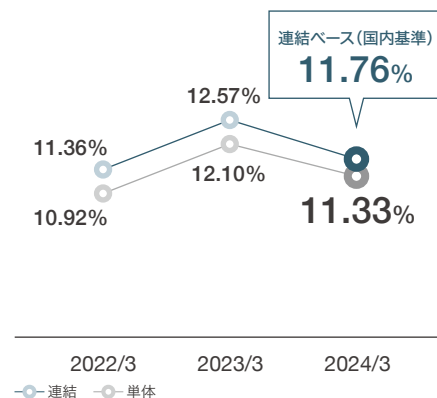
ROE(連結)



※株主資本ベース

安全性・健全性の状況

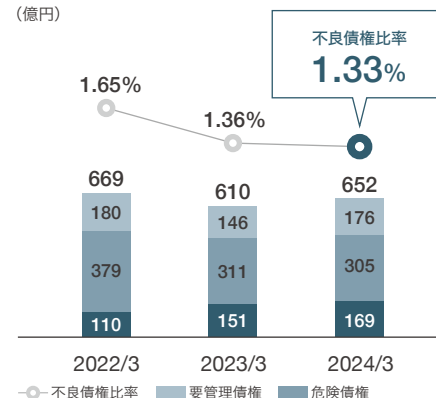
自己資本比率



※2023/3よりバーゼルIII最終化を適用

不良債権の状況(単体)

(億円)

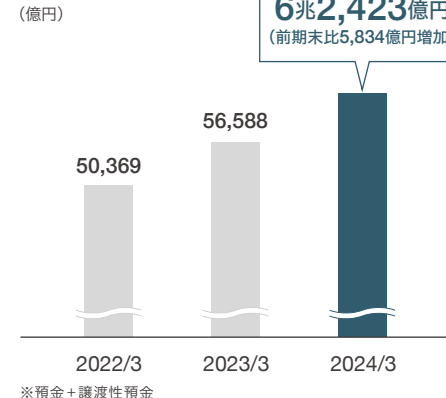


※金融再生法に基づく開示債権

主要勘定の状況(単体)

預金等※(期末残高)

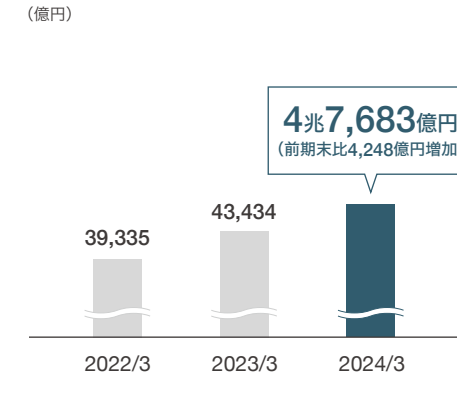
(億円)



※預金+譲渡性預金

貸出金(期末残高)

(億円)

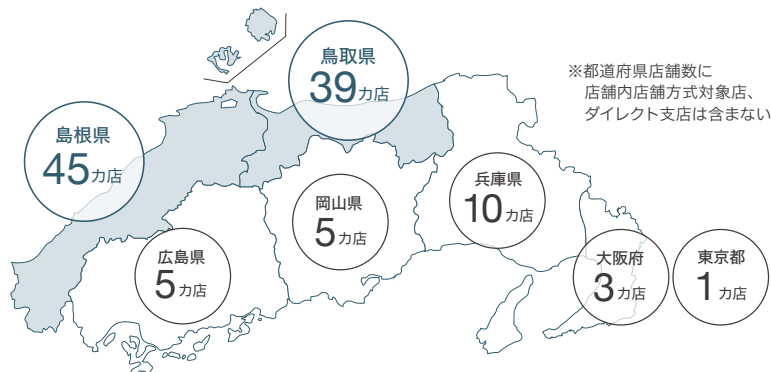


企業情報

当行の概要 (単体) (2024年3月31日現在)

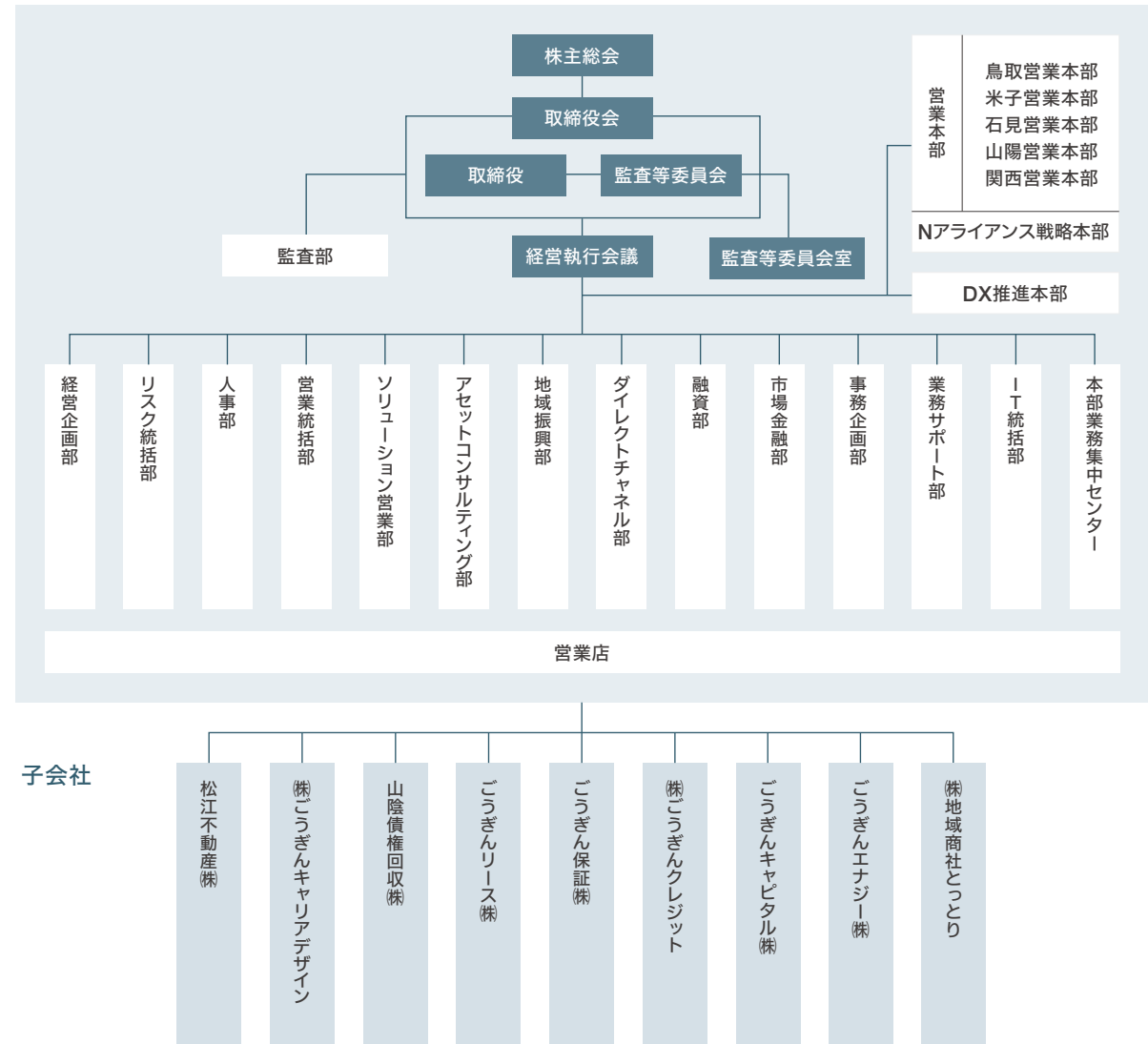
創業	1878年12月1日
設立	1941年 7月1日
本店	鳥根県松江市魚町10番地
資本金	207億円
従業員数(総行員数)	1,780名
拠点数	国内本支店 64 出張所 44 (店舗内店舗方式対象店42、 ダイレクト支店1は含まない) 国内事務所 1(東京) 海外事務所 2(上海、バンコク)
主要勘定	総資産 7兆3,331億円 預金等(預金+NCD) 6兆2,423億円 貸出金 4兆7,683億円 有価証券 1兆5,582億円
自己資本比率	11.33%
格付	A+ (株格付投資情報センター) AA- (株日本格付研究所)

広域店舗ネットワーク



ごうぎんグループの組織体制 (2024年7月1日現在)

山陰合同銀行





表紙について

山陰両県の豊かな自然環境、動植物を描き、地域の自然、生物多様性を守り、次世代に伝える思いを込めています。地域と共生する当行のサステナビリティ経営を表現しています。

チャレンジドまつえの職員が描いた絵画を使用しています



ごうぎんチャレンジド まつえ/とっとり

ごうぎんチャレンジドは、山陰合同銀行が運営する障がい者雇用事業所です。ごうぎんチャレンジドまつえは絵画の制作を業務の柱とし、ごうぎんチャレンジドとっとりはITスキルを駆使した業務などを担っています。

株式会社山陰合同銀行

〒690-0062 島根県松江市魚町10番地
TEL. 0852-55-1000

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



見やすく読みまちがえにくい
ユニバーサルデザインフォント
を採用しています。

2024年10月発行
企画・編集／経営企画部