

ごあいさつ

理事長 作田誠司



皆さまにおかれましては、ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

日頃は尼崎信用金庫に格別のご高配を賜り、誠にありがとうございます。本年も、尼崎信用金庫についてのご理解を一層深めていただくため、ディスクロージャー誌「尼崎信用金庫の現況2024」を作成いたしました。ぜひ、ご高覧賜りますようお願い申し上げます。

昨年度のが国経済は、新型コロナウイルスの感染症法上の位置付けが5類に移行したことを受け、社会・経済活動の正常化に向けた動きが本格化しました。国内消費やインバウンド需要も回復するなど緩やかに持ち直しの動きが継続し、新たな成長軌道に乗ることが期待されたものの、急激な円安による原材料・エネルギーコスト増、深刻化する人手不足の影響など、景気は先行き不透明な状況が続きました。

このような経済環境のもと、当金庫は地域・お取引先・職員という金庫のステークホルダーと「ともに成長する」あましんをめざし、お取引先の本業支援・伴走支援をはじめ、地域の持続的発展に貢献できる取り組みを実践してまいりました。

その結果、一般企業の営業利益にあたる業務純益は48億円、経常利益は45億円、当期純利益は35億円となりました。自己資本比率は15.95%と国内基準(4%)を大きく上回り、引き続き高い健全性を維持することができております。

2024年度は、「すべてのステークホルダーに喜びと感動を提供するあましん」をビジョンに掲げる3か年事業計画の最終年度となります。役職員一人ひとりが自らの役割・使命をしっかりと認識し、地域・お取引先とのコミュニケーションを大切にしながら、一緒になって持続可能な社会の実現と企業価値の向上に取り組んでまいります。

今後とも、皆さまのより一層のご支援・ご愛顧を賜りますようお願い申し上げます。

地域に、お取引先に、 金庫職員に。 喜びと感動を提供する 金融機関へ。

理事長 作田誠司

——3カ年計画の最終年度にあたり、さらに改革を加速する

「すべてのステークホルダーに喜びと感動を提供するあましん」をビジョンに掲げて取り組んできた3カ年事業計画が、いよいよ最終年度に入りました。この計画は、2021年に創業100周年を迎えた当金庫が次の100年に向けて「第2の創業」という覚悟と意気込みのもとで、新たな挑戦の一步を踏み出すために策定したものです。

当金庫は、1921年、地元の中小企業者や住民が会員となって互いに助け合い、発展していくという相互扶助の理念のもと、地域との共存共栄をめざす協同組織金融機関として発足しました。地域やお客さまと同じ目線で課題に取り組み、地域社会とともに成長していくという理念、創業の志は、いささかも揺るぐことはありません。しかし一方では、サステナビリティ、デジタル化、ダイバーシティ&インクルージョンなど、取り組むべき課題は時代とともに変化しています。私どもは地域の発展と成長を使命とする金融機関として、これらの新しい課題に遅れることなく、むしろその変化を先取りして新たな提案に結びつけるような、闊達で力強い体制を築き上げて



📖 あましの「これから」P07-08

いかなければなりません。私が理事長に就任して4期8年の間、そのための改革を
 不断に積み重ねてまいりました。3か年事業計画は、いわばその総仕上げです。

地域、お客さま、そして当金庫職員というステークホルダーの期待に応え、「ともに
 成長する」という意気込みを持って、さらにもう一段ギアを上げて最終年度を駆け
 抜けていきたいと思っています。

——職員の成長を促し、地域とお取引先に還元する新人事制度

さまざまな業務改革の取り組みの中でも、とりわけ大きな柱として重視してきたのが
 人事制度改革です。私は、理事長に就任する以前、支店長や総合企画部長を務めている
 頃から、みんながもっといきいきと働ける職場環境をつくるにはどうしたらいいかと考え
 続けてきました。その意味では、人事制度改革は私のライフワークのようなものです。

新たな人事制度を立案するにあたっては、役員ヒアリングや職員アンケートを
 通して、現行の人事制度の特徴や課題を洗い出し、一般企業や信金業界の先進的事
 例も参考にしながら検討を進めてきました。その過程で強く印象に残ったのは、将来
 の目標や進むべき方向性に対する熱い思いと、もっと成長したいという意欲を、多く
 の職員がしっかりと持っているということでした。世代論では「最近の若者は冒険し
 ない」「がむしゃらさに欠ける」などと言われることがありますが、この間の我われの
 取り組みから見えたことに照らしてみれば、それは必ずしも正しくはありません。
 若い人たちの意欲を汲み取れていなかっただけではないか、と思うのです。新人事制
 度では、新たな等級制度と複線型キャリアコースを導入し、全ての職員が多様な
 キャリアへ意欲的に挑戦できる環境を提供しています。また、性別・年齢を問わず、職員
 がパフォーマンスを最大限に発揮し、それが適切に評価される仕組みを整えました。

こうした人事の話は、ともすれば内向きな印象を与えるかもしれませんが、しかし、
 新人事制度のもとで職員の成長が加速すれば、地域やお客さまに対して、これまで
 以上に付加価値の高いご提案ができるようになります。長年にわたり培ってきた
 〈あましん〉のビジネスモデル、地域貢献活動とコンサルティング機能の発揮の2本
 柱が、より太く、強く、育っていくものと考えています。

——点から線へ、さらに面へ、サステナビリティ経営を推進

持続可能な経済社会の実現に向けて、SDGs、ESG、GXへの取り組みが強く求めら
 れています。当金庫では、「あましん緑のプロジェクト」を立ち上げ、2010年から兵庫県
 の「尼崎21世紀の森づくり」に参画するほか、2011年には環境改善に寄与する地域
 の皆さまの優れた技術や製品、取り組みなどを表彰する「あましんグリーンプレミア
 ム」を創設するなど、さまざまな環境活動に積極的に取り組んできました。また、環境
 に配慮した融資やお取引先の環境経営・脱炭素化支援を推進するなど、環境と社会



📖 人的資本の充実 P27-30

SDGs

(Sustainable Development Goals 持続可能な開発目標)

2015年9月の国連サミットで採択され、「持続可能な開発のための2030アジェン
 ダ」にて記載された2030年までに持続可
 能でよりよい世界をめざす国際目標です。
 17のゴール・169のターゲットから構成さ
 れ、地球上の「誰一人取り残さない (leave
 no one behind)」ことを誓っています。

ESG

Environment (環境)・Social (社会)・
 Governance (ガバナンス・運営/統治)の
 頭文字を取った言葉。サステナビリティ経
 営における3つの要素とESGは共通して
 いますが、こちらは国連が提唱した投資
 の際の判断基準としての3つの要素を意
 味します。企業に環境や社会への配慮が
 求められるようになり、企業を選ぶ基準や
 企業の成長度合いを見極める要素として
 ESGは重視されるようになっていきます。

GX

グリーントランスフォーメーション
 の略。化石燃料をできるだけ使わず、
 クリーンなエネルギーを活用して
 いくための変革やその実現に向けた
 活動のことをいいます。



📖 あましのサステナビリティ
 P21-26

への取り組みに関しては一定の実績があると自負しています。現在は、その蓄積をお取引先の新たな成長のきっかけや地域社会の課題解決へと結びつけていくことに注力しています。いわば点を線に、さらに面へと展開していくことです。

中小企業経営者の皆さまの中には、サプライチェーンの中で取引先から環境対応を強く求められている方も多いと思いますし、ご自身の思いとしても持続可能な社会の実現への貢献を志している方もたくさんいらっしゃいます。そうした、いわば潜在的なニーズに対して具体的な形をご提案することは、当金庫の重要な役割だと認識しています。自治体や支援機関との連携を強化し、技術開発や新事業創出、販路拡大、ブランディング強化など、多面的な支援に取り組んでまいります。

また、神戸大学経済経営研究所との共同研究で、事業性評価にESGの要素を取り入れる手法を開発し、ケーススタディを積み重ねています。もともと当金庫は事業性融資の割合が高く、特定の業種に偏らないバランスの取れたポートフォリオが特徴です。お取引先には、環境視点で新たな成長のきっかけを発見していただけるのではないかと考えています。

— デジタル人材の育成を通して、あましんらしいDXを

デジタル化の推進も、今期の大きなテーマの1つです。

当金庫では、職員一人ひとりのITリテラシーを高めるとともに、収益性の向上やビジネスモデルの変革に向けたチャネル改革、業務革新、デジタル化などを戦略的に推進しています。それは、既存業務の効率化だけが目的ではありません。お客さまにとっては利便性の向上につながり、当金庫にとっては人員と時間に余裕をもたらします。この余裕を、お客さまとのコミュニケーションの強化に振り向けること、それによってビジネスに“深み”をもたらすこと、そのような変容＝トランスフォーメーションこそが、「あましんらしいDX」なのではないかと考えています。

また、当金庫の中にデジタル人材が育ってくることで、お客さまの事業の効率化や生産性向上に向けた効果的な提案ができるようにもなります。営業店の渉外担当者だけでなく、本部に設けたDX戦略部には専門知識を備えたスタッフもいます。営業店と本部が一体となってお取引先の事業に正面から向き合っていくのが、あましんの企業文化です。このような“あましんらしさ”を存分に発揮して、地域のDXのために、大いに貢献していきたいと思っています。

サプライチェーン

原材料の調達から製造、在庫管理、物流、販売、消費までの一連の流れを指します。

事業性評価融資

財務データや保証・担保にとらわれず、企業訪問や経営相談等を通じて情報を収集し、事業の実態や将来性、成長可能性など事業の価値を総合的に評価した融資を指します。

デジタル人材

デジタル技術を活用して業務効率化や新たな価値創造を行うことができる人材です。

ITリテラシー

通信・ネットワーク・セキュリティなど、情報通信技術（IT）にひも付く要素を理解する能力、操作・活用する能力です。

「あましんらしい」DXの実現へ

- お取引先へのサービス・サポート
- 非対面チャネルの充実
- デジタルサービス利用による業務効率化
- デジタル人材の育成

デジタル技術の革新により、異業種からの金融サービスへの参入など、金融機関を取り巻く環境は大きく変化しています。こうした中、当金庫は「あましんらしいDXの実現」をめざして、2024年4月に総合企画部からDX戦略グループを独立させ、DX戦略部として新設しました。金庫の業務効率化だけでなく、お取引先との対話を通じて事務面の効率化や生産性向上につながるデジタル化へのきっかけをつくり、地域の中小企業のさらなる成長をサポートしてまいります。

——地域のメインバンクとして、新しい歴史をつくっていく

新人事制度のもとで職員の成長を促し、地域の中で当金庫の存在感をひととき大きくする。GX、DXなどの新しいテーマに積極的に取り組みながら、付加価値の高い提案活動を推進して営業力を高め、金融機関の基礎体力ともいべき収益力を強化する。3ヵ年計画の最終年度である今期の取り組みを要約すれば、このようなことになるかと思えます。こうした活動を前に進める根底的なマインド、それを私は「地域に対する本気度」と言っています。

以前、まだ私が役員になる前に尼崎市で催されたある会合に出席したときのことです。その場には、地方銀行やメガバンクの尼崎支店の方なども来られて、さまざまな議論が交わされていたのですが、その中で私の思いと他の皆さんの考えにズレがあるように感じてしまったのです。他の皆さんは、ビジネスの話をしてられる。業績や成果に結びつけるための議論をしてられる。お互いにビジネスマンなのですから、それが当たり前なのです。けれども私は「この街を活性化するために何ができるのか考えましょう」ということばかりを言い続けていました。なぜだろうと後から考えたときに、入庫して以来、諸先輩の薫陶を受けて地域に本気で関わることの大切さを学び、それが無意識のうちに「地域に対する本気度」として私自身の血肉になっているのだということに思い当たりました。お取引先が発展すれば地域はさらに豊かになり、それを目の当たりにした私たち自身も喜びと達成感を得ることができます。この循環が100年続いている。これはもう「あましんのDNA」と言っているのではないのでしょうか。

地域と、お取引先と、当金庫職員が、深いコミュニケーションを通じて有機的に結合し、高め合い、成長と発展のプロセスを共有していく、それこそが、地域のメインバンクとしてのあましんの不朽不滅の原点であり、また、未来像でもあります。ステークホルダーの皆さまとともに、新しい歴史を築いてまいりたいと強く願っています。今後とも変わらぬご支援をよろしくお願いいたします。

DX

Digital Transformationの略で、「デジタル革新」や「デジタル変革」という意味の言葉です。企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争力の優位性を確立することをいいます。



地域密着型金融の推進
P15-18

あましんのDNA

長きにわたって共有され、受け継がれる地域への思い(価値観、信念、行動規範の体系)のことです。経営の基盤であり、地域社会との信頼関係を築く礎となっています。

「地域に対する本気度」を貫き、
成長と発展のプロセスを共有していきたい。

