地域のベストバンクへ

当金庫は、持続可能な社会の実現に向けて環境への配慮や社会貢献活動に積極的に取り組んでいます。社会課題を起点に本業に取り組み、問題提起から課題解決に至るまで、金庫が持つ情報発信力・課題解決力を発揮し、地域社会の持続的発展や企業価値の発掘と向上に努めることで全てのステークホルダーと「ともに成長」をめざしています。

［Message］

環境への意識を職員一人ひとりの、そして、個々のお客さまの課題へ。

サスティナブル推進部 部長代理　笠井 慧介

あましんはこれまでSDGs、ESG、GXといった取り組みを精力的に続けてきました。本年4月には、サスティナブル推進部を創設して、点から線へ、線から面へと、その取り組みを強化しています。環境保全や脱炭素といったテーマは、国連をはじめ世界中で注目されているだけに“大きな主語”で語られがちです。これを職員一人ひとりの問題として、また個々のお客さまの問題として、具体的な課題とその解決へと導くために、当部の一員として専門知識を深め、地域に貢献していきたいと思います。

地域経済の活性化と持続的発展

神戸大学と「ESG要素を考慮した事業性評価」の共同研究

当金庫は、2022年5月から神戸大学経済経営研究所とESG要素を考慮した事業性評価のあり方や中小企業の現状課題と実効性のある経営改善・事業再生について共同研究を行っています。こうした取り組みは、環境省から令和4年度・令和5年度と2年連続で「ESG地域金融促進事業」の支援先金融機関に採択されたほか、環境省が公表する「ESG地域金融実践ガイド」にも掲載されています。

当金庫は、神戸大学経済経営研究所の協力のもと、ESG要素を考慮した事業性評価・支援による地域ESG推進モデルの取り組みをさらに進化させていくとともに、横展開を進めることで、地域の持続的発展に貢献してまいります。

「ESG地域金融実践ガイド3.0」環境省HPより

あましんSDGs応援融資

当金庫では2019年10月から、お取引先のSDGsやESG、カーボンニュートラルへの取り組みを資金面からサポートする「SDGs応援融資」を取り扱っています。この商品では、取り扱い実績に応じて、SDGsの趣旨に賛同し地域課題の解決に寄与されている組織、団体などへ寄付を行っています。

また、当金庫のSNS（Instagram）などを通じてご利用いただいたお取引先のSDGsの取り組み・活動を広く発信し、SDGsの目標達成に向けた協働や啓発活動を促進しています。

あまがさきエリア　モノづくりパビリオン

2023年12月8日、9日の2日間、脱炭素経営にチャレンジする尼崎市内企業の魅力発信と地域産業の活性化を目的に、企業、学生、産業団体、金融機関等が力を合わせ、地域一体型オープンファクトリー「あまがさきエリアモノづくりパビリオン」を開催しました。

この事業は、環境省の「地域ぐるみでの脱炭素経営支援体制構築モデル事業」に尼崎市・尼崎商工会議所・当金庫などが共同で提案し、採択された事業の一環で行ったものです。

オープンファクトリー（市内11の企業の工場見学）、展示・ワークショップなどを通じて参加した皆さんにゼロカーボンへの知識を深めていただくとともに、脱炭素に向けて自分たちができることを考えてもらう良いきっかけになりました。

魅力ある地域社会づくりへの貢献

地域貢献活動

あまちゃん・しんちゃんプロジェクト

創業90周年を機に地域や自治会の皆さまのニーズ（地域の課題）にお応えし、より地域との連携を深めるために「本業のひとつとして能動的に参画する活動」をめざしてスタートした「あまちゃん・しんちゃんプロジェクト」。2020年度からは「あましんSDGs宣言」の重点項目を意識した活動内容へと転換を図っています。これまでの活動で得た地域とのつながりを活かし、さらなる活動の深化を図るため、自らが起点となり、地域の課題解決に向けて役職員が一丸となって取り組んでいます。

あまちゃん・しんちゃん子ども食堂オープン

2023年6月16日、尼崎市、尼崎市社会福祉協議会、地域婦人会などの運営ボランティアと協力し、旧園田寮を活用した「あまちゃん・しんちゃん子ども食堂」をオープンしました。地域のボランティアが中心となってこども食堂を運営し、当金庫は運営に必要な設備の提供などハード面で協力するとともに、将来的には近隣地域のこども食堂のサポートや地域のコミュニティーの場としての利活用に力を注いでまいります。

金融教育への取り組みについて

当金庫は地域の皆さまの金融リテラシー（知識）向上のため、学校などを訪問し、小学生から高校生までを対象とした金融教育を実施しています。開始以来延べ100校、約8,250人の児童・生徒の皆さんが参加しています。（2024年3月末現在）

■ **あましん「おかね寺子屋」**

未来を担う子どもたちに「金融の基礎知識やお金の大切さ」を学んでもらうための金融プログラムを実施しています。当金庫の職員が地域の小中学校に出向いて、「働くこと、貯蓄することの大切さ」などを分かりやすく解説しています。

■ **あましん金融経済教育セミナー**

地域の高校生を対象に「卒業後、安全で豊かな人生を送るための第一歩」として金融や経済の知識を身につけてもらうため「お金を借りる」「資産運用」「お金のトラブル」などを主な内容としたセミナーを開催しています。

芸術・文化・スポーツの振興

世界の貯金箱博物館

世界62ヵ国、25,000点を超える貯金箱を収蔵する世界最大級の貯金箱博物館。尼崎にひとつの“文化の器を”との思いから、1984年4月にオープンして以来、地域の皆さまをはじめ県内外の貯金箱ファンの皆さまに愛されています。

尼信会館

2001年6月、創業80周年記念事業の一環としてオープンした尼信会館。館内の「城下町尼崎展」では、国の重要文化財「太刀銘守家」など、歴史的に貴重な資料を展示。また「コインミュージアム」では、当金庫が保有する世界170ヵ国の金貨・銀貨等を展示しています。随時特別展を開催していますので、ぜひご来館ください。

一般財団法人 尼信地域振興財団

1978年1月に当金庫が基金全額を出資して設立した尼信地域振興財団は、地域の皆さまの長年にわたるご愛顧に感謝し、財団の活動を通じて青少年の育成、地域文化の振興など、地域に根差した活動を行うことを目的としています。
2023年度の助成は約800万円（45件）、寄付は250万円（1件）。設立からの助成総額は7億7,700万円、寄付総額は3,500万円となっています。

あましんサッカー大会

創業70周年記念事業として、1991年にスタートしました。当金庫は、サッカー大会の定期開催を通じて、地元阪神間の子どもたちのふれあいの場を広げ、技術の向上、将来の夢の実現のお手伝いをしています。

尼信ブラスフェスティバル

創業80周年記念事業の一環として、2001年11月にスタートしました。毎回たくさんの吹奏楽ファンにお楽しみいただいています。

環境保全の永続的な取り組み

あましんグリーンプレミアム

「あましんグリーンプレミアム」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・工法、取り組みやアイデアにスポットをあて表彰する制度で、新技術の開発や環境文化の創造につながることを願い、2011年に創設しました。
第13回「あましんグリーンプレミアム」では、2023年6月1日から8月4日までの間に環境事業部門・環境活動部門・環境アイデア部門の3部門で150先から154件の応募をいただきました。
1次・2次の書類選考とプレゼンテーションによる最終選考の結果、最優秀賞には障がいを持つ方々が農業を通じて社会参画し活躍できる場を創造することや学校給食に地場産食材を使用する取り組みを行っているHome Base 代表 畠一希様が選ばれました。

あましん緑のプロジェクト

当金庫は、地元企業として環境保全活動に積極的に取り組むため〈あましん緑のプロジェクト〉を立ち上げ、尼崎市沿岸の国道43号線以南の臨海地域に緑豊かな環境をつくり、人と自然の共生をめざす兵庫県の「尼崎21世紀の森づくり」に2010年から参画しています。
2022年6月には、地域の皆さまと当金庫役職員が「10年かけて植樹し、100年かけて森を育てる」という大きな目標に向かって取り組む姿勢が高く評価され、一般社団法人全国信用金庫協会の第25回社会貢献賞において「Face to Face賞」を受賞しました。
10年かけて植樹するという大きな節目を終え、2022年からは除草・間伐活動など森を育てる育樹活動に力を注いでいます。

持続可能な社会の実現に向けた取り組み

～地域一体となった社会課題への対応～

当金庫は、脱炭素社会への移行や持続可能な社会の実現にこれまで以上に貢献していくため、2023年にTCFD提言への賛同を表明しました。サステナビリティ体制を強化し、TCFD提言を踏まえた気候変動にかかる情報開示の充実に努めるとともに、これまで推進してきた社会・環境課題解決への取り組みをさらに発展させ、持続可能な地域社会の実現に取り組んでまいります。

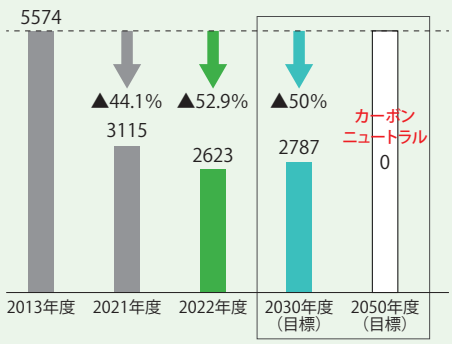
TCFD提言への取り組みについて

当金庫では、持続可能な社会の実現に貢献するため、優先的に取り組む環境・社会課題の一つに「気候変動対応・環境保全」を掲げています。
当金庫の営業区域は、創業の地である尼崎市を中心に大阪湾沿岸部に広がっています。この地域では津波や高潮・河川の氾濫といった水害リスクが想定されることから、気候変動リスク対応の重要性を認識し、地域一体となった社会課題への対応をめざします。
また、当金庫は、気候関連財務情報開示の重要性を認識し、金融安定理事会（FSB）によって設立された気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures：TCFD）が策定した提言を支持するとともに、TCFDが開示を推奨する、気候変動に関するリスクおよび機会に係る「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」に沿った情報開示を進めます。

TCFD提言への取り組み内容

ガバナンス	当金庫では、環境・社会に係る機会およびリスクへの対応方針・取組状況を総合リスク管理委員会で審議・評価し、必要に応じて理事会に報告する体制を構築しております。また、気候変動を含むSDGsの取り組みについては、サスティナブル推進部が中心となって組織横断的に取り組みます。
戦略	［機会］ 脱炭素社会への移行やSDGsに取り組む企業への支援を通じて持続可能な地域経済の発展に寄与します。また、気候変動に関するお客さまのニーズを適切に把握し課題解決に向けた支援を行います。 ［リスク］ 当金庫が抱える主な気候関連リスクは、以下のものが考えられます。 〈物理的リスク〉 ● 台風や洪水等の発生による取引先の事業活動・財務への影響や当金庫の営業店等の損壊 ● 海面上昇等に伴う、担保物件の価値減少 （参考：物理的リスクの例） 物理的リスク：○ 平均気温の上昇　○ 海面上昇　○ 異常気象の激甚化（台風、豪雨、土砂、高潮等） 〈移行リスク〉 ● 脱炭素社会移行により、取引先の財務や事業継続への悪影響が顕在化 ● 当金庫の気候変動への取り組みとステークホルダーの期待に乖離が発生 （参考：移行リスクの例） 移行リスク：○ 炭素価格　○ 各国の炭素排出目標／政策（伐採税・プラスチック規制）　○ エネルギーミックスの変化、再エネ・省エネ技術の普及　○ 次世代技術の進展・重要製品／商品価格の増減　○ 顧客評判（行動）変化　○ GHG排出規制への対応
リスク管理	気候変動に起因するリスクが当金庫の経営に与える影響について、統合的リスク管理の枠組みの下で管理する体制を構築してまいります。
指標・目標	［CO_2削減目標］ 2030年度末までにCO_2排出量50%減（2013年度対比） 2050年度末までにCO_2排出量実質ゼロ ［サステナブルファイナンス目標］ 2030年度までのサステナブルファイナンス目標額：1,000億円

2023年度の対応状況

ガバナンス	☑ TCFD提言に賛同し、開示を実施 ☑ TCFDコンソーシアムへの入会 ☑ 総合リスク管理委員会を通じて、金庫の取り組みを報告 ☑ 本部各部署の取り組み（アクションプラン）を策定
戦略	［主な取り組み］ ● 当金庫を含めた経済団体「AG6」と共同で脱炭素オープンファクトリーものづくりパビリオンを開催 ● 2023年度ESG地域金融促進事業へ取り組みし、ESG要素を考慮した事業性評価シートを作成 ● エコアクション21認証を申請 ● 信金中央金庫気候変動ワークショップへの参加 ● SDGs宣言書策定支援　208件（累計222件）
リスク管理	● 気候変動が与える影響についてリスク事象を検討
指標・目標	［CO_2排出量］ 2013年度：5,574t 2022年度：2,623t（2013年度比：▲52.9%） ※2030年度の目標には達成しておりますが、2050年度のネットゼロ目標に向け引き続き対応を行ってまいります。 当金庫のCO_2排出量  ［投融資の状況］ 2030年度までのサステナブルファイナンス目標額：1,000億円 2023年度までのサステナブルファイナンス実績額：　77億円

人的資本の充実

地域社会やお客さまを取り巻く環境が大きく変化するなか、
当金庫の経営の基本方針である「地域社会への貢献」を体現し
めざす姿を実現するためには、役職員一人ひとりの意識と行動の変革が求められます。
当金庫では人的資本経営を重要な経営戦略と位置づけ、職員の自律的キャリア形成を促し、
活力ある組織風土を醸成することで〈あましん〉の組織力アップへとつなげています。

平均年齢

41.8歳

1人あたりの研修費

31,456円

［Message］

コミュニケーションを活性化し、個性が生きる職場づくりを。

苦楽園支店 支店長　森本 由紀子

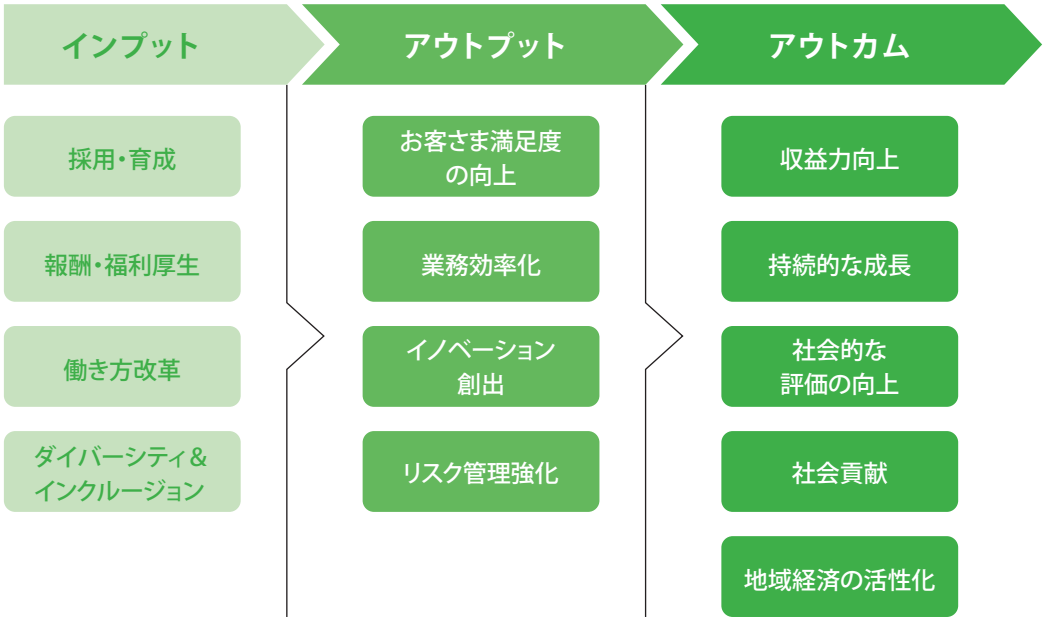
2024年4月、支店長を拝命して心掛けようと思ったのは、支店のメンバーが安心していきいきと働ける環境をつくることです。新しい人事制度が導入され、一人ひとりの自律的な成長を促し、多様なキャリアに意欲的にチャレンジできる道筋が示されましたが、それを具体的な形につくっていくのは、私たち管理職の課題です。それぞれが自らのキャリアをイメージして努力することで、営業店は強くなります。コミュニケーションを活性化し、個性が尊重される職場づくりに注力していきます。

人事制度改革

2024年4月からの新しい人事制度はキャリアプランの実現とスキルアップの両輪で設計しており、地域・お取引先、職員、金庫が「ともに成長」することをめざしています。職員一人ひとりが持てる力を最大限に発揮することで、信用金庫業務の醍醐味である「地域やお取引先の成長」「金庫で働く喜び」を実感し、さらなる成長につなげる。その好循環により、エンゲージメントを持続的に高め、〈あましん〉の地域に対する本気度を具現化していきます。

あましんのめざす人的資本経営

当金庫において人的資本経営は、中長期的な企業価値向上に不可欠な要素です。金融機関を取り巻く環境が大きく変化している中で地域の皆さまのご期待に応えていくには、優秀な人材を獲得・育成し、職員一人ひとりの能力やスキルを高めることが重要です。新人事制度やキャリアチャレンジ制度を導入するなど、人的資本経営を積極的に推進することで、「地域のベストバンク」をめざす当金庫の持続的な成長と発展を実現していきます。



人的資本の創出

■ キャリアチャレンジ制度「マイキャリアアップ」を導入

年齢・職位などに制限を設けず、職員一人ひとりが〈あましん〉で成し遂げたい「夢」の実現に向けて積極的に挑戦できるフィールドを提供しています。

ジョブチャレンジ

業務や職位へのチャレンジ

- 希望する業務への立候補
- 上位職への立候補

スキルチャレンジ

資格取得、リスキリング、
リカレント（学び直し）のチャレンジ

- 専門資格の取得やリカレントを支援
- DX、コンサルなどの専門性の向上

シャイニングチャレンジ

一人ひとりが自分らしく
輝くためのチャレンジ

- 育児休業者の復職や
  スキルアップを後押し
- 総合職への転換

セカンドキャリアチャレンジ

シニア世代の活躍推進

- 定年後のキャリアのあり方を再定義

■ 有資格者数

2024年3月31日現在

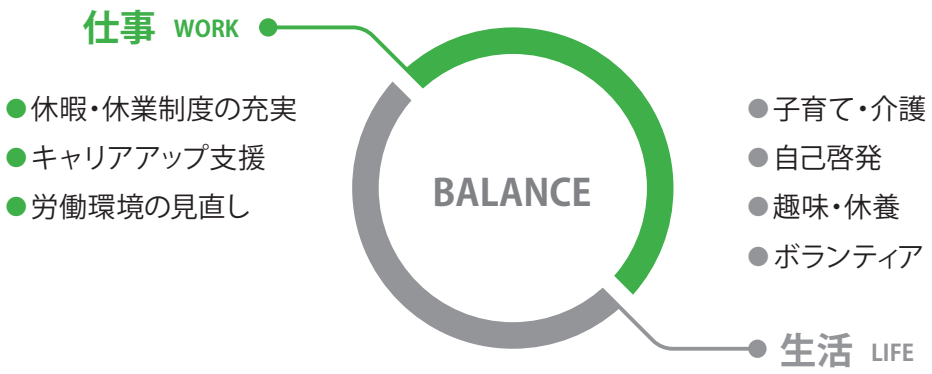
税理士	1
不動産鑑定士	1
社会保険労務士	6
証券アナリスト	2
中小企業診断士	12
宅地建物取引士	42
公認内部監査人（CIA）	3
公認不正検査士（CFE）	11
1級ファイナンシャル・プランニング技能士（金融渉外技能審査1級）	22
2級ファイナンシャル・プランニング技能士（金融渉外技能審査2級） ●個人資産相談業務 (390) ●中小事業主資産相談業務 (243) ●資産設計提案業務 (15) ●生保顧客資産相談業務 (1)	649
3級ファイナンシャル・プランニング技能士（金融渉外技能審査3級）	1,057
1級金融窓口サービス技能士 ●テラー業務（テラー技能審査1級）	8
2級金融窓口サービス技能士 ●テラー業務（テラー技能審査2級） (86) ●金融商品コンサルティング業務 (9)	95
3級金融窓口サービス技能士 ●テラー業務（テラー技能審査3級） (336) ●金融商品コンサルティング業務 (7)	343

職場環境の整備

「連続休暇」「フリープラン休暇」「記念日休暇」などの年次有給休暇、「男性の育児休業」や「家族介護休業」などを含め、各種休暇を利用しやすい環境整備に取り組んでいます。また、当金庫は職員が「企業人」であるとともに「地域住民」としての役割が大切であると考えており、ボランティア活動を目的とした休暇を設け、地域住民の一員として活動できるよう支援しています。

■ ワーク・ライフ・バランス

当金庫は、職員一人ひとりがそれぞれの環境で最大限の能力を発揮できるよう、仕事と私生活の両立を支援する制度を整備・拡充し、利用を促進しています。



■ 当金庫の主なワーク・ライフ・バランス施策

就業継続の支援

- 育児休業制度
- 介護休業制度
- 家族介護休暇（有給休暇）
- 保育休暇（有給休暇）
- 配偶者の出産のための父親の休暇（特別休暇）
- 子の看護のための休暇（特別休暇）
- 家族介護のための休暇（特別休暇）
- 短時間勤務制度（育児・介護）
- 再雇用制度

健康管理の支援

- 健康増進休暇（有給休暇）
- ストレスチェック
- 婦人科検診の積極的な奨励
- 職員悩みごと相談窓口の設置
- ハラスメントに関する相談窓口の設置
- 定期健康診断
- がん検診の積極的な奨励
- 人間ドック
- 職員心の相談室の設置

「非」労働時間の充実

- 連続休暇（有給休暇）
- フリープラン休暇（有給休暇）
- コミュニティー休暇
- 各種厚生施設・各種契約施設
- 定時退店日の設定
- 各種クラブ活動

キャリア開発支援

- コース別人事管理制度
- 業種別審査スペシャリストの養成
- e-ラーニング
- 職員転換制度
- コース転換制度
- ホリデースクール
- 資格手当制度

当金庫は、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画において、
育児・子育て支援企業として積極的にワーク・ライフ・バランスへの取り組みを行っています。

（計画期間：2023年4月1日から2025年3月31日までの2年間）

育児休業の取得率を100%以上	短時間勤務制度の利用者数を60人以上	若手女性職員を対象にキャリアアップを支援する