

阿波銀行 統合報告書 2026

〈ディスクロージャー誌 情報編〉

AWA BANK Integrated Report

「経営の礎」経営理念体系

全役職員が共有する価値観（経営の礎）

阿波銀行は、全役職員が価値観を共有し、ベクトルを合わせて「永代取引」を実践することで、「全てのステークホルダーから必要とされ、なくてはならない存在」をめざします。

経営理念

行是「堅実経営」

1. 原理・原則に基づき、信用を重んじる。
2. 良き伝統を守り、未来に挑戦する。

経営方針

- 一、信用の重視
- 一、地域への貢献
- 一、お客さま第一
- 一、人材の育成
- 一、進取の精神

大切に考える方

- 大切に思う「怒」※
- 伝統的営業方針「永代取引」

行動指針

- 「心」を高める
- 「チーム」で仕事をする
- 金融のプロになる
- お客さまの頼れるパートナーになる

<存在意義>

永代取引によるお客さま感動満足の創造と豊かな地域社会の実現

※「怒」とは孔子の論語における重要な概念であり、「相手の立場に立って見る、思いやり」のことです。当行ではお客さま対応に限らず、職場内のコミュニケーションにおいてもこの「怒」の精神を大切にしています。

CONTENTS

マネジメントメッセージ

トップメッセージ	03
創業130周年特別対談	09
創業130周年記念事業	13

阿波銀行の価値創造のしくみ

阿波銀行のあゆみ	15
徳島県の強み	17
阿波銀行の経営資本	19
価値創造プロセス	21
重要課題（マテリアリティ）	23

永代取引の進化

経営計画 Growing beyond 130 th	25
財務担当役員メッセージ	27
法人ビジネス—法人取引における永代取引	31
個人ビジネス—ファミリーサポート営業の強化	35
デジタル戦略の推進	37
グループ総合力の発揮	39

活力ある組織と多様な働き方の実現

当行の人的資本経営の考え方	41
永代取引を支える人材の育成	42
多様な人材が活躍できる環境づくり・ダイバーシティ、女性活躍推進	44
対話を重視する組織風土、キャリア支援の強化	46
専務×行員座談会	47

持続可能な地域社会への取組み

ステークホルダーコミュニケーション	51
気候変動への対応	55
TNFD提言への取組み	61

経営基盤の強化

社外取締役鼎談	63
経営基盤の強化への取組み	67
コーポレート・ガバナンス	71
役員一覧	75
コンプライアンス	77
リスク管理	78
サイバーセキュリティ	81

コーポレートデータ

財務・非財務ハイライト	83
10カ年主要財務データ	85
企業情報	87

報告対象

期間：2025年度（2025年4月～2026年3月）
一部2026年4月以降の情報も含まれます。
範囲：阿波銀行およびその子会社・関連会社

編集方針

本誌はステークホルダーのみなさまに、より当行の理念や取組みをご理解いただく一助とすることを目的に、財務情報に加え、持続的な成長のための価値創造、サステナビリティといった非財務情報を統合的にまとめ編集したものです。

なお、編集にあたっては、国際統合報告評議会（IIRC）が提唱する「国際統合報告フレームワーク」および経済産業省による「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」などを参照しています。

本統合報告書は、銀行法第21条および第52条の29に基づいて制作したディスクロージャー誌です。本統合報告書に将来の業績に関する記述が含まれておりますが、これらの記述は将来の業績を保証するものではなく、経営環境の変化等により、実際の数値と異なる可能性があります。

情報開示体系



全てのステークホルダーから必要とされ、なくてはならない存在へ

平素は、阿波銀行をお引き立てくださり、誠にありがとうございます。
当行は、おかげさまで本年6月に創業130年を迎えることができました。
これもひとえに、お客さま、株主の皆さまそして地域の皆さまからの
永年にわたる温かいご支援の賜物であると深く感謝申し上げます。

代表取締役頭取

福永丈久

はじめに

はじめに、当行の歴史についてお話しします。当行は1896年、明治29年6月に、地域産業育成のため地元経済界からの声にお応えし、藍商人が設立した全国でも珍しい「私立銀行」です。創業以来、当行は創業者である藍商人の経営哲学を脈々と受け継いできました。その中でも特に大切にしてきた二つの精神があります。一つ目は、何よりも「信用を重んじる」という精神であり、二つ

目は見返りや評価を求めることなく人知れず、社会に対して精一杯奉仕する「陰徳」と呼ばれる精神です。現在に至るまで受け継がれたこれらの藍商人の精神を、確実に次世代に引き継いでいくとともに、次の140年、さらにその先の未来に向けて、地域社会にとってなくてはならない存在であり続けられるよう、グループ一丸となって未来への挑戦を続けてまいります。

存在意義

つぎに、改めて当行の「存在意義」についてお話しします。当行の存在意義は「永代取引によるお客さま感動満足の創造と豊かな地域社会の実現」です。職員全員が日々意識し、実践している活動の拠り所としているものです。具体的に説明しますと、まず「永代取引」とは、阿波銀行の伝統的な営業方針として掲げたものであり、目先

の短期的な利益を追うのではなく、お客さまと世代を超えた息の永い取引を継続し、お客さまの永続的な発展に貢献することをめざすという考え方です。「お客さま感動満足の創造」とは、お客さまの期待を超える満足の創造をめざすという、当行独自の考え方です。お客さまが求めているものに応えることは当たり

前です。お客さまの本質的な課題やニーズを的確に捉え、お客さまの期待を超えて応えていくことが「お客さま感動満足の創造」につながっていくものだと考えています。最後に「豊かな地域社会の実現」とは、地域企業の成長や新たな産業の創出、地域の皆さまの資産形成や豊かな暮らしの実現を通じて、地域経済と地域社会が持続的に発展する状態であり、私たちがめざしている姿です。

もう一つ、職員にいつも伝えている大事なことがあります。経営方針でも掲げている「お客さま第一」の実践です。お客さまあつての阿波銀行です。お客さま、地域社会の皆さま、株主さま等のステークホルダーの声に絶えず耳を傾けながら、事業を展開しなければなりません。ステークホルダーとのエンゲージメントから生まれた商品・サービスだからこそ受け入れられるのです。

職員一人ひとりが物事を判断する時代

現在の金融業界は、金利のある世界への回帰を背景に、預金獲得に向けた金利競争が本格化する一方、貸出金利の設定においても、お客さまとの関係性や競争環境を踏まえた対応が求められていますが、条件競争のみでは差別化は困難です。また、先行きが不透明な状況が続いている時代だからこそ、職員一人ひとりが正しく物事を判断していかなければなりません。職員一人ひとりの能力の差がそのまま銀行の差になってくるとはならないかと考えています。お客さまがお取引す

る金融機関の基準は何か。それは、お客さまにとって「信頼できる銀行か」「役に立つ銀行か」といったことではないでしょうか。この実現のためには、お客さまへの形式的な対応ではなく、お客さま一人ひとりをよく理解し、困りごとや本質的な課題・ニーズを深く理解し、最適なソリューションを提供する必要があります。単なる満足ではなく、お客さまの期待を超える価値を提供し続けていくこと、その積み重ねが、「お客さま感動満足の創造」へとつながっていくものだと考えています。

成長戦略～経営計画「Growing beyond 130th」～

当行では、私たちが能動的に取り組むべき重要課題（マテリアリティ）として、「地域経済の発展と産業振興」「長寿化社会への対応」「人材育成と働き方改革」「気候変動・南海トラフ地震への対応」の4つを定め、当課題に積極的かつ迅速に対処するため、経営計画「Growing

beyond 130th」を推進しています。本計画は、3年計画を1年ごとにアップデートしていく「ローリング方式」を採用しており、本年度からは2028年3月期を期限とする最終の3rdステージの2年目がスタートしました。

経営計画の基本戦略は以下の1～4です。

1.永代取引の進化 （法人のお客さま） ● 資金繰り支援 ● 事業承継・M&A ● DX・GXコンサルティング ● 人材紹介 ● 新産業創出・新規事業支援 （個人のお客さま） ● 預金・証券・保険の総合金融サービスによる資産形成・継承支援	● 野村証券との連携による地域の金融リテラシー向上 ● 四国アライアンスなどの連携による四国創生への取組みの強化
2.持続可能な地域社会への取組み ● ファンドを通じた創業・事業承継支援と産業振興の加速 ● DXコンサルティング等による地域のデジタル化の推進 ● ESG投融資の拡大や自治体との連携による脱炭素社会の実現に向けた取組みの深化	3.活力ある組織と多様な働き方の実現 ● 永代取引を支える人材の育成 ● 多様な人材が活躍できる環境づくり ● 女性活躍の推進 ● 対話を重視する組織風土の醸成への取組み 4.経営基盤の強化 ● ガバナンス・リスク管理・コンプライアンスの強化 ● RAF（リスクアペタイト・フレームワーク）の高度化 ● システムセキュリティ態勢全般の一層の強化 ● マネー・ローndリング・テロ資金供与対策 ● 業務継続体制（BCP）の強化

マテリアリティに対するリスクと機会を把握したうえで、基本戦略に基づいた施策を引き続き実施していきます。また、事業活動を通じてマテリアリティを解決するために、指標および目標についてKPI※を定めてモニ

※P.24参照

価値創造ストーリー

当行の価値創造ストーリーは、「人々の豊かな暮らしの支援」「取引先の課題解決」「地域課題の解決」を起点としています。

人々の豊かな暮らしの支援

「金利のある世界」への移行や物価上昇、資産形成ニーズの高まりなどを背景に、家計を取り巻く環境は大きく変化しています。こうした中、金融機関に求められる役割は、単なる資金の供給にとどまらず、お客さま一人ひとりに寄り添い、お客さまの人生設計を支えることへと

高度化しています。当行は、住宅資金や教育資金、資産形成、相続といった人生の各ステージにおいて、最適な金融サービスを提供することで、お客さまの課題解決を支援しています。特に、資産形成分野においては、野村証券との連携による豊富な金融商品の提供とコンサルティング機能の強化を通じて、お客さまの資産形成に貢献しています。さらに、アプリ等の非対面チャネルと対面でのきめ細かなサポートを融合することで、すべての世代にとって信頼される金融サービスの提供をめざしていきます。

取引先の課題解決

個々のサービスの提供にとどまらず、取引先の経営課題を多面的に捉え、最適なソリューションを組み合わせることで、取引先の企業価値の向上に貢献していきます。具体的には、事業承継においては、後継者不在という課題に対し、親族内承継、第三者承継（M&A）、ファンドの活用など複数の選択肢を提示し、最適な承継スキームの構築を支援しています。また、中小企業の成長支援では、資金供給に加え、事業計画策定支援、販路開拓、DX・GX推進、業務効率化など、経営課題の本質に踏み込んだ支援を行っています。

もう一つ大事なこととして、私たち地域金融機関は、新しい事業の創出のためにも、リスクマネーを供給していかなければならないと考えています。ファンド等を通じたリスクマネーの供給は、金融仲介機能の重要な役割の一つです。短期的な収益性だけでは測れない技術やビジネスモデルの可能性を見極めながら、成長企業の育成に取り組んでいきます。地域発のイノベーションや社会課題解決に挑戦する事業には、大きな成長余地を感じるものもあり、こうした挑戦を支えることで地域経済の新たな成長エンジンの創出につなげていきたいと思います。また、地域活性化の観点から、人口減少が進む中、企業数が大きく増加する環境にはありませんが、新しい企業を発掘し育てていくことで、地域経済を活性化していくことは可能です。

さらに、人材紹介業務にも取組み、経営人材や専門人材の確保を支援することで、企業の競争力強化につなげています。このような取組みを通じて、取引先の「課題解決」から「成長支援」へと価値提供を高度化させていきます。

地域課題の解決

人口減少や少子高齢化の進展は、地域社会にとって避けることのできない構造的な課題です。しかし、その影響をただ受け止めるのではなく、地域金融機関としての役

人的資本投資

戦略を実現するための最大の原動力は「人材」です。銀行業務は高度化・複雑化しており、従来の金融知識に加え、FP、事業承継、IT・デジタル、AIなど多様なスキルが求められています。当行は、中長期的な企業価値の向上に向け、「人的資本」を重要な成長投資の一つと位置づけています。永代取引を基軸とするビジネスモデルの実践



割を通じてその影響を緩和し、地域の可能性を引き出していくことは可能であると考えています。

一方で、当行が成長していくためには、お客さまや地域社会の存在が必要不可欠であり、当行もお客さまや地域社会から必要不可欠な存在であり続けなければなりません。そのためには、多岐にわたる地域課題の解決に向けて、私たち地方銀行が先陣を切って取り組むべきものだと考えています。例えば、空き家の増加や高齢化による農業の担い手の減少、それに伴う耕作放棄地の増加といったさまざまな地域課題に対しては、自治体との連携や取引先・提携先の紹介等、銀行のさまざまなネットワークを活用しながら、主体性をもって粘り強く取り組んでいくことで豊かな地域社会の実現に貢献したいと考えています。

このように、阿波銀行が描くストーリーは、「人々の豊かな暮らしの支援」「取引先の課題解決」「地域課題の解決」を通じて、「豊かな暮らしの実現」「取引先の企業価値向上」「地域の稼ぐ力・関係人口の増加」をめざしています。

以上を実現するためには、人的資本への投資やガバナンス・リスク管理、コンプライアンス、資本政策といった経営基盤の強化も必要不可欠であるため、さらなる強化を図っていきます。

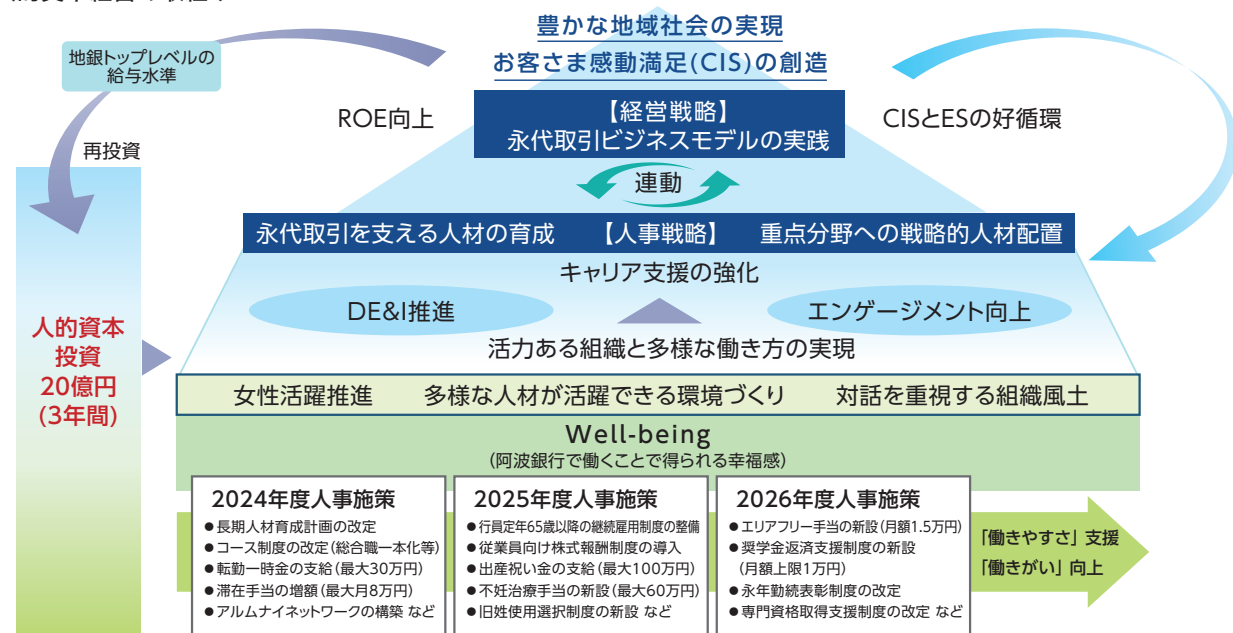
においては、お客さまの課題を深く理解し、最適なソリューションを提供できる人材の存在が不可欠であり、人材こそが競争優位の源泉であると認識しています。この認識のもと、当行は今後3年間で人的資本に対し積極的な投資を行い、人材育成・環境整備・処遇改善を一体的に進めていきます。具体的には、永代取引を支える人材の

TOP MESSAGE

育成と、重点分野への戦略的人材配置を軸とした人事戦略を推進し、キャリア支援の強化や専門性の高度化に取り組んでいます。あわせて、DE&Iの推進や柔軟な働き方の実現、対話を重視する組織風土の醸成を通じて、活力ある組織づくりを進めています。 また、エンゲージメン

トの向上とWell-beingの実現を通じて、「働きやすさ」と「働きがい」の両立を図り、職員一人ひとりが能力を最大限発揮できる環境を整備しています。これにより、お客さま感動満足(CIS)と従業員満足(ES)の好循環を創出し、持続的な成長へとつなげていきます。

■ 人的資本経営の取組み



ガバナンス・リスク管理・コンプライアンス態勢の強化

当行は、持続的な企業価値の向上に向け、ガバナンスの高度化およびリスク管理・コンプライアンス態勢の強化を重要な経営課題と位置づけています。取るべきリスクを明確化し、収益性と健全性のバランスの最適化を図っていくという経営管理の枠組みであるRAF (リスクアペタイト・フレームワーク)を実践し、最適な経営資源と資本配賦の実現によって、卓越した効率経営を追求します。また、金融機関として、お客さまの資産および情報を守ることは最も基本的かつ重要な責務

であり、これを確実に果たし続けることが信頼の礎であります。しかしながら、本年、不正アクセスによる情報漏洩事案が発生しました。本件を厳粛に受け止め、最重要課題として再発防止に取り組んでいます。同時に、職員自らがリスクオーナーシップ(自らの責任でリスクを認識、評価、管理、低減する当事者意識)を発揮し、環境変化やリスクの高度化に的確に対応し続けることで、社会から信頼される金融機関であり続けます。

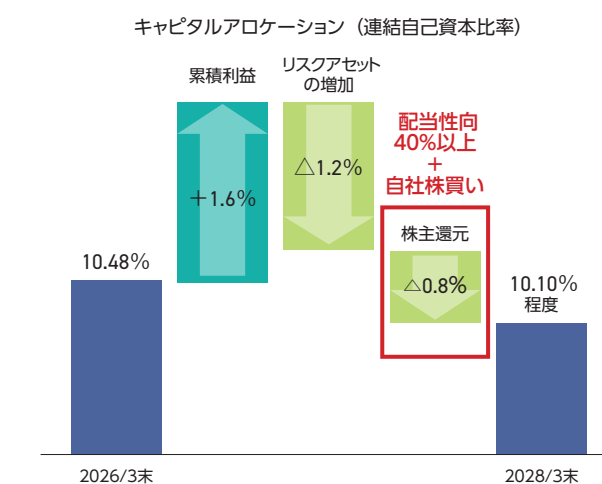
資本政策について

資本政策については、成長投資と株主還元のバランスを重視します。ROE向上をめざす中、安定配当を維持しながら、人的投資やDX投資を着実に実行していきます。そして、財務の健全性を堅持しつつ、成長投資と

株主還元をバランスよく行うことで、資本の好循環を創出し、短期的な利益ではなく、中長期的な企業価値向上をめざします。具体的には、健全性の観点から、引き続き自己資本比率10%超を維持し、将来の不測のリスク

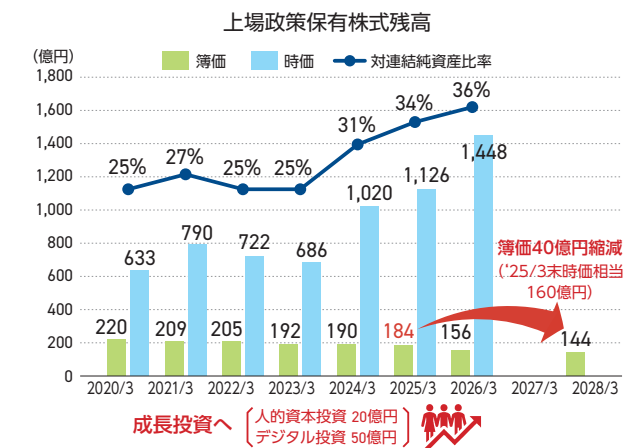
にも耐え得る強固な財務基盤を確保していきます。そのうえで、ROE5% (連結) 以上を経営計画の最終年度の目標とし、将来的には7% (連結) 以上の水準の実現をめざします。これは資本コストを意識した経営を着実に進めるものであり、資本の有効活用によって収益力の強化を図っていきます。株主還元については、利益成長との連動性を高めつつ、安定的かつ持続的な還元を重視しています。2026年度より株主還元にかかる経営目標を総還元性向40% (連結) から配当性向40% (連結) 以上に変更しました。加えて、自己株式取得も機動的に活用することで、資本効率の向上と株主価値の最大化を図っていきます。

■ 連結自己資本比率10%超を維持



■ 政策保有株式の縮減を加速

2025/3比、3年間で簿価ベース40億円縮減
縮減は順調に進捗する一方、継続保有している株式の時価が大幅に拡大



最後に

デジタル化の進展により、AIは銀行業務の高度化と生産性向上において不可欠な基盤となりつつあります。当行もAIの活用については、部署横断で積極的に推

進しています。AIの力を活用して業務の高度化・効率化を進める一方で、創出した時間をお客さまとの信頼関係構築やコンサルティング機能の発揮に活用し、人にしかできない価値の提供を追求していきます。このような時代だからこそ、私たち人間には、お客さまへの共感力や観察力、行動力、相手への思いやりといったことが、より求められるのではないのでしょうか。「阿波銀行に相談すれば何とかなる」と言っていただけのように、お客さま一人ひとりの想いに寄り添いながら、お客さまを支える存在でありたいと思います。

そして、「全てのステークホルダーから必要とされ、なくてはならない存在」であり続けられるよう、挑戦を続けてまいります。阿波銀行のこれからのご期待ください。





豊かな地域社会の実現へ 金融の力で共に挑む 永代取引の進化と、 金融先進県への挑戦

野村ホールディングス(株)
代表執行役社長 グループCEO
野村證券(株)代表取締役社長

奥田 健太郎

執行役員インベストメント・バンキング・ヘッド、
執行役 グループCo-CEO兼米州地域ヘッド、
執行役副社長などを経て、2020年より現職

(株)阿波銀行代表取締役頭取

福永 丈久

1984年阿波銀行入行
取締役総合企画部長兼経営品質
推進室長、人事部長などを経て、
2014年常務取締役、2019年専務
取締役、2023年より現職

世代を超えた息の長い取引でお客様の繁栄を支える「永代取引」を経営の根幹に据える阿波銀行。その理念は、野村證券との提携を経て、いま新たな進化を遂げようとしています。二人のトップが、地域金融の現在と未来を率直に語り合いました。

歴史が培ってきた強み 130年と100年の共鳴

福永 当行は本年、創業130周年を迎えることができました。徳島を基盤にこれだけの長きにわたり歩んでこられたのは、ひとえに地域の皆さまのご支援の賜物です。当行の発祥は、藍商人の流れを汲むところにあります。藍商人は信用を何より重んじて商いをしていました。当行もその精神を受け継ぎ、行是として「堅実経営」を掲げています。この堅実経営というのは、ただ

保守的で堅いということではありません。原理原則に基づいて信用を重んじること、そして良き伝統を守りながら、一方では未来に向けて果敢に挑戦していくという意味が込められています。諸先輩方が「守るべきは守り、進むべきは進む」という姿勢で築き上げてきた揺るぎない信用こそが、当行の最大の強みであり、経営の根幹を成していると感じています。

奥田 阿波銀行様が130周年という大きな節目を迎えられたこと、心よりお慶び申し上げます。これだけ長い歴史を刻んでこられたのは、まさにお客さまからの深い信頼があってこそだと強く感じます。実は野村グ

ループも、1925年に89名でスタートし、昨年12月に創業100周年を迎えました。現在は2万9,000人弱の社員を擁し、グローバルに展開する金融グループへと成長しましたが、その歩みの中で、私たちは常に時代ごとの変化の中でお客さま・社会に必要とされ続けることを大切にしてきました。当社も「野村銀行」から証券部を分離してスタートした経緯もあり、経営理念の根底には信用を何よりも大切にするという阿波銀行様と深く共鳴するものを感じています。

福永 そうした歴史的な背景の共通点があるからこそ、分かり合える部分があるのです。当行の伝統的な営業方針に「永代取引」があります。目先の短期的な利益を求めるのではなく、世代を超えた息の長い取引を通じてお客様の繁栄を支える。それが結果として、当行自身の持続的な発展にもつながっていくというビジネスモデルです。この「永代取引」を、これからもさらに磨き上げていきたいと強く思っています。

奥田 素晴らしいお考えです。野村グループにも「常に新しいことを野村が始めよう」という挑戦のDNAがあります。阿波銀行様がお待ちの地域に根ざした圧倒的な顧客基盤と、野村が100年にわたり資本市場で培ってきた知見と信頼を掛け合わせることで、お客さまにこれまで以上の価値を提供できると確信しています。

提携5年の現実 着実な成果と、見えてきた課題

福永 2021年にスタートしたアライアンスから5年が経ちますが、ここに至るまでには当行としてもさまざまな葛藤がありました。「人生100年時代」と言われる中で、地域の皆さまの資産を守り、育てることは当行の大きな使命です。金融制度改革により、投資信託の販売など証券業務の一部は銀行でも行えるようになりました。しかし、お客さまが求めるサービスのレベルは千差万別です。行員を育成して対応しようと努力を重ねましたが、銀行業務と証券業務の本質的な違いもあり、自前での対応には限界を感じていました。そんなとき、当行と主幹事業などを通じて長年信頼関係を築いていた野村證券様と山陰合同銀行様とのアライアンスが発表されました。金融商品仲

介業務におけるアライアンスを締結し、2020年9月から銀行と証券の預かり資産ビジネスを完全に統合させた新サービスをスタートさせると聞き、「これだ」と確信したのです。当行の営業基盤と野村證券様のノウハウが合わされば、提案力が飛躍的に向上すると期待し、提携の決断に至りました。

奥田 あの時は、すぐにお声がけをいただきましたね。頭取をはじめとする経営陣の皆さまと、金融ビジネスにおける理念や「地域社会に貢献したい」という熱い想いを強く共有できたことが、提携に踏み切る最大の決め手でした。野村グループのパーパスである「金融資本市場の力で、世界と共に挑戦し、豊かな社会を実現する」ことを一緒にめざせると確信できましたから。当社では、この提携を成功させるべく、徳島県内の店舗を閉じ退路を断って臨みました。阿波銀行様に出向している社員たちも覚悟を持って、誠実に業務に取り組んでくれています。

福永 その覚悟は、行内でもひしひしと伝わっています。当初は、銀行と証券というまさに「異文化」が一緒になることで、現場に摩擦が生じるのではないかと懸念していました。しかし蓋を開けてみれば、野村證券様の深いご理解とご協力、そして出向いただいた方々の献身的なサポートにより、非常にスムーズに船出することができました。特に人材育成の面では、野村證券様の出向者と当行の担当者による「チーム制」「ペア制」のOJTが非常に大きな効果を発揮し、行員のコンサルティング能力が着実に向上しています。その結果、預かり資産残高も想定を大きく上回るペースで拡大しています。

奥田 それは阿波銀行様の行員の皆さまの並々な努力があったからです。現場での熱心なご支援に、本当に感謝しています。それにより、預かり資産や証券ビジネスを軸に、投資信託の積み立てなどを着実に積み上げてきました。約800本の投資信託や株式、社債なども扱えるようになり、当初設定した預かり資産残高1兆円の目標も2年前倒しで達成し、成果は十分に出ていると感じています。

福永 一方で、ビジネスが順調に拡大しているからこそその課題も見えてきました。急激に増加するお客様の数や残高に対して、より質の高い提案やコンサルティングを提供し続けるためには、顧客特性に応じた取り組みと営業体制の再構築が不可欠です。お客さまの資産規模やニーズに応じた最適なチャネルでの営業を推進し、人員配置の最適化を図ることで、サービスの充実と収益向上を両立させていくことが、これからのテーマだと考えています。

法人ビジネスへの横展開 地域経済の担い手として

奥田 これまでの取組みを深化させると同時に、次の段階として力を入れたのが、法人ビジネスへの展開です。地域企業の皆さまに対し、我々が持つ資本効率向上、成長投資、事業承継に関するノウハウを活用した幅広いソリューションを提供し、取引を「横に広げていく」ことに大きな意義を感じています。

福永 それは、当行にとっても非常に心強いお言葉です。徳島の企業が直面している深刻な課題の一つが、後継者問題です。後継者不在のまま廃業を余儀なくされれば、地域の貴重な雇用や技術、取引先のネットワークが失われてしまいます。当行もM&Aや社内承継の支援に取り組んできましたが、野村證券様の持つ法人ビジネスの高い専門性や豊富な情報力は、当行だけでは解決が難しい案件に対しても大きな力を発揮してくれるはずで



奥田 おっしゃる通り、地域企業、とりわけオーナー企業の経営者の皆さまは、企業としての成長戦略と、ご自身やご家族の資産管理・承継という、法人と個人にまたがる複雑な課題を抱えていらっしゃる。これは、従来の融資や預金といったサービスだけでは十分に捉えきれません。阿波銀行様のように県内で圧倒的な信頼関係を持つ金融機関には、多くの経営相談が寄せられていらっしゃるでしょう。我々だけでは築けないその接点を活かし、野村のネットワークを通じて県外企業との提携支援を行ったり、金利上昇局面における証券化・社債発行といった多様な資金調達を提案することで、お客さまの満足度をさらに高められるはずです。

福永 両社の強みを組み合わせることで、融資や預金にとどまらない総合的な提案が可能になります。それによって地域企業の競争力が強化されれば、徳島の経済規模の拡大につながり、そこからまた新たな資金の循環が生まれる。そうした良いサイクルを創り出していきたいですね。

資産運用立国とデジタル・AIの波 「伴走者」としての金融機関へ

奥田 社会環境が大きく変化する中、預かり資産ビジネスのあり方も転換期を迎えています。デフレからインフレへの移行や少子高齢化を背景に、政府は「資産運用立国」を掲げ、NISA制度も拡充されました。若い世代を含め、「自らの手で資産を形成しよう」という意識は今後さらに加速していくでしょう。今後は、単に金融商品を提案するだけでなく、お客さまの人生設計や家族構成、価値観に寄り添う、包括的なウェルス・マネジメントサービスが求められます。

福永 地域を育てていく、それが当行の原点です。当行がめざす「金融先進県」の実現というコンセプトのもと、お客さまが広く資産運用に関する知識を持ち、資産運用を取り入れた金融資産の高度化を通じて、欧州並みのポートフォリオバランスをめざし、資産形成を支援することが不可欠です。当行のビジネスモデルも、現経営計画「Growing beyond 130th」で掲げるように商品販売の都度いただく手数料収入に依存する形から、お客さまの資産全体を着実に増やし、その「ストック(残高)」を基盤として収益につなげる形へと変革を進めています。

奥田 昨今、見過ごすことができないもう一つの重要な点が、テクノロジーの進化です。AIの台頭やデジタル技術の進展により、金融業界への新規参入も増え、競争は激化しています。しかしデジタルを活用すれば、かつては機関投資家だけが享受できた高度なサービスを、低コストかつスピーディーに個人のお客さまにもお届けできるようになります。変化を恐れず挑戦し続けなければならない時代です。

福永 当行としても、すべてを人の力で対応するには限界があります。顧客特性に応じた非対面チャネルの活用や、野村證券様の優れたAI・デジタルツールの積極的な導入により、取引先世帯への浸透率やストック

資産残高を効率的に高めていきたいと考えています。そして、徳島における金融リテラシーとサービス水準の底上げを通じ、地域全体の資産形成基盤の高度化につなげていきます。

奥田 グループ内の野村アセットマネジメントが有するグローバルな運用体制でお客さまへ最適なソリューションを提供するといった専門機能も、阿波銀行様と共有していきます。人生100年時代、さまざまな手法を用いお客さまのライフステージに応じて長く伴走し続けることこそが、我々金融機関の使命だと考えています。

130周年は通過点 「永代取引」の精神で、地域の未来へ

奥田 ここまで双方が真摯に取り組んできた結果、ビジネスは想定以上に順調に成長しているので、今後は、現在のアライアンスをさらに深掘りする「深化」と、法人ビジネスやデジタル分野への「拡張」を両輪で進めていきたいですね。まずは足元のビジネスをしっかり磨き上げ、そのうえでお客さまにとって本当に必要な新しい価値を生み出せる領域へと広げていく。阿波銀行様とより深くお付き合いさせていただくことで、地域社会の持続的な発展にさらに貢献していきたいと考えています。

福永 我々が向かう方向は、常に「お客さまのために」という一点に尽きます。野村證券様とのアライアンスも、お客さまの企業価値の向上や個人の資産形成を促進し、豊かな地域社会を実現するための極めて重要な



柱であり、中長期的な価値創造の基盤と位置づけています。提携によって当行の収益構造のストック化、提案力の向上、そして人材の高度化は確実に進んでいます。

奥田 阿波銀行様は、確固たる理念と強固なガバナンスをお持ちの、非常に信頼できるパートナーです。市場環境が良い時も悪い時もありますが、いかなる変化の中にあっても、我々も「永代取引」のようにお付き合いを続け、知恵を出し合ってお客さまへ最善のサービスを提供し続けてまいります。

福永 ありがとうございます。野村證券様のお力添えにより、当行がめざす「金融先進県」の実現に向けて、着実に歩みを進めることができています。お客さまにご満足いただける結果を出し、それが当行の持続的な成長や企業価値の向上につながっていく。130周年を一つの通過点として、「永代取引」の精神をさらに磨き上げ、地域における存在価値をこれからも高め続けてまいります。



創業130周年記念事業

永年にわたり当行を支えていただいたすべてのみなさまへの感謝の気持ちを込め、2025年10月から、さまざまな「創業130周年記念事業」を実施してまいります。

これからもみなさまとのつながりを大切に、全てのステークホルダーから必要とされ、なくてはならない存在となることをめざしてまいります。

徳島県および県内24市町村へ総額1億円の寄付を実施

「あわぎん創業130周年記念 定期預金ありがとうキャンペーン」における預入総額1,000億円の0.1%相当額を、徳島県および県内24市町村に寄付いたしました。各自治体において、「次世代を担う子どもたちの応援」にお役立ていただきます。今後も、すべての子どもたちが等しく夢を抱き、学び、健やかに育つことができる環境づくりを支援するとともに、お客さまや地域社会の持続的な成長・発展に貢献してまいります。



徳島県庁で開かれた感謝盾贈呈式

水循環型シャワー「WOTA BOX」等を導入

災害発生時のレジリエンス向上に資する取組みとして、水循環型シャワー「WOTA BOX」と水循環型手洗いスタンド「WOSH」を導入いたしました。当行は「水循環システムの自治体間広域互助プラットフォーム」に賛同しており、発災時には徳島県と連携することで、「WOTA BOX」と「WOSH」を活用した被災地支援に取り組めます。



水循環型シャワー「WOTA BOX」



水循環型手洗いスタンド「WOSH」

日本赤十字社徳島県支部への救急支援車両等の贈呈

日本赤十字社徳島県支部へ、ラピッドレスポンスカー1台、災害時要配慮者用トイレ32セット、非常用簡易トイレ800セットを贈呈しました。

今後も地域の安全・安心を支える取組みを通じて、持続可能な地域社会の実現に貢献してまいります。



ラピッドレスポンスカー



災害時要配慮者用トイレ／非常用簡易トイレ



- スローガン「想い、つなげる」に込めた想い
これまでつながってきたステークホルダーのみなさまへの感謝と、これからもみなさまとのつながりを大切にしていきたいという想いが込められています。
- ロゴマークのデザイン
藍色の流線で歩んできた軌跡、結んできた絆を表し、130周年のその先も明るい未来になるように、笑顔イメージしたデザインを取り入れています。
- 実施期間 2025年10月1日～2026年9月30日

エリア独自施策の実施

広域エリアごとに「DX」「SDGs」「BCP」の中からテーマを選択し、地域やお客さまの特性に応じたイベント等を企画し実施しています。

徳島県西エリアでは、吉野川ハイウェイオアシスにて「オアシスマルシェ」を開催いたしました。ラシクルモール出店先を含む当行取引先の出店ブースや、各種ステージ企画を用意し、多数のお客さまにご来場いただきました。

徳島県北エリアでは、「出会いビュッフェパーティー」を開催。「人と人とのつながりを育み、地域の未来づくりに貢献する」をコンセプトに若手行員が中心となり企画しました。異性のみならず、年齢の近い異業種の方との交流の場にもなり、多くの笑顔があふれるイベントとなりました。



県西エリア「オアシスマルシェ」



県北エリア「出会いビュッフェパーティー」

「SDGs QUEST みらい甲子園 徳島県大会」の開催

地域の高校生が、地域課題に対する探究学習の成果を発表し、学び合う場を創出することを目的に、「SDGs QUEST みらい甲子園 徳島県大会」を四国地区で初開催しました。

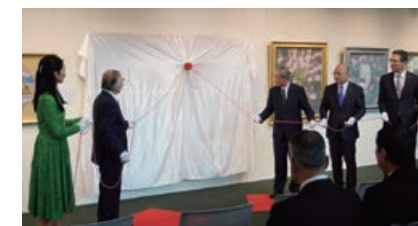
四国島内の23校から76チームの応募があり、厳正な審査の結果選ばれた12チーム44名がファイナルセレモニーに参加しました。当日は各チームプラン発表および表彰式、ワークショップを行い、地域課題を解決するアイデア等を議論し協働力や行動力を育みました。



ファイナルセレモニー参加者の集合写真

「藤島博文展～今、徳島より日本文化発信を～」の開催

徳島県出身の画家である藤島博文氏の個展を開催しました。創業130周年記念作「剣山飛翔之図」をはじめとする作品約40点を展示するとともに、藤島氏によるギャラリートークや子ども絵画教室、有識者による講演会なども実施しました。



絵画除幕式の様子



創業130周年記念作「剣山飛翔之図」

阿波銀行のあゆみ



1896

創業の精神

- 1896 阿波商業銀行創業
- 1921 貯蓄部を分離し、阿波貯蓄銀行として創業
- 1928 徳島銀行の営業権譲受
- 1934 二木銀行を買収合併

地域に求められて生まれた銀行

1896年、当行は株式会社阿波商業銀行として創業しました。前身銀行の営業期限満了に際し、地域経済界や出資者から寄せられた存続を望む声に応える形で誕生した当行は、創業以来、地域とともに発展することを使命として歩んできました。「信用を重んじる」という創業の精神とともに、お客さまや地域から必要とされる存在であり続けるという想いは、現在の「永代取引」の原点として受け継がれています。



1943

信頼の礎を築く

- 1943 阿波貯蓄銀行を吸収合併
- 1964 阿波銀行に行名変更
- 1965 東京支店開設
- 1974 東京・大阪両証券取引所第1部上場
- 1984 総預金1兆円突破
- 1988 徳島市指定金融機関となる

地域金融機関としての基盤確立

戦前から戦後にかけての社会環境の変化の中、当行は営業基盤の拡充と経営体質の強化に取組みました。阿波貯蓄銀行との合併を経て、1964年には現在の「阿波銀行」へ行名変更し、新たな一歩を踏み出しました。さらに、東京支店の開設や証券取引所への上場などを通じて活動領域を広げるとともに、徳島市指定金融機関として地域の発展を金融面から支える体制を整えました。これらの取組みは、現在の営業基盤と地域からの信頼につながっています。



1994

金融サービスの進化

- 1994 信託業務取扱開始
- 1996 創業100周年
- 1998 総預金2兆円突破
- 2004 「じゅうだん会共同版システム」稼働開始
- 2007 医療・がん保険の窓口販売業務開始

お客さまの期待を超えるために

金融自由化やIT化の進展を背景に、当行は金融サービスの高度化・多様化を進めてきました。オンライン化への対応に加え、信託業務への参入や投資信託・保険商品の取扱開始など、お客さまの多様なニーズにお応えする総合金融サービスを拡充しました。創業100周年を迎えた1996年以降も、地域のお客さまの課題解決を支える金融機関として進化を続けています。



2016

永代取引の進化

- 2016 「四国アライアンス」締結
- 2020 総預金3兆円突破
- 2021 野村証券との包括的業務提携開始
- 2024 金融商品仲介業務における預かり資産残高1兆円突破
- 2026 創業130周年

新たな価値創造への挑戦

2016年の四国アライアンス発足をはじめ、野村証券との提携やグループ機能の拡充などを通じて、当行は地域課題の解決とお客さまの成長支援に取り組んできました。金融仲介機能の発揮にとどまらず、事業承継や資産形成、デジタル化支援など、お客さま一人ひとりの課題解決に寄り添うコンサルティング機能の強化にも取り組んでいます。創業130周年を迎えた現在は、「永代取引によるお客さま感動満足の創造と豊かな地域社会の実現」をパーパスに掲げ、お客さまや地域とともに新たな価値創造に挑戦しています。



徳島県の強み

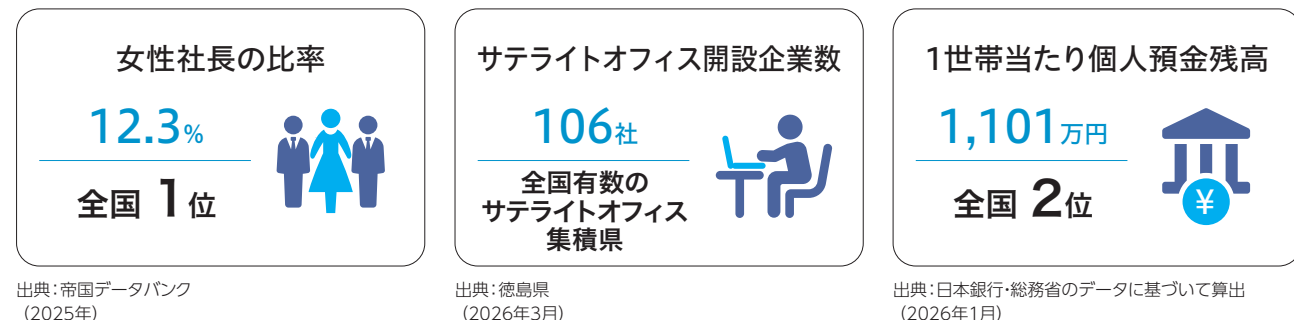
事業基盤

徳島県は、人口・事業所数・県内総生産では全国でも小規模な経済圏に位置していますが、一方で、一人当たり県民所得は比較的高い水準を維持しており、規模だけでは測れない「付加価値創出力」を有しています。製菓等の化学産業やLED関連産業といった競争力ある産業集積に加え、関西経済圏に近接する地理的優位性を活かし、国内外の市場とつながる独自の成長基盤を形成しています。規模は小さくとも高い生産性と収益力を有する地域、それが徳島県の特徴であり、地域経済の持続的な成長を支える重要な強みとなっています。さらに、IT企業をはじめとするサテライトオフィス誘致のパイオニア的な地域として、全国的に知られている神山町の取組みがモデルケースとなり、全国有数のサテライトオフィス集積県としても高い評価を得ています。また、女性社長比率の高さに象徴されるように、新たな価値を生み出す挑戦が地域全体に根付いています。



指標	徳島県データ	調査年次
総人口	675,489人	2025年
事業所数	34,119所	2021年
県内総生産	32,658億円	2022年
一人当たり県民所得	3,170千円	2022年

徳島県の特徴・基盤



徳島県の産業



世界の健康を支えるライフサイエンス産業

全国有数の製薬関連産業の集積地として発展してきました。研究開発から製造、物流までの機能が県内に集積しており、高度な品質管理技術や製剤技術を背景に、日本の医療・健康分野を支える重要な生産拠点となっています。



世界市場をリードする光テクノロジー

LED関連技術の世界的集積地です。LEDは照明だけでなく、自動車、ディスプレイ、半導体、医療機器、通信機器など幅広い分野で活用されており、省エネルギー社会やデジタル社会を支える基盤技術となっています。



日本のものづくりを支える精密加工技術

玉軸受(ベアリング)は、自動車・産業機械・ロボットなどの回転機構に不可欠な部品です。徳島県には精密加工技術を有する企業群が集積しており、高い品質と生産技術により国内外の製造業を支えています。



豊かな自然と食の資源を活かした食品・アグリビジネス

豊かな農林水産資源を背景に、加工食品産業が発展しています。菓子製造分野では、さつまいも、柑橘類、すだち、和三盆など地域資源を活用した商品開発が進んでおり、付加価値の高い食品産業を形成しています。



徳島県の強みを活かしながら、地域課題に対してソリューションを提供し、「豊かな暮らしの実現」「取引先の企業価値向上」「地域の稼ぐ力・関係人口の増加」をめざしていきます。

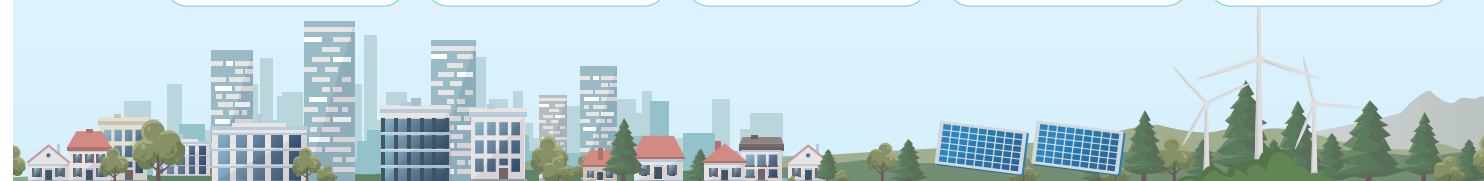
徳島県の地域課題



阿波銀行のソリューション



長期的にめざす姿

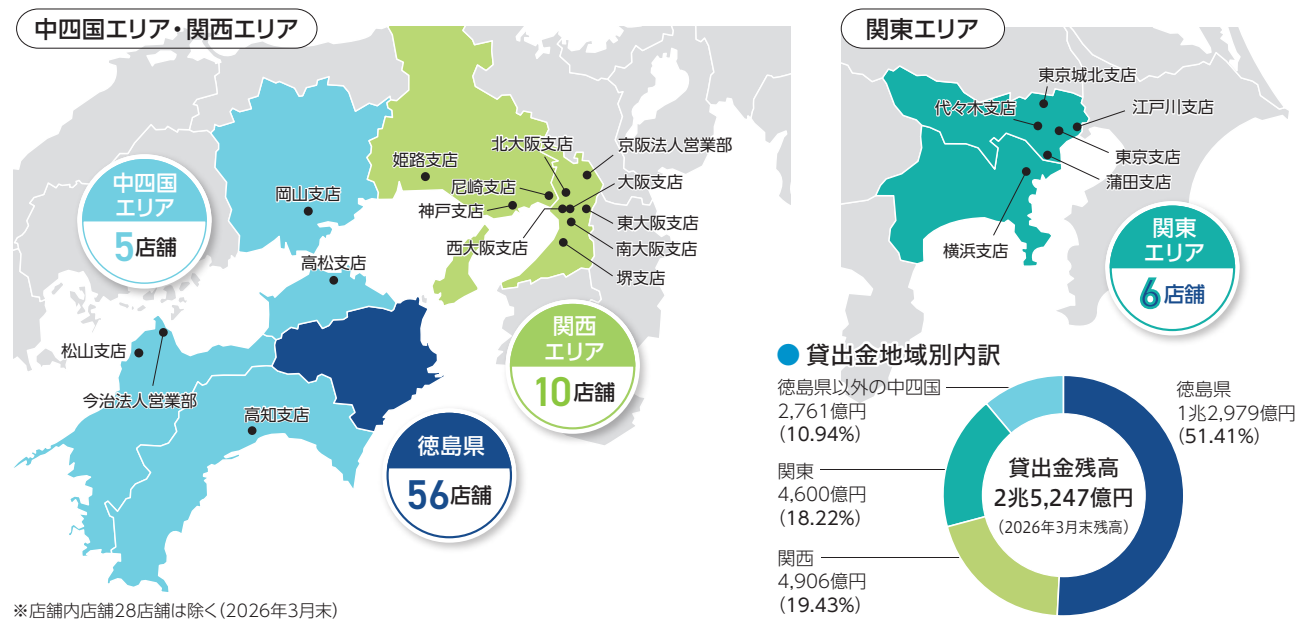


阿波銀行の経営資本

社会・関係資本

広域に展開する営業ネットワーク

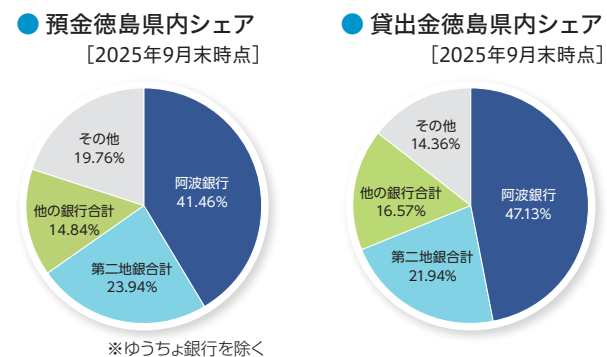
当行は徳島県に56店舗を置く一方で、関西・関東・中四国に21店舗を出店しています。県外出店の歴史は古く、創業年の1896年より大阪支店を、1965年には東京支店を開設するなど人口・産業が集積する関西・関東地区にも早くから出店し、「永代取引」を実践しています。徳島県における高いシェアと、過去から積み上げてきた関西、関東、中四国に広がる店舗ネットワークが当行の強みの一つであり、これらの営業拠点を活かしたビジネスマッチングなど、お客さまへのサポート体制のさらなる充実を図ってまいります。



強固な顧客基盤と高い県内シェア

創業以来130年にわたり培ってきた信頼と実績のもと、個人・法人を問わず幅広いお客さまとの取引基盤を構築しています。地域に根差した営業活動を通じて蓄積した顧客基盤は、地域課題の解決に向けたコンサルティング機能を発揮する源泉となっています。

その結果、多くのお客さまにご利用いただき、徳島県内の預金シェアは41.46%、貸出金シェアは47.13%と高い水準を維持しています。



堅実な経営

高い健全性と信用力



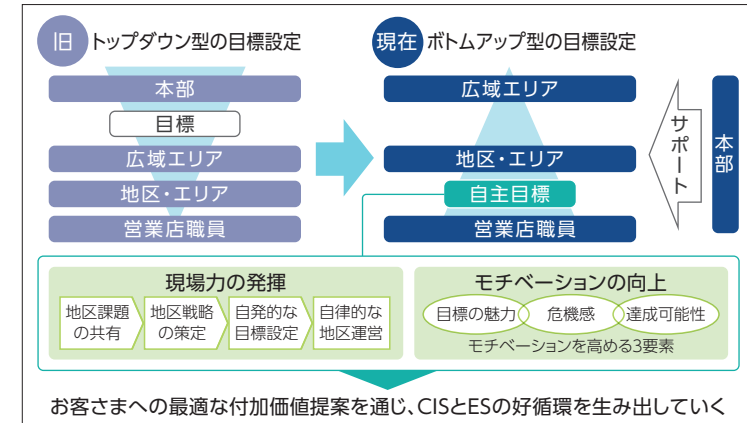
銀行の安全性・信用度を示す格付けは、日本格付研究所 (JCR) から「AA-」、格付投資情報センター (R&I) から「A+」を取得しており、当行の経営の安全性は高く評価されています。

人的資本

永代取引を支える人材

■ CIS (お客さま感動満足) を創造する 自主自律人材

自主目標制度の運営：本部からのトップダウンの目標設定ではなく、営業店自らが地域特性を考え、支店の業績目標を自主的に設定する、自主目標制度としています。これはお客さま本位の営業を実現することを目的としており、単に数値目標を追求するのではなく、地域やお客さまのニーズに応じたサービスを提供し、長期的な信頼関係を築くことを重視しています。



■ 永代取引を担う多様な人材

企業開拓認定制度有資格者 (累計)：499名 (2026年3月末時点)

中小企業取引の新規開拓を促進するため、1992年から運用している当行独自の制度です。

一定の基準の新規企業取引数を獲得し、認定資格を取得したものを有資格者としており、徳島県内だけでなく、関西・関東・中四国エリアで「永代取引」を実践し、企業開拓を行ってきた多くの職員が在籍しています。

専門資格取得者：784名 (2026年3月末時点)

お客さま一人ひとりに寄り添った丁寧なコンサルティングを実践するため、職員のスキル向上と専門資格の取得を推進しています。

専門資格：FP1級・中小企業診断士・証券アナリスト・税理士等

財務資本

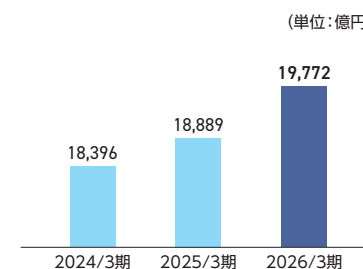
永代取引ビジネスモデル

「お客さまと世代を超えた息の永い取引を継続し、持続的な発展に寄与していく」という伝統的営業方針「永代取引」の考え方にに基づき中小企業取引と個人のお客さまへのファミリーサポート営業を推進しています。

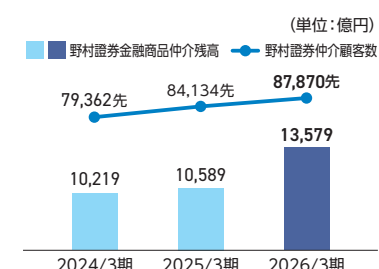
徳島で培った「永代取引」を県外でも実践することで、中小企業等貸出金残高を伸ばしています。

また、2021年4月の野村證券との包括的業務提携開始以後、金融商品仲介残高・顧客数は順調に増加しています。

■ 中小企業等貸出金残高



■ 野村証券金融商品仲介残高・顧客数



知的資本

■ 永代取引の理念と実践

長年にわたり培ってきたビジネスモデルである「中小企業取引」と個人のお客さまへの「ファミリーサポート営業」に関する考え方や知識・ノウハウを整理し、「永代取引の理念と実践」という冊子にまとめ、編纂しています。この冊子は、職員の自己研鑽や集合研修および各エリア・営業店で開催する勉強会等で使用し、永代取引営業のレベル向上につなげています。



価値創造プロセス

INPUT

経営資本

事業活動

課題解決に向けた新たな価値創造

OUTPUT

事業活動の成果

OUTCOME

ステークホルダーへの価値提供

人的資本

- CISを創造する
自主自律人材
- 永代取引を担う多様な人材
- 充実した研修制度

社会・関係資本

- 強固な顧客基盤
- 県内外のネットワーク
- 地域に根付いた店舗網
- 産学官金の連携体制

知的資本

- 永代取引の理念と実践
- ファミリーサポート営業
のノウハウ蓄積と実践
- 堅実経営のスピリット
- 「怨」の精神

自然資本

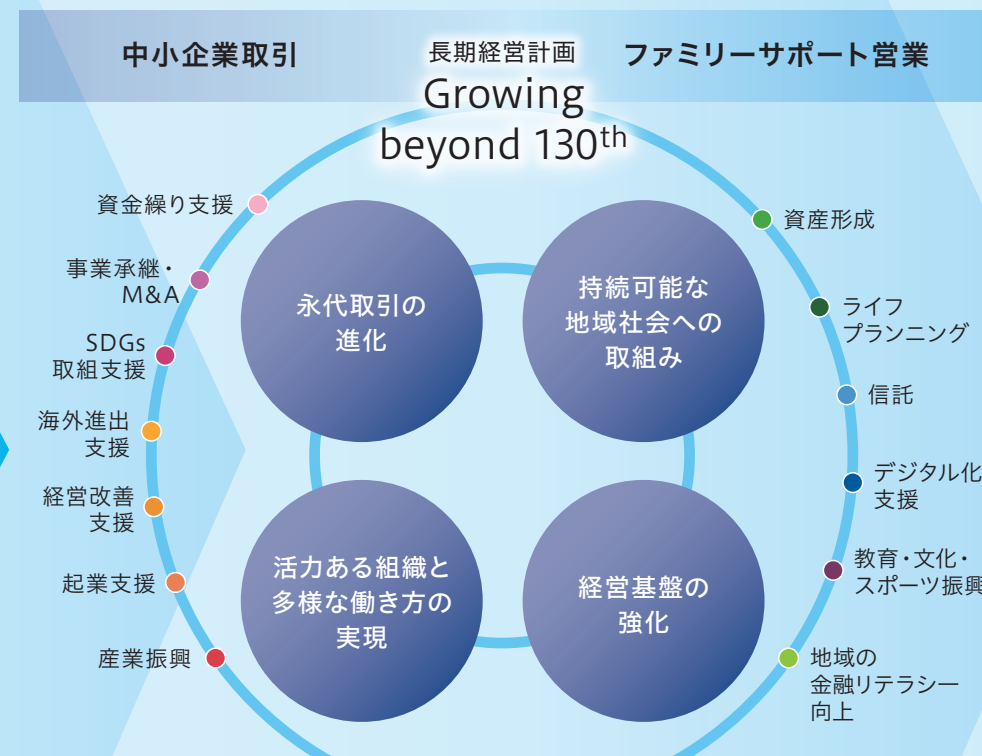
- 豊富な自然資源
- 阿波おどりや鳴門の渦潮
をはじめとする観光資源

財務資本

- 高い収益性
- 高い効率性
- 健全な財務基盤
- 小口分散した
融資ポートフォリオ
- 預金等残高
3兆4,281億円
(2026年3月末)
- 貸出金残高
2兆5,247億円
(2026年3月末)
- 当期純利益
154億円
(2026年3月末)
- 当期純利益ROE
4.33%
(2026年3月末)

永代取引ビジネスモデル

世代を超えた息の永い取引を継続し、地域やお客さまの持続的な発展に寄与していく



積極的に取組む重要課題

- 地域経済の発展と
産業振興
- 長寿化社会への
対応
- 人材育成と
働き方改革
- 気候変動・
南海トラフ地震への対応

RAF (リスクアペタイト・フレームワーク)

ガバナンス態勢の強化

経営目標(単体)	2027年度予想
修正OHR	55%未満
コア業務純益ROA	0.6%以上
当期純利益	200億円以上
当期純利益ROE	5.0%以上
配当性向(連結)	40%以上

サステナビリティKPI	2027年度経営計画 最終年度目標
ベンチャーファンド投資 (2023年4月以降投資累計)	10億円
事業承継ファンド投資 (2023年4月以降投資累計)	30億円
地域のキャッシュレス比率(注1)	50%以上
DX・GX支援件数 (2023年4月以降支援累計)(注2)	360件
預かり資産保有割合(注3)	38%以上
預かり資産世帯浸透率(注4)	20%以上
預かり資産ストック収入比率(注5)	40%以上
金融教育の実施回数 (2023年4月以降実施累計)	200回
職務別研修実施時間	500時間
専門資格取得者(累計)(注6)	1,000名
企業開拓認定制度認定資格者 (累計)(注7)	500名
男性育児休業取得率 (育児目的休業を含む)	100%
男性育児休業等取得日数	10日
労働者の男女の賃金差異 (正規雇用)	70%
女性管理職比率	19%
女性役付者比率	30%
年間ダイアログ実施回数	100回
エンゲージメントスコア(注8)	AA
CO ₂ 排出量削減(Scope1,2) ※削減実績は、2013年度を基準年(100) とした場合の削減割合	50%以上 (2030年度目標)
自然災害に対する防災会議・訓練回数	4回/年
ESG投融資残高	3,000億円

お客さま

- 期待を超える感動満足
- 企業価値の向上・経営課題の
解決
- 後継者、従業員の確保
- 脱炭素・低炭素への取組みと
社会課題への対応
- 豊かな暮らし、資産形成
- 便利で安全な商品・サービス

地域・社会

- 地方創生、地域活性化
- 地域のレジリエンス強化
- 起業支援
- 金融教育の充実

職員

- 新たな挑戦や業務の深掘り
による働きがいや自己成長
の実現
- 本音で対話できる風通しの
良い職場環境
- 多様な働き方
- 福利厚生 の充実

株主さま

- 株主還元 の充実
- 中長期的な企業価値の向上



あわぎんSDGs取組方針

1. 地域経済発展と産業振興への取組み
2. 魅力のある持続可能な地域社会の実現

130 阿波銀行

存在意義

永代取引による
お客さま感動満足
の創造と豊かな
地域社会の実現

全ての
ステークホルダー
から必要とされ、
なくてはならない
存在へ

(注1) 地域のキャッシュレス比率：デジタル化を測るための当行独自の指標

現金出金とキャッシュレス決済額(口座引落、クレジットカード、バーコード決済等)の合計額に占めるキャッシュレス決済額の割合で算出する。

(注2) DX・GX支援件数：お客さまのデジタル化支援、脱炭素算定サービスなどの実施件数。

(注3) 預かり資産保有割合：当行の個人の総預かり資産(①円貨預金+②外貨預金+③金融商品仲介口座残高+④個人年金保険等)に占める個人の預かり資産(②+③+④)の割合
なお、2025年11月に経営目標の見直しを行い、預かり資産保有割合にかかる経営目標を33%以上から38%以上に変更いたしました。

(注4) 預かり資産世帯浸透率：徳島県内世帯数に占める当行で預かり資産取引(②、③、④いずれかの取引)のある徳島県内世帯数の割合

(注5) 当行の預かり資産総収入(⑤ストック収入+⑥フロー収入)に占める預かり資産ストック収入(⑤)の割合。

⑤ストック収入・・・お客さまの預かり資産保有により、継続的に発生する収入 ⑥フロー収入・・・お客さまへの預かり資産販売時に、都度発生する収入

(注6) FP1級、CFP、中小企業診断士、社会保険労務士、M&Aエキスパート、金融ジェントロジスト、証券アナリスト、宅地建物取引士、農業経営アドバイザー、
税理士、公認会計士、キャリアコンサルタント、その他専門資格

(注7) 中小企業取引の新規開拓を促進するため、1992年から運用している当行独自の制度で、一定基準の新規企業取引開拓数を獲得し、認定資格を取得した者

(注8) 株式会社リンクアンドモチベーションのモラルサーベイを利用し、2021年9月から導入

重要課題(マテリアリティ)

地域金融機関を取り巻く経営環境は、人口減少や少子高齢化にともなう市場縮小に加え、金融政策の正常化が進展したことで、預貸金金利の動向や預金獲得競争の激化といった「金利のある世界」への本格的な対応が急務となっております。また、地政学的リスク、通商政策と金融政策の動向、およびそれらに起因する金融市場の変動には一層の留意が必要であり、先行きの不確実性は極めて高い状況が継続しています。

一方で、AIの活用やDX、GXなどサステナビリティへの対応は、企業の持続可能性を左右する重要な課題となっています。地域金融機関として、将来にわたる持続的な成長と社会課題解決に向けた取組みを、地域とお客さまに寄り添い伴走しながら強化していく必要があります。

このような環境下、当行では重要課題(マテリアリティ)として「地域経済の発展と産業振興」「長寿化社会への対応」「人材育成と働き方改革」「気候変動・南海トラフ地震への対応」を定めています。

重要課題 (マテリアリティ)	リスク	機会	主な取組み	サステナビリティKPI	2027年度経営計画 最終年度目標
地域経済の発展と 産業振興	・生産性が向上しないことによる競争力の低下 ・後継者不足による事業の存続リスク ・消費者の需要の変化への対応の遅れによる業績の悪化	・コンサルティングニーズの高まり ・地域での起業・創業への機運の高まり ・デジタル化、キャッシュレス化による生産性の向上	●ライフステージに応じたソリューションの提供 ●コンサルティング能力の発揮による成長支援 ●エリア営業体制の進化と個社別採算管理の強化 ●チャネルとマーケティングの強化 ●グループ総合力の発揮 ●DXへの取組み	ベンチャーファンド投資(2023年4月以降投資累計)	10億円
				事業承継ファンド投資(2023年4月以降投資累計)	30億円
				地域のキャッシュレス比率 (注1)	50%以上
				DX・GX支援件数 (2023年4月以降支援累計) (注2)	360件
長寿化社会への対応	・地域のお客さまの金融リテラシーが高まらないことにより、資産形成が進まない ・高齢化社会に伴う資産寿命や認知判断能力低下による諸課題	・高齢化社会、人生100年時代を見据えた資産形成、資金管理、相続・事業承継への関心の高まり	●ファミリーサポート営業の強化 ●ストックビジネスへの変革とお客さま本位の業務運営の実践 ●金融先進県への取組み	預かり資産保有割合 (注3)	38%以上
				預かり資産世帯浸透率 (注4)	20%以上
				預かり資産ストック収入比率 (注5)	40%以上
				金融教育の実施回数(2023年4月以降実施累計)	200回
人材育成と働き方改革	・人事制度や福利厚生の魅力不足による人材流出や人材不足、戦略の停滞	・永代取引を支える人材が育成され、多様な人材の活躍により、お客さまの感動満足につながる付加価値を提供	●永代取引を支える人材の育成 ●多様な人材が活躍できる環境づくり ●女性活躍推進への取組み ●対話を重視する組織風土 ●キャリア支援の強化 ●エンゲージメント向上への取組み	職務別研修実施時間	500時間
				専門資格取得者(累計) (注6)	1,000名
				企業開拓認定制度認定資格者(累計) (注7)	500名
				男性育児休業取得率(育児目的休暇を含む)	100%
				男性育児休業等取得日数	10日
				労働者の男女の賃金差異(正規雇用)	70%
				女性管理職比率	19%
				女性役付者比率	30%
				年間ダイアログ実施回数	100回
				エンゲージメントスコア (注8)	AA
気候変動・ 南海トラフ地震への 対応	・技術革新や技術転換への対応の遅れが取引先の業績悪化につながるリスク ・地域でのBCPが不十分なことによる想定外の損害の発生	・気候変動やBCPに資するコンサルティングサービスの提供や新たなビジネスチャンスの創出	●脱炭素・低炭素への取組みと社会課題への対応 ●オペレーショナル・レジリエンスの確保 ●地域のBCP支援 ●早期復旧態勢の構築	CO ₂ 排出量削減(Scope1,2) ※削減実績は、2013年度を基準年(100)とした場合の削減割合	50%以上 (2030年度目標)
				自然災害に対する防災会議・訓練回数	4回／年
				ESG投資融資残高	3,000億円

(注1) 地域のキャッシュレス比率：デジタル化を測るための当行独自の指標
現金出金とキャッシュレス決済額(口座引落、クレジットカード、バーコード決済等)の合計額に占めるキャッシュレス決済額の割合で算出する。
(注2) DX・GX支援件数：お客さまのデジタル化支援、脱炭素算定サービスなどの実施件数。
(注3) 預かり資産保有割合：当行の個人の総預かり資産(①円貨預金+②外貨預金+③金融商品仲介口座残高+④個人年金保険等)に占める個人の預かり資産(②+③+④)の割合
なお、2025年11月に経営目標の見直しを行い、預かり資産保有割合にかかる経営目標を33%以上から38%以上に変更いたしました。
(注4) 預かり資産世帯浸透率：徳島県内世帯数に占める当行で預かり資産取引(②、③、④いずれかの取引)のある徳島県内世帯数の割合

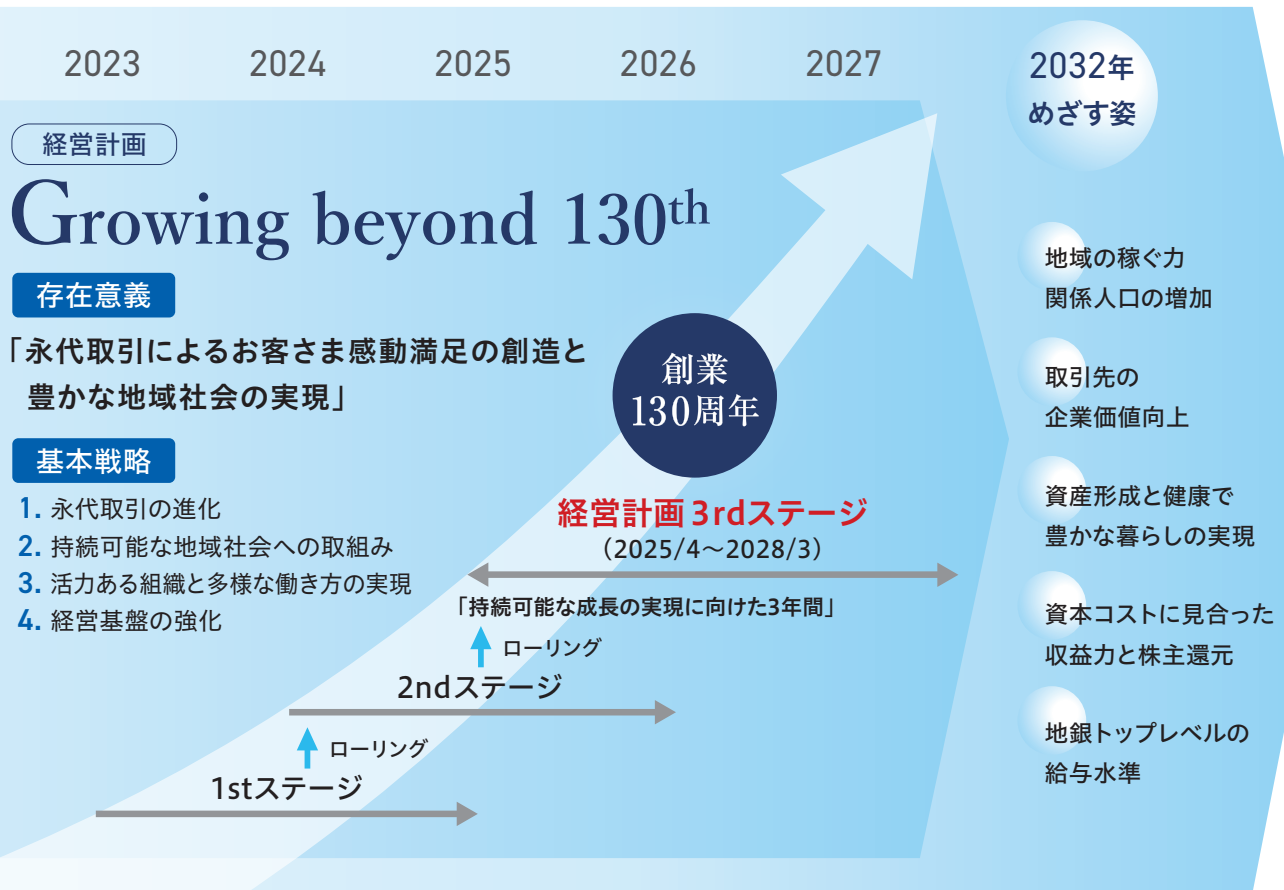
重要課題の特定プロセス

1. 課題の抽出・分類	2. 優先順位付け・特定	3. 経営層による協議・承認
●営業店ダイアログや本部各部が横断的に協議を行う経営品質向上ミーティングにおいて地域が抱える課題について抽出 ●ESGの観点で分類	●重要度および社会やステークホルダーに対するインパクトを勘案し、課題を優先順位付けし、重要課題を特定	●頭取を議長とする経営に関する重要事項について協議・検討を行う経営会議において協議 ●取締役会にて承認

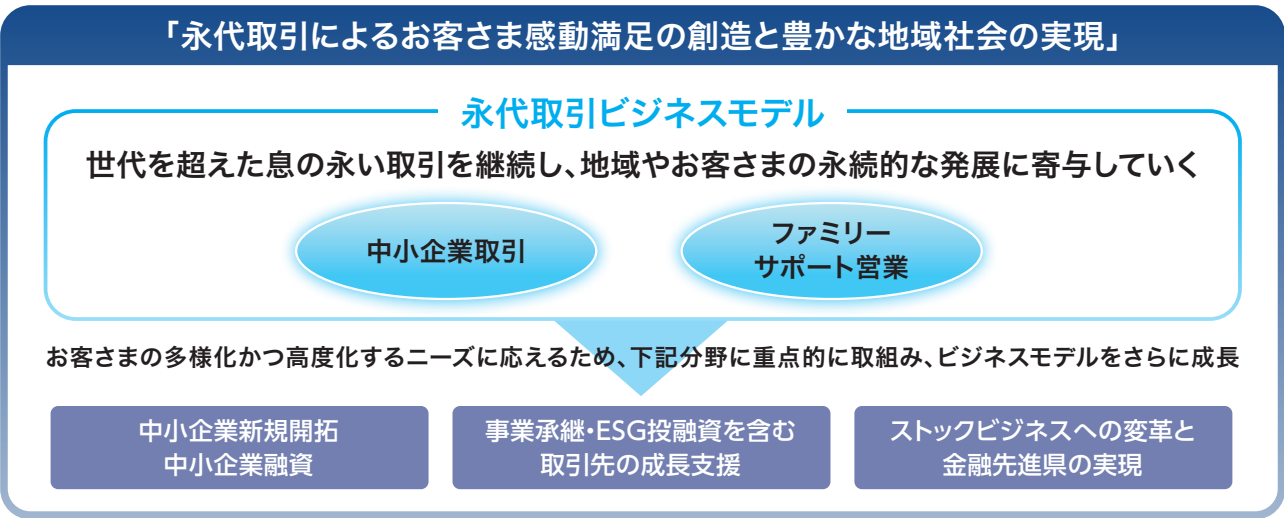
(注5) 当行の預かり資産総収入(⑤ストック収入+⑥フロー収入)に占める預かり資産ストック収入(⑤)の割合。
⑤ストック収入・・・お客さまの預かり資産保有により、継続的に発生する収入 ⑥フロー収入・・・お客さまへの預かり資産販売時に、都度発生する収入
(注6) FP1級、CFP、中小企業診断士、社会保険労務士、M&Aエキスパート、金融ジェロントロジスト、証券アナリスト、宅地建物取引士、農業経営アドバイザー、税理士、公認会計士、キャリアコンサルタント、その他専門資格
(注7) 中小企業取引の新規開拓を促進するため、1992年から運用している当行独自の制度で、一定基準の新規企業取引開拓数を獲得し、認定資格を取得した者
(注8) 株式会社リンクアンドモチベーションのモラルサーベイを利用し、2021年9月から導入

Growing beyond 130th

経営計画「Growing beyond 130th」は、これまで進めてきた変革を加速し、お客さまと世代を超えた息の永い取引を継続し、お客さまの永続的な発展に寄与していくため、「永代取引によるお客さま感動満足の創造と豊かな地域社会の実現」を存在意義（パーパス）として制定しました。目まぐるしく変化する経営環境に迅速に対応するため、3年計画を1年ごとにアップデートしていく「ローリング方式」を採用しています。「永代取引の進化」「持続可能な地域社会への取組み」「活力ある組織と多様な働き方の実現」「経営基盤の強化」の4つの基本戦略のもとで、当行がめざす姿に向け、顧客基盤の拡大と成長を実感する5年間に位置づけています。

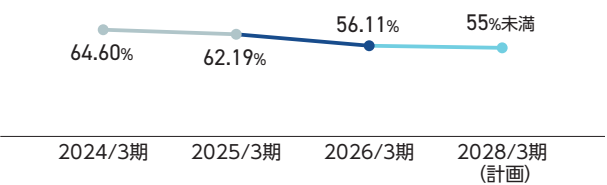


戦略と目標

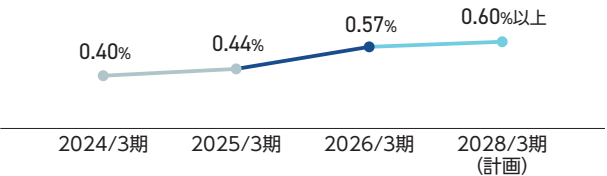


経営指標

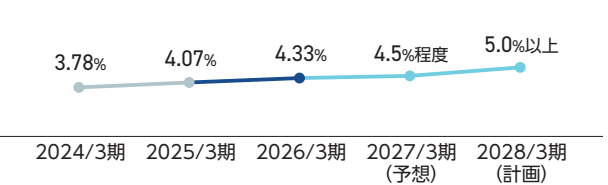
修正OHR(単体)



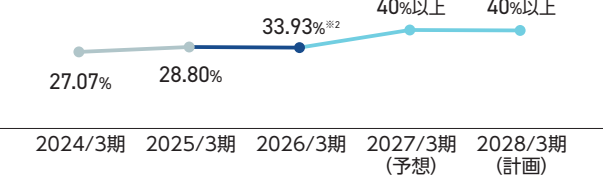
コア業務純益ROA(単体)



当期純利益ROE(単体)

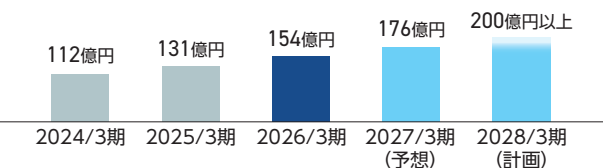


配当性向(連結)^{※1}



※1 配当性向(連結) = 配当総額 ÷ 親会社に帰属する当期純利益
※2 130周年記念配当を除く

当期純利益(単体)



サステナビリティKPI

重要課題 (マテリアリティ)	サステナビリティKPI	2023年度 実績	2024年度 実績	2025年度 実績	2027年度 目標
地域経済の発展と 産業振興	ベンチャーファンド投資(2023年4月以降投資累計)	0.3億円	3.4億円	7.6億円	10億円
	事業承継ファンド投資(2023年4月以降投資累計)	—	6.7億円	16.7億円	30億円
	地域のキャッシュレス比率(注1)	40.8%	42.5%	43.6%	50%以上
	DX・GX支援件数(2023年4月以降支援累計)(注2)	—	—	187件	360件
長寿化社会 への対応	預かり資産保有割合(注3)	33.3%	34.4%	38.5%	38%以上
	預かり資産世帯浸透率(注4)	17.1%	18.0%	18.7%	20%以上
	預かり資産ストック収入比率(注5)	—	—	39.9%	40%以上
	金融教育の実施回数(2023年4月以降実施累計)	71回	142回	206回	200回
人材育成と 働き方改革	職務別研修実施時間	572時間	693時間	603時間	500時間
	専門資格取得者(累計)(注6)	461名	559名	784名	1,000名
	企業開拓認定制度認定資格者(累計)(注7)	478名	490名	499名	500名
	男性育児休業取得率(育児目的休暇を含む)	115.8%	109.7%	133.0%	100%
	男性育児休業等取得日数	—	—	7.7日	10日
	労働者の男女の賃金差異(正規雇用)	61.7%	64.7%	65.6%	70%
	女性管理職比率	12.2%	13.1%	14.9%	19%
	女性役付者比率	26.8%	29.6%	30.6%	30%
	年間ダイアログ実施回数	100回	104回	104回	100回
	エンゲージメントスコア(注8)	A	A	A	AA
気候変動・ 南海トラフ地震 への対応	CO ₂ 排出量削減(Scope1,2) ※削減実績は、2013年度を基準年(100)とした場合の削減割合	△54.7%	△51.0%	△54.2%	50%以上 (2030年度目標)
	自然災害に対する防災会議・訓練回数	4回/年	4回/年	4回/年	4回/年
	ESG投融資残高	1,034億円	1,343億円	1,797億円	3,000億円

(注1) 地域のキャッシュレス比率：デジタル化を測るための当行独自の指標
現金出金とキャッシュレス決済額(口座引落、クレジットカード、バーコード決済等)の合計額に占めるキャッシュレス決済額の割合で算出する。

(注2) DX・GX支援件数：お客さまのデジタル化支援、脱炭素算定サービスなどの実施件数。

(注3) 預かり資産保有割合：当行の個人の総預かり資産(①円貨預金+②外貨預金+③金融商品仲介口座残高+④個人年金保険等)に占める個人の預かり資産(②+③+④)の割合
なお、2025年11月に経営目標の見直しを行い、預かり資産保有割合にかかる経営目標を33%以上から38%以上に変更いたしました。

(注4) 預かり資産世帯浸透率：徳島県内世帯数に占める当行で預かり資産取引(②、③、④いずれかの取引)のある徳島県内世帯数の割合

(注5) 当行の預かり資産総収入(⑤ストック収入+⑥フロー収入)に占める預かり資産ストック収入(⑤)の割合。
⑤ストック収入・・・お客さまの預かり資産保有により、継続的に発生する収入 ⑥フロー収入・・・お客さまへの預かり資産販売時に、都度発生する収入

(注6) FP1級、CFP、中小企業診断士、社会保険労務士、M&Aエキスパート、金融ジェロントロジスト、証券アナリスト、宅地建物取引士、農業経営アドバイザー、税理士、公認会計士、キャリアコンサルタント、その他専門資格

(注7) 中小企業取引の新規開拓を促進するため、1992年から運用している当行独自の制度で、一定基準の新規企業取引開拓数を獲得し、認定資格を取得した者

(注8) 株式会社リンクアンドモチベーションのモラルサーベイを利用し、2021年9月から導入

財務担当役員メッセージ

2025年度は、企業収益が高水準を続けるもとで、デジタル関連投資など設備投資が堅調に推移したほか、雇用・所得環境の改善を背景に、個人消費も底堅く推移するなど、緩やかな回復基調を維持しました。このような環境のもと、地域のお客さまの多様な資金ニーズに積極的に対応するとともに、収益基盤の強化に取り組んでまいりました。

その結果、資金利益の伸長に加え、役務取引等利益も堅調に推移したことなどにより、主要な利益指標はいずれも増益となり、過去最高益を更新しました。

経営計画「Growing beyond 130th」の完遂に向けて、引き続きPBRの改善を意識した資本効率の向上と、ステークホルダーのみなさまへの還元の実現に努め、持続的な成長と企業価値の向上をめざしてまいります。

代表取締役専務 山下 真弘



2025年度決算の振り返り

資金利益は、市場金利の上昇を背景に、貸出金利息や有価証券利息配当金の増収により、前年度比67億円の増益となりました。

役務取引等利益は、金融商品仲介業務手数料や法人関係手数料の増収により、同1億円の増益となりました。

経費は、従業員向け株式報酬制度の導入およびベアスアップなどにより人件費が増加したことに加え、創業130周年記念事業にかかる寄付金など物件費が増加したことなどから、同9億円増加しました。

この結果、コア業務純益は同57億円増益の234億円、経常利益は同39億円増益の213億円、当期純利益は同22億円増益の154億円となり、いずれも過去最高益となりました。

(単位：億円)

単体	2025/3期	2026/3期	前期比
経常収益	616	764	147
コア業務粗利益	468	535	66
(資金利益)	398	466	67
(役務取引等利益)	78	79	1
(その他業務利益) ※コア	△8	△10	△2
経費(臨時処理分除く)	△291	300	9
コア業務純益	177	234	57
経常利益	174	213	39
当期純利益	131	154	22
有価証券関係損益	6	△4	△11
実質と信費用合計	8	15	7

連結	2025/3期	2026/3期	前期比
経常利益	178	218	39
親会社株主に帰属する当期純利益	132	155	23

2026年度決算の見通し

2026年度につきましては、国内経済は緩やかな成長が見込まれるものの、国際金融資本市場の変動、地政学的リスクの長期化、各国の経済・財政政策の転換等が、輸入物価や企業行動を通じて経済・物価に与える影響については引き続き留意が必要であり、不透明な状況が続くと予想されます。

そのような中、引き続き中小企業向け貸出金残高の増強に加え、有価証券運用の強化などに取り組むことで、コア業務純益は、前年度比88億円増益の322億円、経常利益は同43億円増益の256億円、当期純利益は同22億円増益の176億円といずれについても過去最高益を予想しております。

(単位：億円)

単体	2026/3期	2027/3期(予想)	前期比
経常収益	764	989	225
コア業務粗利益	535	641	106
(資金利益)	466	490	24
(役務取引等利益)	79	83	4
(その他業務利益) ※コア	△10	67	78
経費(臨時処理分除く)	△300	319	19
コア業務純益	234	322	88
経常利益	213	256	43
当期純利益	154	176	22
有価証券関係損益	△4	△42	△38
実質と信費用合計	15	22	7

連結	2026/3期	2027/3期(予想)	前期比
経常利益	218	260	42
親会社株主に帰属する当期純利益	155	176	21

経営計画「Growing beyond 130th」の進捗

2025年度の実績および2026年度の見通しを踏まえ、経営計画最終年度(2028年3月期)の経営目標を右記のとおり修正しました。

また、成長投資への資本活用と健全な自己資本のバランスを勘案しつつ、株主還元のさらなる充実によって企業価値向上を図るため、株主還元方針についても変更を行っています。これに伴い、経営目標を株主還元率40%以上から配当性向40%以上へ見直しています。

経営目標(単体)	2026/3期	【見直し後】 2028/3期
修正OHR	56.11%	55%未満
コア業務純益ROA	0.57%	0.60%以上
当期純利益	154億円	200億円以上
当期純利益ROE	4.33%	5.00%以上
配当性向(連結) ※1	33.93% ※2	40%以上
ESG投融资残高	1,797億円	3,000億円
女性役付者比率	30.6%	30%以上

※1 株主還元率40%以上(連結)を配当性向40%以上(連結)に見直し
※2 130周年記念配当を除く

PBRの改善に向けた対応について

① 認識する株主資本コスト

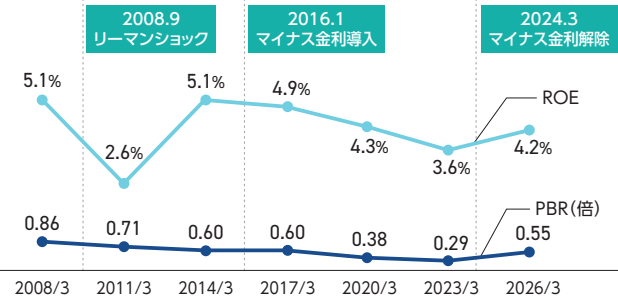
CAPMに基づく株主資本コストは5.1%程度、インプライド資本コスト(株式益利回り)に基づく同コストは5.7~6.5%程度と認識しております。ROEの実績値や経営計画の目標値とは乖離があり、ROEの向上、資本コストの引き下げに向けて、長期的な取組みが必要であると認識しております。

■ 当行の認識する株主資本コスト

CAPMに基づく株主資本コスト (一定の前提に基づき当行にて算定)	5.1%程度
インプライド資本コスト (ROE÷PBRにて算定)	5.7~6.5% 程度

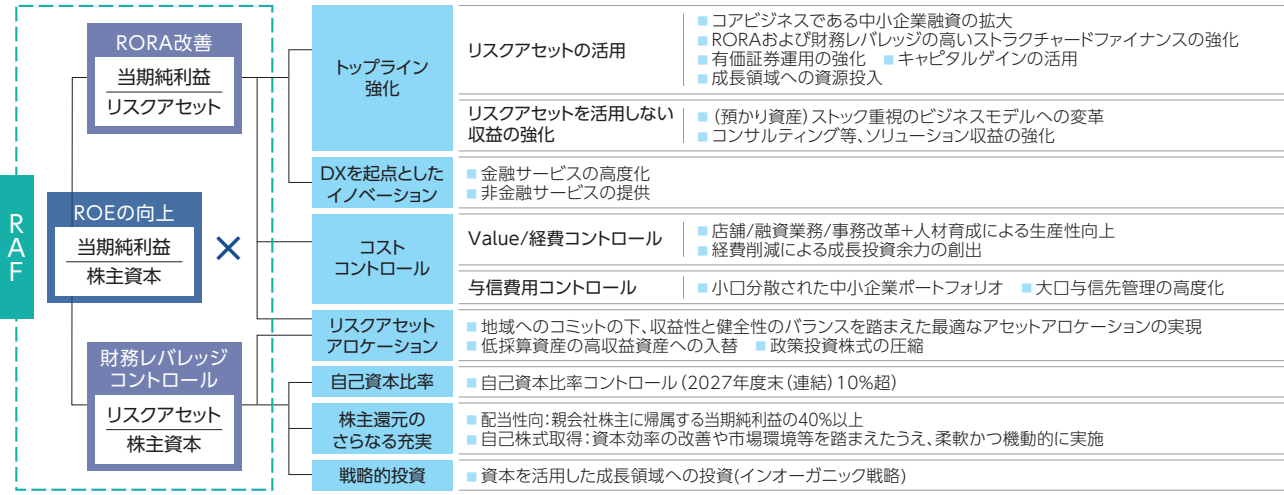
(ROE)

中長期的にめざす水準	5.0~7.0%以上
《実績》2025/3期(連結)	3.95%
2026/3期(連結)	4.23%



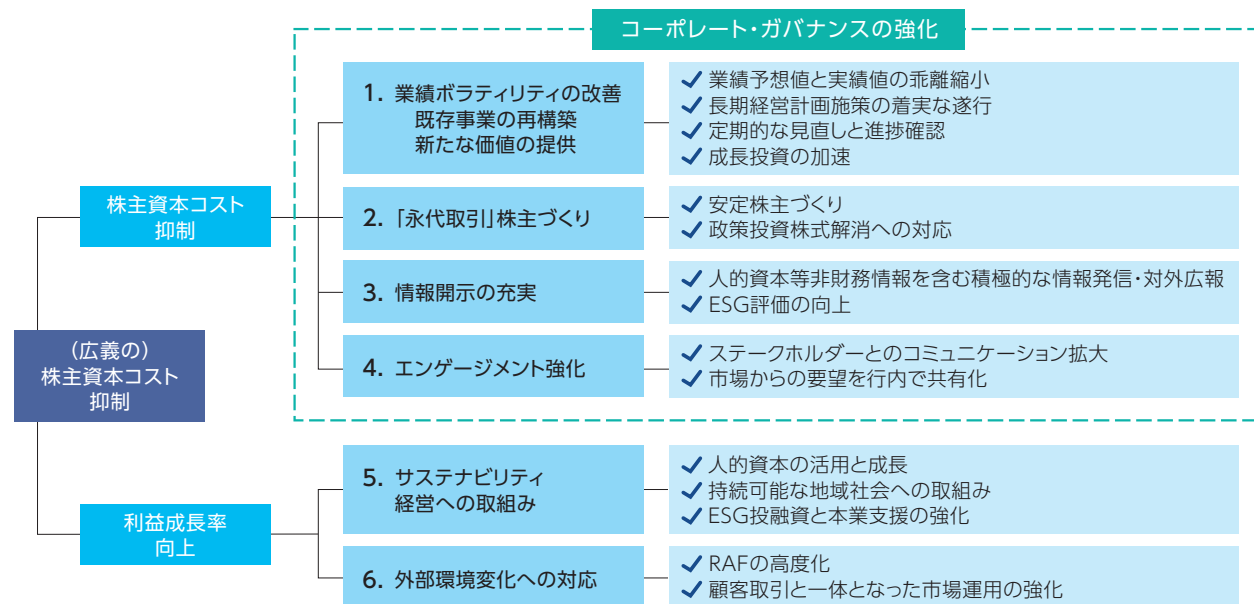
② ROEの向上に向けた取組み

RAF(リスクアベタイト・フレームワーク)に基づき、長期経営計画に掲げた収益性の向上と自己資本水準の適切なコントロールにより、ROEの向上を図ってまいります。



③株主資本コスト抑制に向けた取組み

(広義の)株主資本コスト抑制に向け、6つの取組みを強化してまいります。

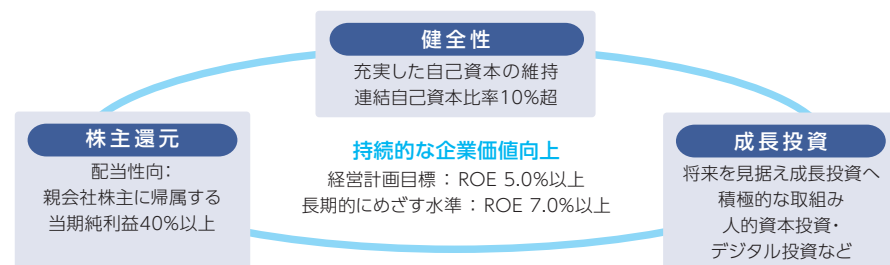


④資本政策の基本的な考え方

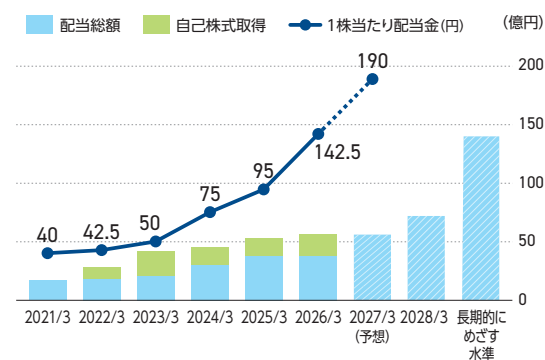
■資本政策

当行グループの持続的な成長・企業価値の向上に向け、十分な資本水準(連結自己資本比率10%超)を維持したうえで、将来を見据え成長投資(人的資本投資やデジタル投資等)へ積極的に取組むとともに、株主のみなさまへの積極的な利益還元を充実させてまいります。

2026年3月期の年間配当は前年度比47円50銭増配の142円50銭となりました。また、2027年3月期の年間配当につきましては、47円50銭増配の1株当たり190円(中間100円(うち、記念配当10円)、期末配当90円)の予想としています。

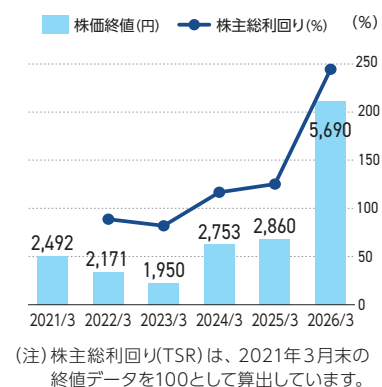


■株主還元の推移



■株主総利回り(TSR)の推移

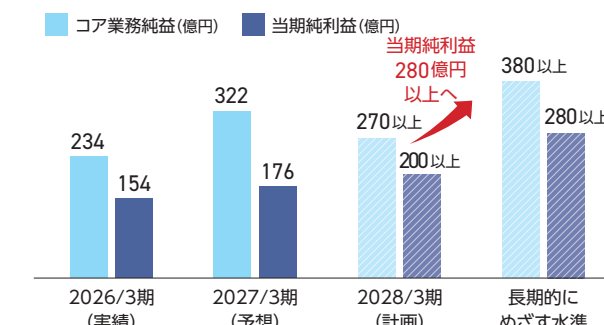
配当と株価変動を合わせた、当行の株主総利回り(TSR)は下記のとおりです。2021年3月末に投資を行った場合の、2026年3月末時点の配当を加味した投資収益率は、244.5%となっています。引き続き、安定的な配当継続とキャピタルゲインを含めた中長期的な株主総利回り(TSR)でも評価いただけるよう努めてまいります。



⑤利益水準およびROEの展望

長期経営計画の基本戦略を確実に遂行し、着実に利益水準を高めてまいります。そして、長期的にめざす水準を視野にいれることができる収益体質の構築を図り、株主資本コストを上回るROEを展望してまいります。

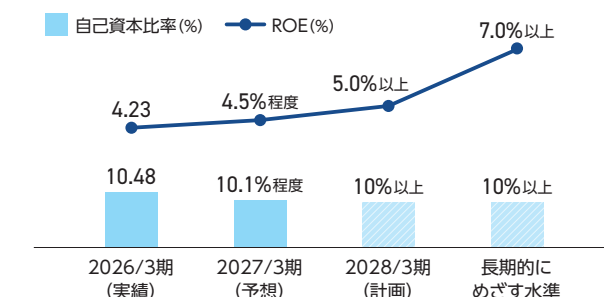
■利益水準の引き上げ(単体ベース)



利益水準の引き上げに向けて

- 経営計画「Growing beyond 130th」で掲げた下記基本戦略に沿い、利益水準を着実に高めていく。
【基本戦略】1. 永代取引の進化
2. 持続可能な地域社会への取組み
3. 活力ある組織と多様な働き方の実現
4. 経営基盤の強化
- これまで取組んできた四国アライアンスや野村証券との包括的業務提携、さらにiBank社との提携など、アライアンスを一層強化し、長期的には安定して当期純利益を280億円計上できる収益体質の構築を図る。

■ROE引き上げと自己資本比率(連結)



財務レバレッジ政策について

- RAFの高度化に取組み、統合リスク管理の高度化やALMの強化により、最適な経営資源と資本配賦を図ることで卓越した効率経営を追求する。
中小企業融資や外航船を中心としたコアビジネスに加え、ストラクチャードファイナンス等の本部施策により、貸出金の増強を図る。
- 配当性向:親会社株主に帰属する当期純利益の40%以上。
- 自己株式取得:資本効率の改善や市場環境等を踏まえたうえ、柔軟かつ機動的に実施。
- 政策投資株式の縮減を加速し、成長投資へ。

政策保有株式に関する方針

(1) 保有方針

政策保有株式については、資本の効率性等の観点から縮減を進めることを基本方針としたうえで、取引先との長期的・安定的な関係の構築、業務上の連携強化を主たる目的として、当行の中長期的な企業価値向上の観点から経営判断を行い限定的に保有しております。政策保有株式は、取得に際して、投資効果と保有リスクを十分考慮したうえで取得の諾否を決定しております。個別の政策保有株式について、投資リターンと保有リスクを資本コスト等の観点から定期的に精査を行い、中長期的な経済合理性や保有意義も踏まえ保有適否等を検証のうえ、取締役会において報告を行っています。検証の結果、保有に見合った価値が認められないと判断した場合には、投資先企業と十分な対話を行い、理解を得たうえで、縮減を進めてまいります。

また、当行の株式を政策保有株式として保有している会社から株式の売却等の意向が示された場合、取引の縮減を示唆するなどの売却を妨げることは行わず、適切な対応を行うこととしております。

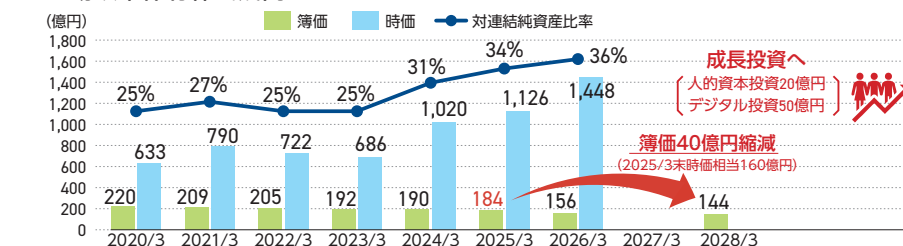
(2) 縮減状況

保有方針に基づき、右記のとおり政策保有株式の縮減を進めております。

政策保有株式の縮減を加速

2025/3比、3年間で簿価ベース40億円縮減
縮減は順調に進捗する一方、継続保有している株式の時価が大幅に拡大

■上場政策保有株式残高



法人ビジネス—法人取引における永代取引

基本的な考え方

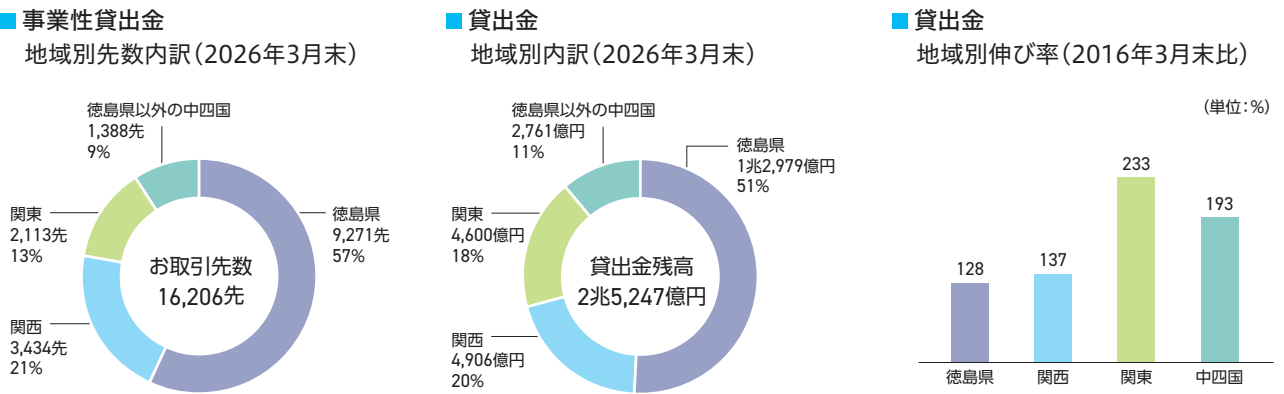
当行は、世代を超えたパートナーシップ「永代取引」の実践により、取引先の企業価値向上と、それらを通じた地域の活性化および持続可能な地域社会の実現をめざしています。

当行の強みである中小企業取引では、長年培ってきた事業性評価を通じ、「融資資産の健全性を堅持しながら、中小企業の業績が景気等に左右され変化することを前提として、支え続けていくこと」を基本としています。

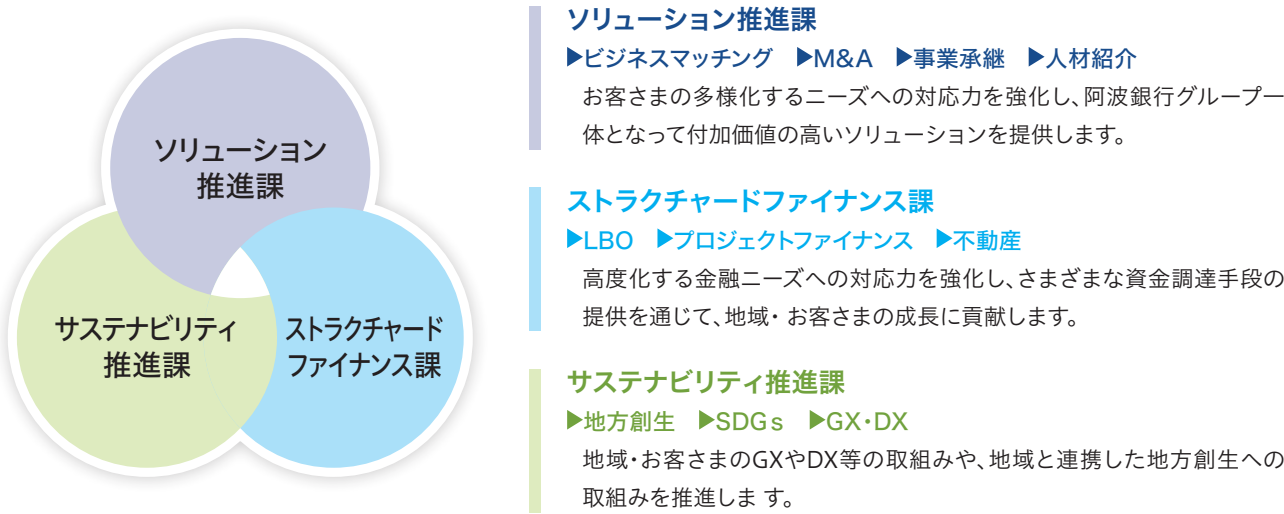
また、地域企業の経営課題の複雑化・多様化を踏まえ、コンサルティング機能の高度化に取り組むとともに、地域のさまざまなパートナーとの連携を強化してまいります。

強固なお客さまネットワーク

徳島県のリーディングバンクとして、県内の強固な顧客基盤に加え、長年にわたり積み重ねてきた、県外における取引先基盤を有しています。地元徳島で培った「永代取引」のノウハウを、県内外で伝承・進化させ、お客さまネットワークのさらなる強化により、取引先企業および地域の活性化につなげています。

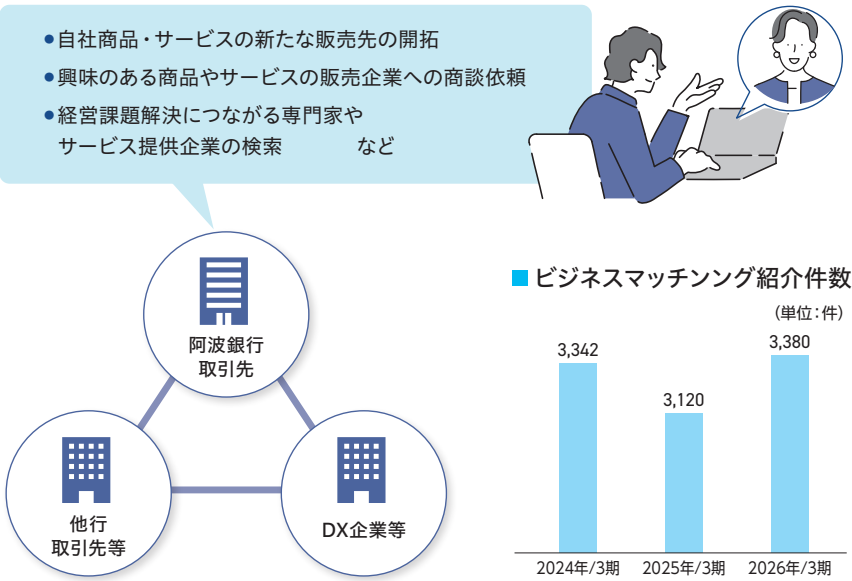


地方創生推進部



■ あわぎんBMS(ビジネスマッチングサービス)

当行では、「あわぎんBMS※」に蓄積された取引先・ビジネスマッチング先のデータを活用し、お客さまの課題解決や販路拡大、業務効率化を支援しています。また、お客さまにとってより最適なビジネスマッチングの実現をめざして、AIを活用した提案精度の向上に、営業店・本部が連携しながら検証を重ねています。引き続き、お客さまへの最適なソリューションの提供と、新たなビジネス機会の創出に取り組んでまいります。



※取引先企業の商談や課題解決ニーズを自社のパソコン等から登録・閲覧し、直接データベースへのアクセスおよび商談等の申込が可能となるサービス。

■ 事業承継への取り組み

事業承継は、全ての企業が経験する企業のライフイベントであり、特に中小企業においては、多くの企業が経営課題として認識し、地域の雇用や技術継承の観点からも重要な課題となっています。当行は、経営者の高齢化や後継者不在を背景とした取引先企業の事業承継ニーズに対し、当行と阿波銀コンサルティング(株)が中心となり、阿波銀キャピタル(株)や外部機関とも連携しながら、M&A(第三者承継)やファンド利用などの事業承継スキームを、各企業の想いに寄り添った形でご提案しています。

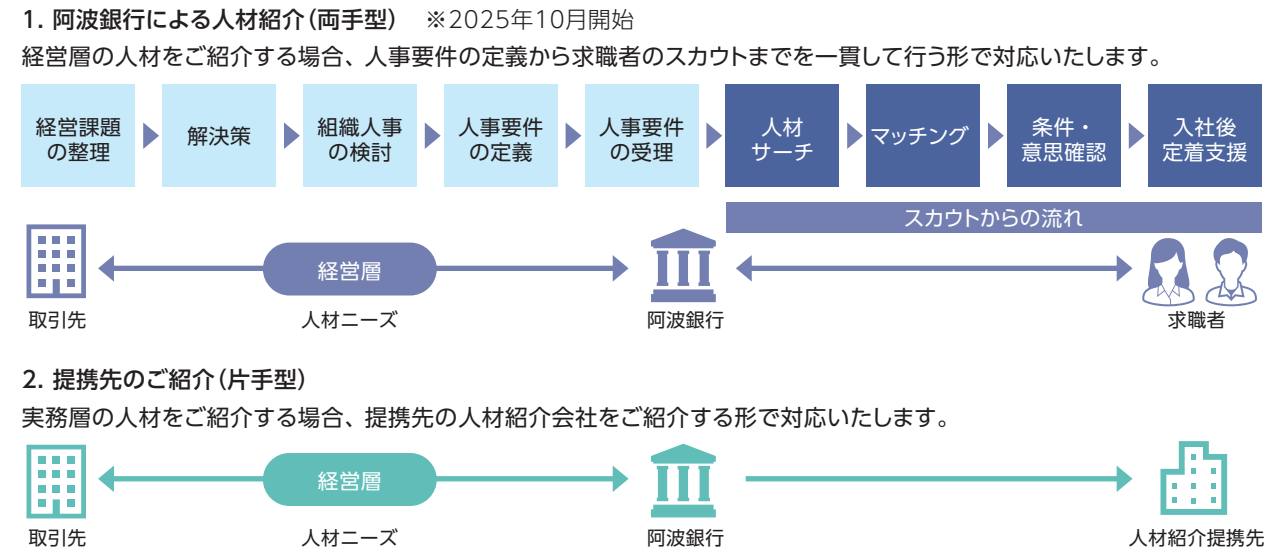
■ さまざまな事業承継スキーム

	内容	ポイント
M&A	譲り受け企業へ株式を売却し、買収先企業による経営が行われる	譲り受け企業とのシナジー効果(技術力向上や販路拡大などの効果が見込める)
事業承継ファンド	ファンドが一旦株式を取得し、ハンズオンによる支援を実施後、親族、従業員、第三者等が再承継	ハンズオン期間における、後継者育成や再承継への道筋確保
サーチファンド	ファンドが一旦株式を取得し、サーチャーが経営を行った後、EXIT(上場、MBO、第三者承継等)	サーチャーと事業承継ニーズのある企業のマッチング(想いの把握や成長戦略の共有)
社内承継(親族、社内後継者)	親族や社内幹部への事業承継(株式譲渡)	株価対策などを含めスムーズな承継スキームを提供

■ 人材紹介業務

当行において地域の企業と経営課題を共有し、「経営幹部」「管理者層」「専門人材」などの求人ニーズを明確化し、人材ニーズに応じた最適なマッチングを実現いたします。人事要件の定義から求職者のスカウトまでを一貫して行い、入社後の定着状況についても丁寧にご支援いたします。

■ 業務スキーム



■ 地域の活性化に向けた取組み

地域の課題解決や活性化を図り、持続可能な発展に寄与することを目的に、地域の自治体とさまざまな連携協定を結んでいます。

1. 阿波市および農業委員会との三者協定の締結

高齢化による農業の担い手の減少と耕作放棄地の増加が全国的に懸念される中、阿波市および農業委員会と連携し、同市農業の維持・活性化に取組み、次世代につないでいくことを目的としています。



■ 協定の内容と当行が取組むことの概要

協定の内容	当行が取組むこと
(1) 農地の有効利用と耕作放棄地の抑制	①阿波市や生産者とのミーティングの実施 ②阿波市が取りまとめる「農地貸したい・売りたいリスト」を取引先へ情報提供 ③農地集約システムを活用した農地マッチング ④取引先等と連携し、耕作放棄地を再生 ⑤市内内外の大規模農家・農業新規参入者等の呼び込み
(2) 農産物および加工品の販路開拓	①阿波銀コネクスト(株)、Shikokuブランド(株)等の活用による販路開拓支援
(3) 生産者への取引先や提携先等の紹介を含む総合サポート	①当行ビジネスマッチング先(補助金支援、農機具買取業者等)の紹介による生産者の課題解決支援の実施 ②日本政策金融公庫等と連携したセミナーの開催

2. 鳴門市との「持続可能な観光の推進に関する協定」の締結

鳴門市と連携し、持続可能な観光の実現に寄与することを目的としています。

■ 協定の内容と当行が取組むことの概要

協定の内容	当行が取組むこと
(1) 「持続可能な観光」の普及啓発	取引先への「持続可能な観光」の普及啓発、セミナーの開催
(2) 事業者間の情報・意見交換の場づくり	官民・異業種による定期的なミーティングの開催
(3) データの収集・分析	DMOや提携先を活用した観光客データの収集・分析
(4) 持続可能な観光への取組みを進める事業者の支援	県内外からの事業者の誘致、ハード、ソフトの整備支援



- めざすべき効果
- 来訪客への地元飲食利用促進
 - 交通手段改善
 - ホテル誘致推進
 - 鳴門公園の魅力向上
 - サイクリング受入拡大
 - 観光客データ活用による生産性向上

3. 那賀町および取引先との三者協定の締結

本協定は、那賀町および取引先との相互連携と協働による活動を推進することにより、地域活性化および町民サービスの向上に資することを目的としています。

■ 協定内容

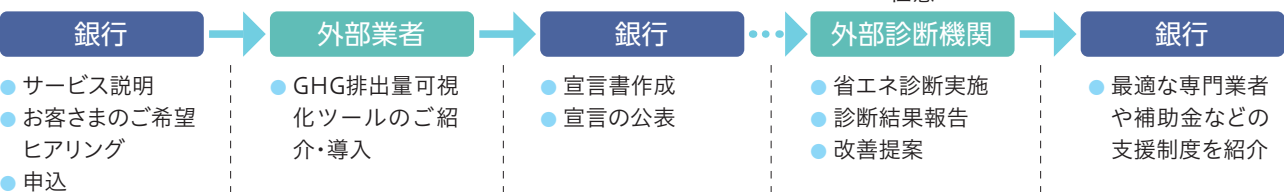
- まちの魅力向上に関する事
- まちづくりを永続的に運営管理する仕組みに関する事
- 持続可能なまちの先行的なモデルになる仕組みに関する事
- 空き家、空き地など地域資産の再生、利活用に関する事
- 都市と地方双方の人材交流、経済創発に関する事
- 地域住民の生活の質向上に関する事
- 関係人口の創出、拡大推進に関する事
- 情報の発信および広報活動に関する事
- その他地域の活性化に関する事



■ 脱炭素宣言支援サービスの開始

お客さまの脱炭素経営を支援するため、地域企業のカーボンニュートラル推進を支援する「あわぎん脱炭素宣言支援サービス」を開始しました。上場企業を中心としたサプライチェーン全体での脱炭素化が進む中、中堅・中小企業にもカーボンニュートラルへの対応が迫られています。このような社会的要請を踏まえ、GHG排出量の見える化を通じて脱炭素宣言の策定・表明の支援を行うことで、お客さまの脱炭素経営への取組みを一層後押しします。

■ サービスの具体的な流れ



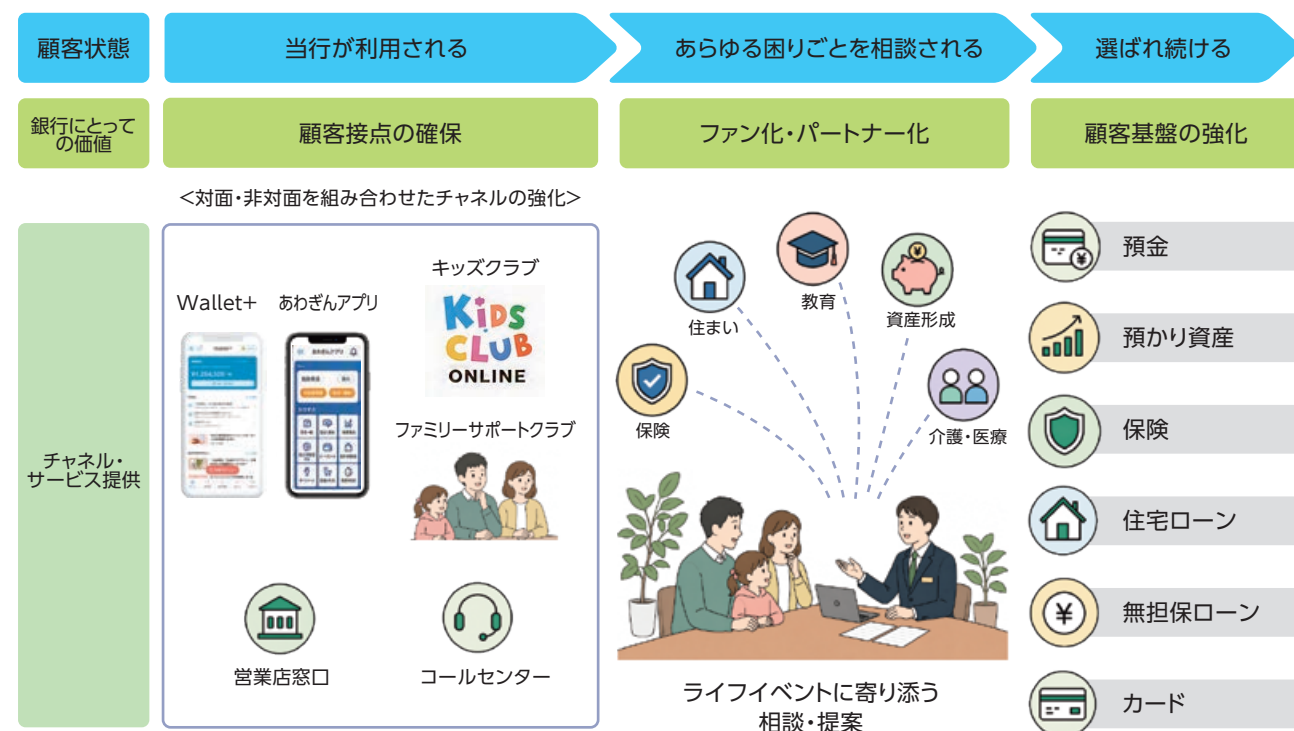
個人ビジネス—ファミリーサポート営業の強化

基本的な考え方

当行は、ファミリーサポート営業における永代取引方針「全てのお客さまと向き合い、深く理解することを基本とする」「お客さまの顕在ニーズ、潜在ニーズに対し、情報を付与したそれぞれのお客さまに応じた価値を、最適なタイミング、最適なチャネルで提供する」(抜粋)のもと、お客さまの想いを将来にどうつないでいくかを見据え、付加価値の高い総合金融サービスを提供し、お客さまの世代を超えた家系の永続的な繁栄に貢献することをめざしています。

チャネルの強化

アプリや会員サービス、コールセンター、営業店窓口など、多様なチャネルを通じてお客さまとの接点を拡充し、ライフイベントに寄り添った提案を行います。継続的に顧客接点を確保することで、お客さまとの信頼関係を構築し、ファン化・パートナー化による中長期的な収益基盤の強化につなげていきます。



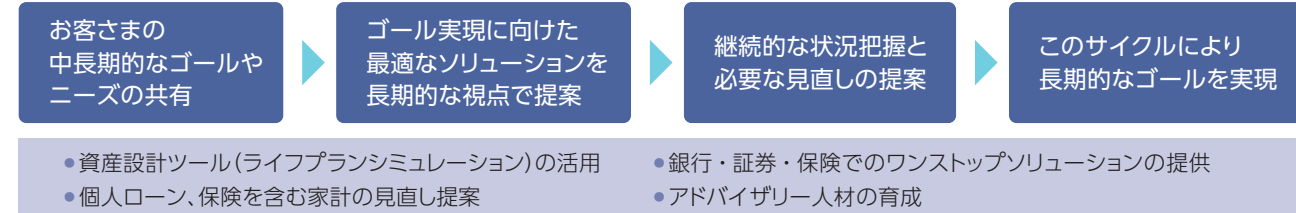
ストックビジネスへの変革とお客さま本位の業務運営の実践

2021年4月から野村證券との金融商品仲介業務に関する包括的業務提携をスタートしています。「金融先進県」の実現をめざし、当行と野村證券の双方が持つ強みを活かしながら、お客さまのライフステージに応じた最適な資産運用や専門性の高い各種相談・提案ができる体制を構築しています。

また、長期経営計画のもと、人生100年時代におけるお客さまの最適な資産形成による豊かな生活の実現に向け、「お客さま本位の業務運営」に関する取組方針を定めています。「お客さまの最善の利益」を追求するため、ゴールベースアプローチに基づく長期運用提案の実践など、「ストック(残高)」を重視するビジネスモデルへの転換を明確にし、お客さまの中長期的なゴールの実現に向けたサポートに取組むとともに、当行の安定した収益基盤の構築に努めています。

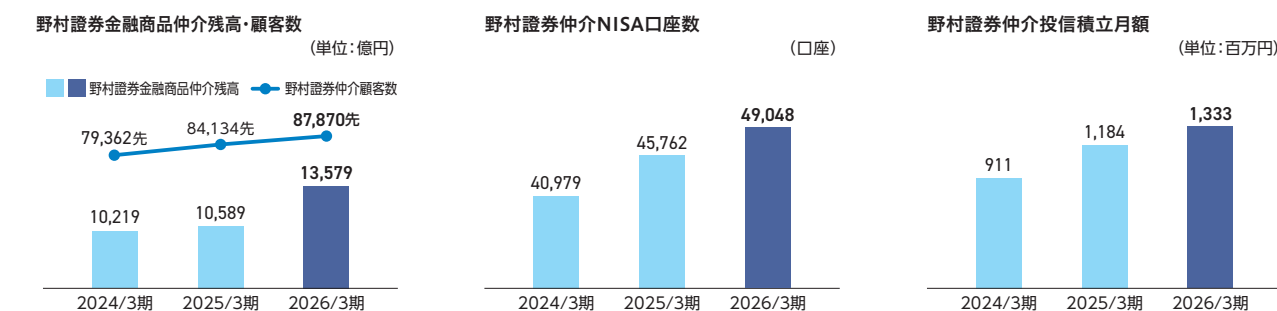


ゴールベースアプローチの実践



金融先進県への取組み

「金融先進県」の実現とは、地域の方々が広く資産運用に関する知識を有し、欧州並みの割合で資産運用を行うことで、全国トップレベルの金融資産を有する豊かな地域が実現することです。この実現に向け、福利厚生 の充実 にニーズがある企業のみならずと連携し、「職場つみたてNISA」の推進などを行っています。取引先の従業員のみなさまの資産形成を後押しすることで、豊かな生活の実現と、それを通じた企業の成長および地域の活性化につなげていきたいと考えています。



Topics 「金融先進県」の実現に向けた取組み

金融リテラシーの向上と子ども達の未来に向けて

■金融教育・出張授業の開催と金融経済教育インストラクターの養成

当行は、子どもの頃からお金の大切さや仕組み・役割等の金融リテラシーを身につけ、社会人として主体的に行動できるよう、金融教育・出張授業を通じた支援を行っています。2022年7月には徳島県と金融経済教育充実のための連携協定を締結しました。2025年度は、出張授業を46校2,824名の方へ実施しました。

また、金融経済教育の普及を一層強化することを目的に「金融経済教育インストラクター」を養成し、地域の幅広いニーズに対応できる体制づくりを進めています。



■J-FLECの講師派遣制度を活用した出張授業の実施

金融経済教育推進機構(J-FLEC)とも連携し、講師派遣制度を活用した出張授業を通じて、地域の金融リテラシー向上に取組んでいます。



■エコノミクス甲子園 徳島大会の開催

高校生が楽しみながら金融や経済について学ぶためのクイズイベント「エコノミクス甲子園徳島大会」を毎年開催しています。



デジタル戦略の推進

当行のデジタル戦略

当行は、「お客さまサービスのデジタル化」「データに基づくご提案」「デジタルを活用した業務の効率化」「デジタル人材の育成」「地域のデジタル化支援」をデジタル戦略の骨子として掲げ、DXを進めています。

2024年4月、デジタル戦略を部門横断的に推進するためにデジタル戦略推進プロジェクトチーム(DXPT)を組成しました。これは、本部全部署に任命したデジタル戦略推進担当が、組織横断的なプロジェクトを推進するための取組みであり、デジタル戦略に基づいた業務効率化やデジタルチャネルの強化、デジタル人材の育成等を進めてきました。

2025年6月には、当行のデジタル戦略の推進を一層強化するため、本部組織を改定し、経営統括部「デジタルイノベーション推進課」を新設しました。デジタル技術やAI等を活用し、イノベーションと組織風土の改革を進めてまいります。

■お客さまサービスのデジタル化

お客さまサービスのデジタル化の推進と、対面サービスと非対面サービスの融合により、お客さまに最適なサービスを最適なタイミングで提供することをめざしています。

その一環として、住所変更手続きなどの各種手続きをワンストップでオンライン完結できるサービスである生活基盤プラットフォーム「ペンリィ」の推進に取組み、お客さまの利便性向上と手続き負担の軽減につなげています。

個人 Wallet+ 2023年4月～

金融機能

- 目的預金・収支管理
- 送る・受け取る機能
- 保険・住宅ローン計画

非金融機能

- マガジン・ポイントサービス
- 地域情報・クーポン配布



※ iBankマーケティング株式会社が提供するスマートフォンアプリです。

法人 従業員 福利厚生サービス「WELLTIME」 2024年4月～

充実した福利厚生による
企業価値の向上

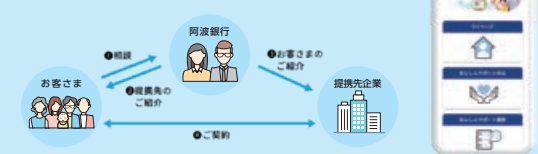
- 健康管理
- 自己啓発
- 資産形成
- 割引優待

人材の採用・定着の強化を支援



個人 ファミリーサポートクラブ 2025年1月～

住まいや暮らしに関するさまざまなお困りごと
に信頼できる提携事業者をご紹介します



法人 あわぎんビジネスポータル 2025年5月～

ポータルでのお客さま支援

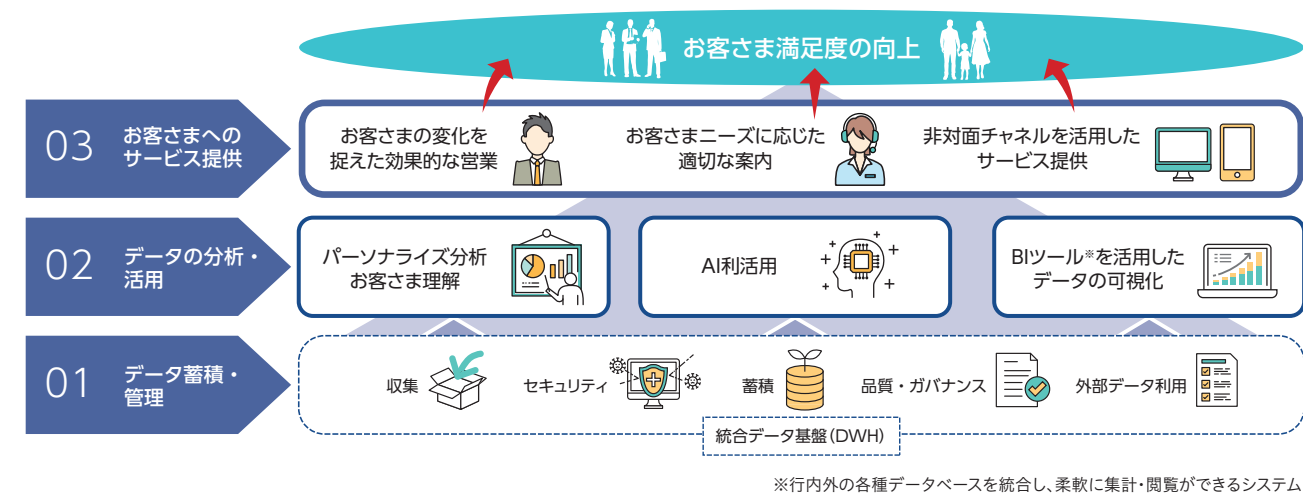
- 経営・営業・DX支援
- ビジネスマッチング

ポータルを利用した業務改善

- 非対面コミュニケーションによるお客さまとの接点強化
- ペーパーレス化の推進



デジタルチャネルの強化に取組むとともに、人にしかできない高度で専門的なコンサルティングや手厚いパーソナルサービスなど、当行の強みであるオーダーメイド提案を一層進化させ、対面・非対面サービスをシームレスにつなぎ、当行ならではの付加価値の高い金融サービスを提供してまいります。



■データに基づくご提案

BIツールを活用し、行内外の各種データを可視化・分析のうえ営業店に還元することで、営業戦略の策定や提案活動の高度化を進めています。お客さまの取引状況や行動変化を捉えた情報を行内システム上でおすすめ表示することにより、職員がお客さまごとのニーズの変化を把握し、最適な提案につなげられる体制を整備しています。

■デジタルを活用した業務の効率化

当行では生成AIを、業務効率化および顧客価値創出を実現する基盤技術として位置づけ、全社的な活用を推進しております。主に、文書作成・要約・規程検索等の社内業務効率化により、付加価値の高い業務に注力できる環境を整え、お客さまサービス向上を図っています。また、個別業務への生成AI適用により、定型業務の自動化や業務プロセスの高度化をめざし、組織全体の生産性向上を推進しております。

本部において一般業務を担当する職員が、自らの業務をデジタル化するためのEUC(エンドユーザーコンピューティング)の利用環境を整え、デジタル化する取組みを行っています。業務のデジタル化により行内環境のペーパーレス化を進めてまいります。

■デジタル人材の育成

2025年4月に、当行のデジタル戦略遂行に必要な人材を「デジタル人材」として定義し、ベース人材と専門人材の育成を開始しています。

また、「AIを使いこなせる人材」の育成に向け、階層別デジタル研修会や生成AI活用研修会を実施しています。職員一人ひとりの役割や習熟度に応じて、デジタル技術やAIを実務で活用する力の向上を図っています。

さらに、生成AIをロールプレイングの相手役とみなし、職員の接客能力の向上を図る取組みも実施しています。生成AIを活用し、職員の営業力強化とお客さま対応スキルの向上をめざします。

■地域のデジタル化支援

当行および阿波銀コンサルティング(株)は、お客さまの事業のDXを支援するため、DXコンサルティングとDXのためのサービスのご紹介(ビジネスマッチング)を行っています。お客さまの事業上のお悩みを丁寧におうかがいし、当行グループの知見を集約して改善案をご提案することで、お客さまのDXを支援させていただきます。

また、デジタル化の目標として「地域のキャッシュレス比率50%」(2026年3月末時点では43.6%)を目標として掲げています。当行で定義する「地域のキャッシュレス比率」とは、キャッシュレス決済額(口振引落額+クレジットカード支払額+デビットカード支払額+バーコード決済への資金移動額)を「現金での出金額」+「キャッシュレス決済額」で割ることで、算出しています。

当行のサービスのデジタル化や、デジタル人材の育成を通じ、地域のキャッシュレス比率を高めることで、お客さまのデジタルリテラシーを高め、地域の活性化をめざしています。

《「DX認定事業者」の認定取得》

2023年11月、当行は経済産業省が定めるDX認定制度において「DX認定事業者」に認定されました。DX認定制度は「情報処理の促進に関する法律」に基づき、DXの推進にかかる経営ビジョンの策定や体制整備などの認定基準を満たす対応を行い、DXの実現に向けた準備が整っている事業者を経済産業省が認定する制度です。

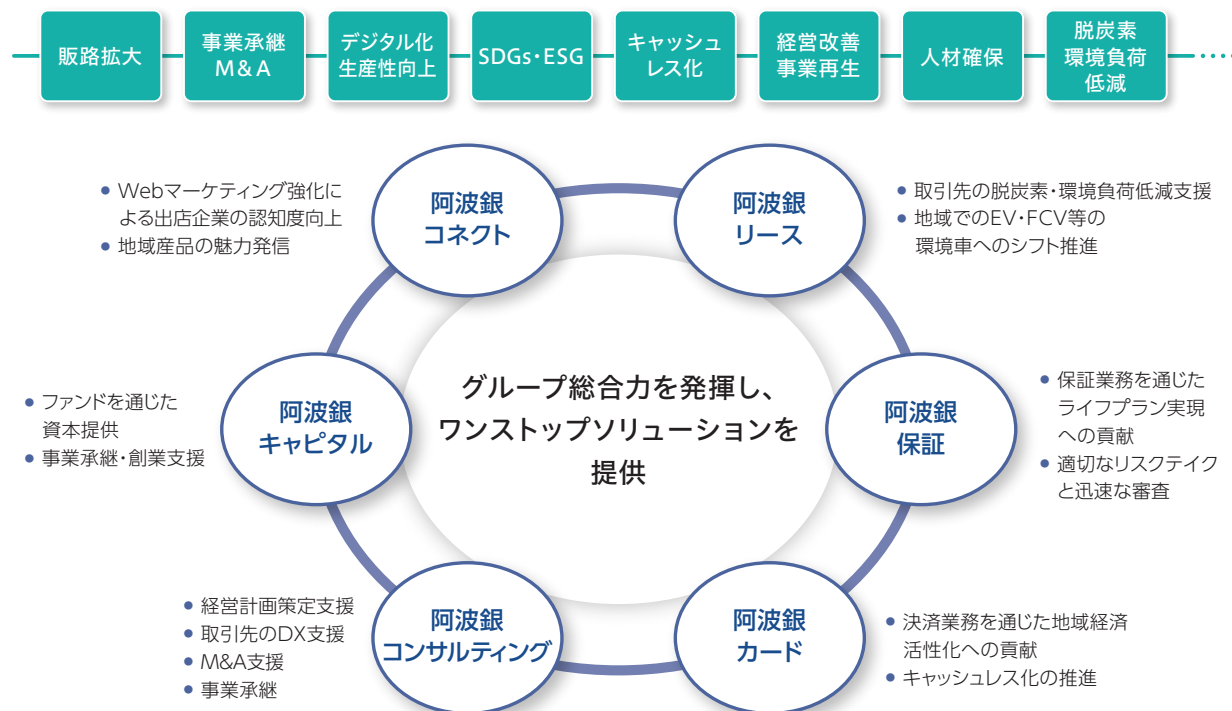
今後もデジタルチャネルの拡充と、行内データの分析や活用で、お客さまにより良いサービスをご提供する取組みを行ってまいります。



グループ総合力の発揮

基本的な考え方

当行は、お客さまの多様な経営課題に対し、あわぎんグループや外部提携先と連携し、実効性のある総合的なソリューション提供を行っています。グループの各専門分野における知見を活用し、お客さまの持続的な成長をグループ一体となって支援してまいります。



阿波銀コンサルティング株式会社

2014年7月の設立以来、「コンサルティング事業」を通じて地域経済の発展に貢献できる企業をめざしています。多様化するお客さまのニーズに応えるべく、「経営コンサルティング」「事業承継・M&A」など、グループの連携を強化し、経営理念である「お客さまの企業価値向上を通じて地域・社会の発展に貢献する」ことに注力しています。

【あわぎんDXサポートパッケージ】の取扱開始

阿波銀行創業130周年記念事業の一環として、2026年6月から「あわぎんDXサポートパッケージ」の取扱いを開始しました。本パッケージは、経理・人事・労務・業務管理を効率化するDXツールを、企業ごとの課題に合わせて選定・導入する伴走型支援サービスです。現場目線での丁寧な課題分析から、最適なツールのご提案、導入後の継続フォローまでをワンストップでサポートし、業務効率化、経営状況の可視化、経費削減、労務管理など、さまざまな経営課題の解決にお役立ていただけます。



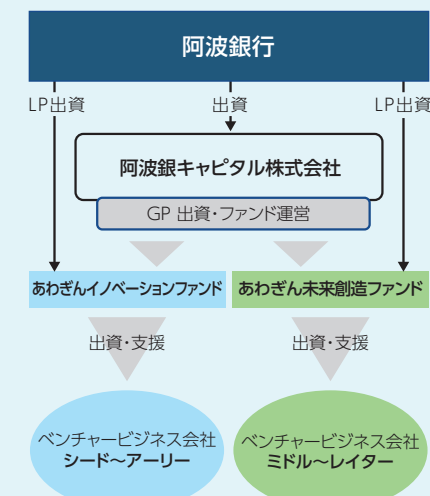
阿波銀キャピタル株式会社

投資専門子会社として2023年7月に設立しました。事業承継や安定成長支援が必要な企業、イノベーション創出に注力するスタートアップ企業に対し、エクイティ供給を通じてお客さまの課題解決と企業価値の向上、持続可能な地域社会の実現に取り組んでいます。

旺盛な企業ニーズを受け、2026年1月にあわぎんイノベーション投資事業有限責任組合（以下、あわぎんイノベーションファンド）を新設し、あわぎん未来創造投資事業有限責任組合（以下、あわぎん未来創造ファンド）を増額いたしました。

「あわぎんイノベーションファンド」は、徳島県内を中心としたシード期やアーリー期のベンチャー企業の支援を目的としており、「あわぎん未来創造ファンド」とあわせた2つのスタートアップ向けファンドにより、これまで以上に創業期のそれぞれのステージに応じた幅広い創業支援が可能となりました。

名 称	あわぎんイノベーション投資事業有限責任組合 (愛称:あわぎんイノベーションファンド)	あわぎん未来創造投資事業有限責任組合 (愛称:あわぎん未来創造ファンド)
設立日	2026年1月20日	2023年10月2日
投 資 対象先	創業や新事業展開を行う 中小企業等	創業・新事業展開・新規販路開 拓を行う 今後成長が期待される中堅・ 中小企業等
総 額	5億円	20億円(今回10億円増額)
存 続 期 間	2040年12月31日 (募集期間5年+出資期間10年)	2038年9月30日 (募集期間5年+出資期間10年)
組 合 構 成 員	株式会社阿波銀行、阿波銀キャピタル株式会社	



阿波銀コネクト株式会社

2026年4月、ラシクルモール*が開業から5周年を迎えました。当初、49社でスタートした出店社数は190社となり、出品数は1,400点、会員数は10,000人を突破することができました。

2025年度にはWEBカタログギフト「ラシクルモールギフトセレクション」を開始し、お中元やお歳暮、手土産や贈り物などとしてご好評いただいております。

また、阿波銀行創業130周年記念×ラシクルモール5周年記念の特別企画として、徳島県出身の料理研究家である浜内千波先生によるイベント「親子でクッキング 浜内千波先生とひとくち寿司をつくろう！」を開催しました。

今後も、徳島の魅力ある商品や出店者の方々の想いを広く発信していきます。

※阿波銀コネクト株式会社が運営するECモール。地域事業者の販路拡大や地域経済の活性化を目的として、徳島の魅力ある商品やサービスを全国へ発信しています。

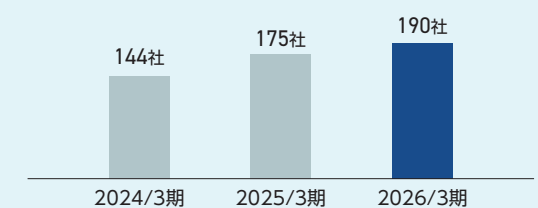


浜内氏イベント



カタログギフト

ラシクルモール出店社数



ラシクルモール
サイト

当行の人的資本経営の考え方

当行は、地域社会の持続的な発展を支える基盤として、人材を重要な経営基盤の一つと位置づけています。環境変化や価値観の多様化が進む中においては、職員一人ひとりが能力を最大限に発揮し、自律的に成長し続けることが、価値創造の源泉であると考えています。

こうした認識のもと、従来の人材マネジメントの枠組みを見直し、2024年度より新たな人事制度を導入しました。本制度では、総合職一本化などの人事施策により、多様なキャリア選択の実現や挑戦を後押しする仕組みの整備を進め、職員一人ひとりの主体的な成長を支援しています。

また、2025年度には「行員定年65歳以降の継続雇用制度」「従業員向け株式報酬制度」「出産祝い金」「不妊治療支援制度」「旧姓使用選択制度」を、2026年度には「エリアフリー手当」「奨学金返還支援制度」をそれぞれ新設し、ライフステージに応じて安心して働き続けられる環境づくりにも取り組んでいます。

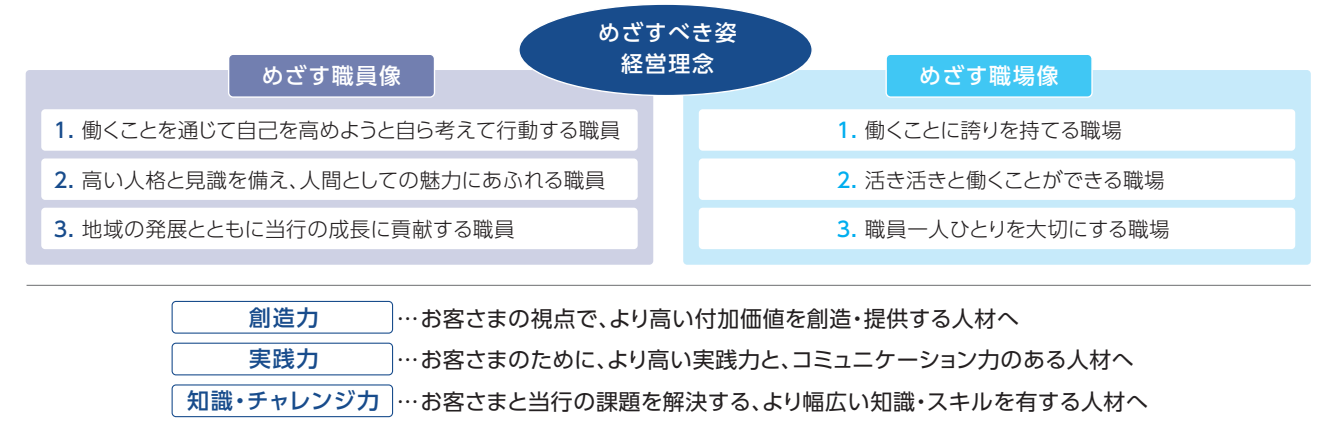
これらの取り組みを通じて、人材の成長と組織の成長の好循環を創出するとともに、多様な人材が活躍できる組織基盤の強化を図っています。今後も人的資本への投資を継続し、持続的な企業価値の向上につなげてまいります。

■ 当行の人的資本経営の考え方



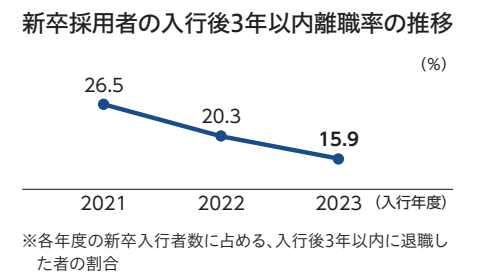
永代取引を支える人材の育成

当行職員の「めざすべき姿」

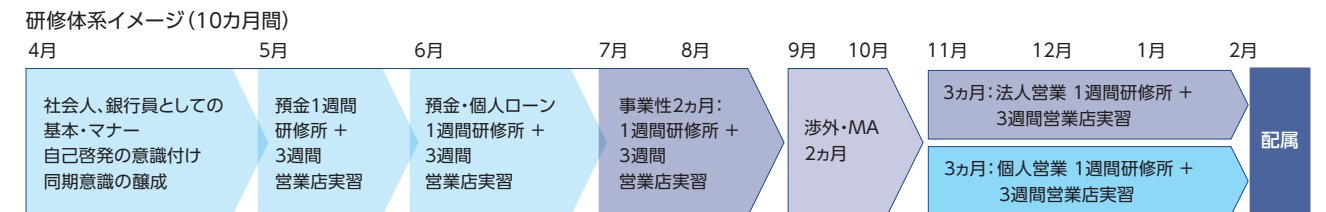


職員全員の成長支援

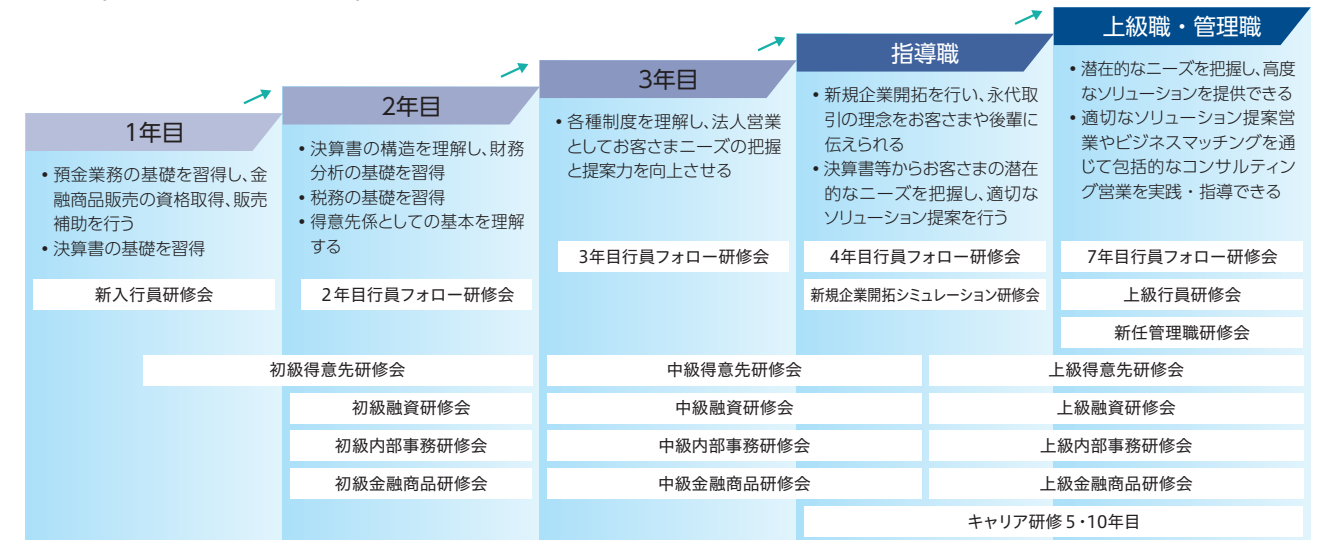
新人事制度への移行を機に、新入行員研修の内容についても見直しを実施しました。1カ月間の集合研修の後、9カ月間、幅広い業務分野について研修会でのインプットと営業店実習でのアウトプットを繰り返し実施することで、知識の定着および今後の自身のキャリア選択をする期間を設けています(従来は1カ月間の集合研修の後に正式配属)。2年目以降は業務別に初級・中級・上級の研修会を設定し、性差、年齢、役職に関係なく、主体的に学ぶことのできる環境を整えています。研修体系の見直しにより、入行後3年以内の離職率は改善しています。



■ 新入行員研修会



■ 法人(包括的コンサルティング)営業担当者のステップアップイメージ



FST(フィールド・セールス・トレーニング)の実施

集合研修とOJTの利点を組み合わせた人材育成手法「FST」を導入し、お客さまに高い付加価値を提供できる人材開発に取り組んでいます。

具体的には、同一エリア内、別店舗の先輩行員が若手渉外担当者に同行し、一緒になって新規企業や取引先企業を訪問することで、企業開拓のマインド向上と営業スキル習得をめざしています。



FSTの様子

専門人材の育成

お客さま一人ひとりに寄り添った丁寧なコンサルティングを実践していくためには、職員個々人のレベルアップと専門知識の習得が欠かせません。当行は、中小企業診断士やファイナンシャル・プランニング技能士1級等、より専門性の高い資格取得をめざす職員へ向けて、対策セミナーの開催や費用負担の補助を積極的に行っています。また、専門資格の合格者には最大50万円のインセンティブが支払われます。

■ 専門資格(定義)					
項目	2026年3月	計画('28/3)	項目	2026年3月	計画('28/3)
FP1級、CFP	49	80	宅地建物取引士	79	130
中小企業診断士	33	43	農業経営アドバイザー	3	7
社会保険労務士	6	8	税理士、公認会計士	2	2
M&Aエキスパート	414	400	キャリアコンサルタント	38	45
金融ジェロントロジスト	117	200	その他資格	22	60
証券アナリスト	21	25	合計	784	1,000

デジタル人材の育成

「デジタル人材」は、デジタルリテラシーを身につけ、行内のツールを高度に利用することができる人材を「ベース人材」、本部において高いデジタルリテラシーを持ち、デジタル戦略やシステム開発のマネジメント、お客さまのデジタル化支援を行える人材を「専門人材」とし、行員による自己啓発や研修プログラムを提供することで育成しています。

ベース人材は2026年3月末時点で110人となっています。

専門人材

【企画人材】

●本部において高いデジタルリテラシーを持ち、デジタル戦略やシステム開発のマネジメントや実務を行える人材

【顧客支援人材】

●本部および営業店でお客さまのデジタル化支援を行える人材

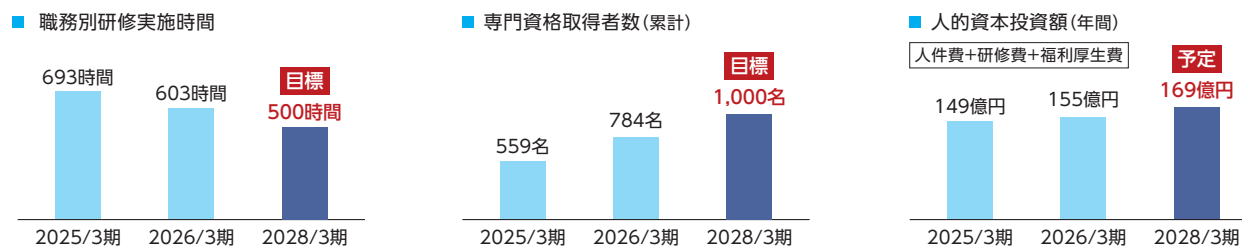
ベース人材

【ベース人材】

●デジタルリテラシーを身につけることで、DXを自分ごとと捉え、変革に向けて行動できるようになる人材
●行内のシステムやツールを高度に使うことで、効率的な業務を進めていける人材

【認定基準】

●MOS、ITパスポートの合格
●DXリテラシー基準24点以上(参考)
2025年度時点資格取得者数 MOS:502名 ITパスポート:313名



セルフアドバンス制度の利用促進 ～学ぶ機会の創出～

新しいスキル・知識を身につけ、学ぶ機会をサポートするため「セルフアドバンス制度」を運用しています。自己研鑽にかかる費用等を年間10万円まで実費支給し、費用負担を軽減することで学びを促進し、人材のレベルアップにつなげています。

サポート制度の充実

新入行員1名に対して、チューター1名、新入行員指導員1名が業務習得をサポートする体制とし、ともに成長できる環境づくりに取り組んでいます。さらに同じ職場以外の先輩行員がメンターとして若手行員をフォローし、悩みや不安を相談できる機会を提供することで、若手行員の早期自立を支援しています。

多様な人材が活躍できる環境づくり・ダイバーシティ、女性活躍推進

女性やシニアを含む多様な人材が活躍できるキャリア形成、職場環境、雇用形態、働き方等の「働きやすさ」と自らの仕事に誇りとやりがいを感じられる「働きがい」の両輪からダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)を推進し、活き活きとした職場づくりを行っています。

女性活躍推進への取り組み

■ 女性活躍に向けた研修施策

AWAdONNA

若手から中堅までの女性職員を対象に、働き方やキャリアに関するテーマについて意見交換や議論を行い、具体的な取り組みの検討につなげるプロジェクトです。活動の中では職場体験教材の作成など、現場に還元される成果の創出にもつなげています。

女性キャリア企画研修会

20代後半～30代の女性職員を対象に、キャリアや働き方をテーマに企画・議論を行う実践型研修です。「阿波銀行で働き、エンゲージメントを高め、輝くために」をテーマに企画立案やプレゼンテーションを行っています。

MAM AWAdONNA

妊娠・出産・育児期にある女性職員を対象に、情報交換の場の提供や各種研修を実施しています。プレママ期から復職後まで継続的にサポートすることで、仕事との両立や円滑な職場復帰を支援しています。

女性経営職融資研修会

女性経営職を対象に、融資業務に関する知識や判断力の向上を図る研修です。支店運営を担う立場としての専門性の強化を支援しています。

■ えるぼし

女性活躍推進法に基づく取組みが優良な企業として厚生労働省から「えるぼし」認定の最高位の3つ星を取得しています。

■ プラチナくるみんプラス

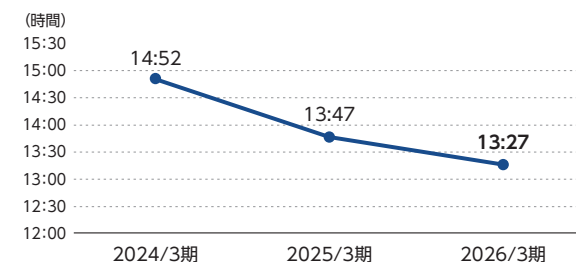
2025年9月には、次世代育成支援対策推進法に基づき、優良な子育てサポート企業であることに加えて、不妊治療と仕事の両立をサポートする企業として、厚生労働省から「プラチナくるみんプラス」認定を取得しました。

■ 働き方改革と両立支援に向けた環境整備

生産性向上と仕事・家庭生活の両立を後押しし、職員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる職場づくりにつなげています。

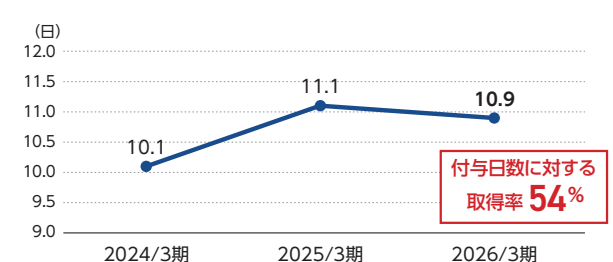
時間外労働の推移

■ 一人当たり月平均時間外勤務時間

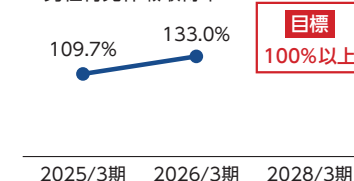


有給休暇の取得状況

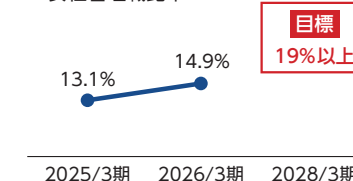
■ 一人当たり平均有給休暇取得日数



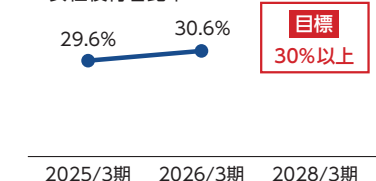
■ 男性育児休暇取得率*



■ 女性管理職比率



■ 女性役付者比率



*育児休業、育児目的休暇を取得した男性職員の人数÷配偶者が出産した男性職員の人数×100として算出しています。

Well-beingへの取組み

■ 職場つみたてNISA(2024年1月)

野村證券と「職場つみたてNISA」の契約を締結し、職員向けに給与天引きの職場つみたてNISAの制度を導入しました。拠出額に対して奨励金を3%(上限あり)付与することで職員の資産形成への意識の向上を図っています。

■ 阿波銀グループ職員持株会(2024年7月)

月例・賞与奨励金を引き上げ(8%→10%)、長期保有奨励金(最大10%)を導入しました。

■ コース制度改定(2024年4月)

エリア総合職を総合職に統合し、行員のコースは「総合職」「専門職(新設)」「オフィス職(新設)」の3コースとしました。また、総合職の転居を伴う転勤は原則本人の同意を得たうえで実施し、本拠地から離れて勤務する場合の手当を拡充しています。

※転勤一時金の支給(最大30万円)、滞在手当の増額(最大月8万円)

〈2025年度〉

■ 出産祝い金

対象者	支給金額
行員	第一子出生時:30万円 第二子出生時:50万円 第三子以降:100万円
行員以外	一律:10万円

■ 不妊治療支援制度

対象者	支給金額
全職員	上限60万円 (出産後はリセット)

※不妊治療にかかる費用を手当として支給。
※配偶者が当行職員ではない場合でも配偶者治療分も支給。

■ 旧姓使用選択制度

対象者	使用の範囲
全職員	識別証・名刺・対外的呼称等

■ ビジネスカジュアルの全店導入

営業店、本部にかかわらず、全ての職員を対象に制服やスーツもしくはビジネスカジュアルでの勤務を開始しました。



■ 定年後再雇用制度の改定

定年の65歳以降に再雇用している職員の人事制度を改定し、賞与を含めて年間賃金を最大約2倍に引き上げました。またライフスタイルに応じて勤務日数、就業時間の変更、短縮ができるようになりました。

■ 株式報酬制度

当行および連結グループ子会社の従業員を対象とした、「株式報酬制度」を導入しました。従業員エンゲージメントを一層高め、企業価値向上への貢献意欲を向上させることを目的としています。

〈2026年度〉

■ エリアフリー手当の新設

転居を伴う転勤「可」選択者を対象に、月額15,000円を支給する「エリアフリー手当」を新設しました。

■ 奨学金返還支援制度

入行後6年以内の初級職・指導職を対象に、月額上限10,000円を奨学金の貸与機関へ代理返還する「奨学金返還支援制度」を新設しました。職員の経済的負担を軽減し、Well-being およびエンゲージメント向上を目的としています。

健康経営への取組み

「あわぎん健康経営宣言」を行い、職員およびその家族の健康に関するさまざまな取組みを推進しています。

■ あわぎん健康経営宣言

1. 健康増進への積極的な支援	阿波銀行は、職員およびその家族の健康の維持・増進に責任を持ち、従業員組合・健康保険組合と一体となり心身の健康づくりを積極的に支援します。
2. 働きやすい職場環境づくり	阿波銀行は、職員の健康維持・増進活動を通じて、職員一人ひとりが生き生きと誇りを持って働くことができる職場環境づくりに取組みます。
3. 地域社会への貢献	阿波銀行は、地方創生に向けた取組みを通じて、健康で豊かな地域社会の発展に貢献してまいります。

■ 健康経営DXアプリの活用

職員の健康意識醸成と取組みを促すため、健康経営DXアプリを導入しています。主な機能として、アプリ内での健康診断結果の把握や、運動・食事・睡眠の生活ログや勤怠状況等のデータを一元管理することで、健康情報の見える化を行います。また、歩行イベントの開催など、職員間で連携することでコミュニケーション強化を図っています。



カスタマーハラスメントへの対応方針

職員一人ひとりが安心して能力を発揮できる職場環境の実現に向け、「カスタマーハラスメントへの対応方針」を公表しています。職員の人権と安全を守るとともに、働きやすい職場環境の整備を通じて、エンゲージメントの向上と人材の定着を図っています。

対話を重視する組織風土、キャリア支援の強化

役員と職員との対話

役員が職員と向き合い、直接意見交換をする中で、相互理解を深めるためのさまざまな取組みを行っています。

■ 役員ダイアログ

各役員が日ごろから営業店や本部各部署に出向き、職員とのコミュニケーションを高める機会を設けています。2025年度はダイアログを104回実施し、当行の存在意義や地方銀行のビジネスモデル、SDGs支援や人材育成などのテーマで活発な意見交換・質問・提案が行われました。

■ 挑戦力創造研修会

若手・中堅行員を対象に、「挑戦力創造研修会」を開催しました。この研修では、問題解決能力や企画力を学ぶとともに、行員の経営への参画を促進し、エンゲージメントの向上につなげることを目的としています。第2回目となる今回は17名が参加し、全6回の講義を通じて「2050年の阿波銀行のあるべき姿」をテーマにチームで検討を重ねました。最終プレゼンでは、頭取を含めた経営陣に対して、各チームがプレゼンテーションを行いました。

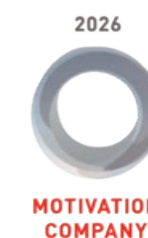
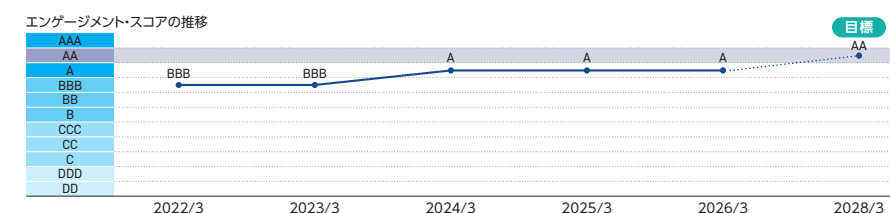


挑戦力創造研修会の発表(2025年11月)

エンゲージメント向上への取組み

従業員エンゲージメントの状況を可視化するために、当行グループ全職員に対して「従業員エンゲージメントサーベイ」を半年のサイクルで実施しています。サーベイの結果をもとに、各店でダイアログを実施しアクションプランを策定・実行することで、継続的な組織改善活動につなげています。2021年9月から(株)リンクアンドモチベーションのモラルサーベイを活用しており、2026年3月には、2025年に同社の従業員エンゲージメント調査を実施した企業の中から、エンゲージメントの高い企業として、中堅企業部門(1,000名以上)の上位10社に選ばれ、「Motivation Company」を受賞しました。

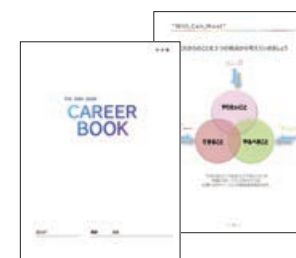
モチベーションサーベイ結果 2026年3月実施分	〈ES推移〉 レーティング スコア	2022年3月	2023年3月	2024年3月	2025年3月	2026年3月	2028年3月達成目標
60.4		BBB 57.2	BBB 57.0	A 59.5	A 60.2	A 60.4	AA以上 61.0以上



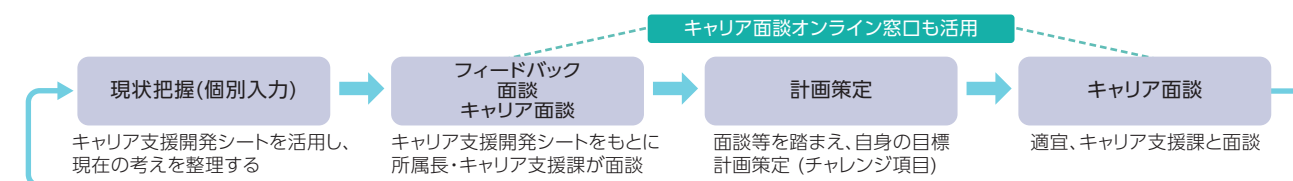
キャリア支援の強化

職員一人ひとりの主体性の発揮を重視し、生き生きと働きがいを持って働くことができる職場づくりを進めるため、キャリア研修など、自律的なキャリア形成支援を積極的に実施しています。

キャリア研修では、当行独自の「キャリアブック」を活用して、職員が仕事の目的について考え、これからの自分のキャリアを描く機会としています。また半期ごとに各自で目標設定に3~5年後のめざす姿を入力し、自身のキャリアを主体的に考える機会を設けており、毎月の1on1ミーティングやキャリア支援課との定期的な面談を通じて職員のキャリア形成を支援しています。



研修で使用する当行独自のキャリアブック



専務 × 行員座談会

“自ら描くキャリア”へ — 新人事制度が広げる挑戦と成長 —

女性活躍の推進や多様な人材の育成は、当行の持続的成長を支える重要なテーマです。本座談会では、それぞれの立場から現場での実感や取組みをもとに、人材育成の現在地と今後の展望について語り合いました。

制度が広げた「挑戦の選択肢」と現場の実感

山下 新人事制度に移行して2年が経ちました。まず率直に、いま制度についてどう感じているか、それぞれの立場から聞かせてください。

森川 私は1995年に入行し、約30年間、エリア総合職として勤務してきました。

制度移行前は、総合職として求められる業務を自分が果たせるのかという不安が大きく、特に融資分野への苦手意識を強く感じていました。そうした声を汲み取る形で、現在、女性経営職向けの融資研修会を継続的に開催していただいており、実際に学びながら理解を深められる環境が整っていることに感謝しています。それと同時に、今後の女性行員のさらなる活躍を、これまで以上に楽しみにしています。

枋谷 私は、性差に関係なく、取組みたい業務を自ら選択し、それに携わることができる機会が広がったと感じています。

制度導入当初と比べると、「やってみたい」と手を挙げやすい雰囲気が職場に浸透し、実際に新しい業務へ挑戦する行員も増えてきているのではないのでしょうか。

吉崎 私は、制度が移行された2024年に入行しました。入行直後は、制度移行による違いを強く意識することはありませんでしたが、今では研修制度が非常に手厚いという印象を持っています。

新入行員研修では、段階的に幅広い業務を学べるので、その時の経験が、支店に配属されてからとても役立っています。



南大阪支店
吉崎 海翔
(2024年入行)

県庁支店 支店長
森川 美紀
(1995年入行)

加茂支店
枋谷 江里
(2018年入行)

代表取締役専務
山下 真弘



山下 立場や経験年数によって受け止め方に違いはあると思いますが、制度が「挑戦の選択肢」を確実に広げている点は共通しているように感じます。一方で、不安や戸惑いにどう寄り添うかも、引き続き大切にしていきたいですね。吉崎さんは、改定後の新入行員研修を経験された最初の年次ですが、10カ月間の新入行員研修を経験してみてどうでしたか？

広がる業務領域と、現場で進む変化

山下 では次に、制度移行によって、ご自身のキャリアや役割、働き方などにどんな変化があったのかを教えてください。

枋谷 これまではMAとして、個人のお客さまの資産形成を支援する業務に携わってきましたが、新人事制度を活用し、融資業務を中心に学ぶLIT※研修に応募しました。

資産形成に加え、地域でがんばる企業をより幅広く支えたいという思いが強くなったことが、制度を活用したきっかけです。現在は法人渉外係として、人口減少や後継者不足といった地域課題を意識しながら、本業支援につながる提案に挑戦しています。

吉崎 私は初めての転勤で県外店舗に着任しました。入行当初から、県外店舗での法人営業を希望していたのですが、こんなに早くその機会がいただけるとは思いませんでした。当初は不安もありましたが、周囲と切磋琢磨しながら県外で働くことで、自身の考え方や行動がより主体的になってきたと感じています。

今後は研修会やトレーニー制度を活用し、当行以外の視点やノウハウも吸収しながら、提案力を高めていきたいと考えています。

森川 私は、エリア総合職・総合職の双方で支店長を経験させていただきましたが、制度移行に伴い、役割や責任の変化を実感しています。

吉崎 さまざまな業務を経験できたことで、銀行の業務に対する理解が深まったと思います。私は現在、渉外係として法人営業を担当しているのですが、研修を通じ預金や後方事務、融資係も経験しました。そのおかげで、自分の業務の前後の流れが理解でき、配属されてからもスムーズに仕事に取組めたと思います。また、私はもともと法人営業を志望していたのですが、他の業務も経験したうえで「やっぱり法人営業がしたい」と自信を持ってキャリア選択ができたのも、この研修制度があったからこそだと感じています。

当行は以前から女性が働きやすく、活躍できる環境を整えてきた銀行です。その環境は今も進化し続けており、こういった歴史や姿勢を、これからキャリアを築いていく行員にしっかりと伝え、背中を押していくことも、自身の役割だと感じています。

山下 制度改定の狙いは、みなさんが「与えられたキャリア」ではなく、「自ら選択するキャリア」を描けるようにすることでした。みなさんの話から、その変化が現場で少しずつ具体化してきていることを確認できたと感じています。枋谷さんは、制度移行を機に新た



※融資業務を集中的に学び、事業性融資に強い行員の育成を図る行内公募制度

な業務に挑戦されていますね。実際に法人営業を担当してみて、どのように感じていますか？

枋谷 地元企業の経営者と直接話ができることに大きなやりがいを感じています。提案を気に入っていた、それが前に進みだす場面は、新しい業務に挑戦して良かったと一番強く感じます。また、地元にはた

くさんの魅力的な企業があり、そうした企業との出会いががんばる活力となっています。現在、挑戦しようか迷っている行員がいたら、迷わず自ら発信し、積極的に制度を活用することをおすすめしたいですね。

山下 これからは、ぜひその想いや経験を、周囲の行員に積極的に発信してほしいと思います。

成果と課題が見えてきた制度運用の現在地

山下 続いて、制度を通じて良くなったと感じる点と、一方で課題だと感じている点について率直に聞かせてください。

吉崎 希望コースごとに研修内容が整備され、自身の進みたい方向に応じた学びができるのは良い点です。

一方で、初期段階では業務への理解が十分でない中での座学も多く、学んだ内容をどの場面でも活かすかをイメージしにくい部分もありました。そのため、より早い段階でキャリアの方向性を意識しながら、実際の業務と結びついた形で研修と実践を行き来できると、理解がさらに深まるのではないかと感じています。

枋谷 これまで以上に、チャレンジしたい業務に手を挙げやすい風土が醸成された点は大きな変化です。



しかし、エリアによっては人員が限られており、人繰りの問題から制度の活用には一定の制約がつく場合もあります。また、未経験の業務を学びながらプレイヤーとして役割を求められる難しさにも向き合う必要があります。

森川 転居の可否に関するヒアリングが行われるようになり、女性行員であっても県外勤務を希望し、実現する例が増えています。また、仕事と育児・介護を支援するための制度や、ビジネスカジュアル、定年後再雇用制度の改定など、制度全体として働き方の選択肢や柔軟性は確実に広がりました。その一方で、希望が叶わなかった場合に、行員のモチベーションが下がらないようなフォローが重要だと感じています。また、制度の理解度やその運用面にもまだ差があると感じています。管理職側の研修などがあれば、制度をより一層有効に活用できると思います。

山下 新人事制度は、挑戦の機会を広げる一方で、現場の制約や不安にも向き合う必要がありますね。その点はまだ課題があると認識しています。

森川さんの立場から見て、部下行員のキャリア意識や行動に変化は感じますか？ また、森川さん自身が部下行員との面談や評価の場面で、大切にしていることはありますか？

森川 制度を積極的に活用し成長する行員がいる一方、意識の差による二極化も感じています。目標が明確な行員はビジョンを見据え、セルフアドバンス制度を活用し積極的に資格を取得し、キャリアの進捗管理を自ら行い成長しています。行員一人ひとりの受け止め方次第で制度の活用には差が出ているからこそ、役付者や支

店長の立場から定期的なフォローが大切だと考えています。行員が受け身でなく、自分の言葉で自分のキャリアを語る環境を整えることが、私たち管理職に求められる役割だと感じています。

描く将来像と、これから求められる行員像

山下 最後に、これからどんな経験を積み、どんな行員になっていきたいのかを聞かせてください。

枋谷 地域のお客さまの課題を捉え、多様な提案を行う経験を積み、地元企業の成長に貢献できる行員になりたいと考えています。制度を通じて、地方で働くことを前向きに捉えられる行員が増えていくと良いと思います。

吉崎 お客さまから第一に相談していただける、信頼される行員になることが目標です。経験の有無に関わらず、新しい環境や役割に主体的に挑戦する行員が増えていくことを期待しています。



森川 これまでの営業店経験を活かしつつ、本部での業務経験も積み、支店運営に役立つ改善に携わっていきたいと考えています。今後は、強みを持った行員が専門性を発揮できる組織になっていくことを期待しています。

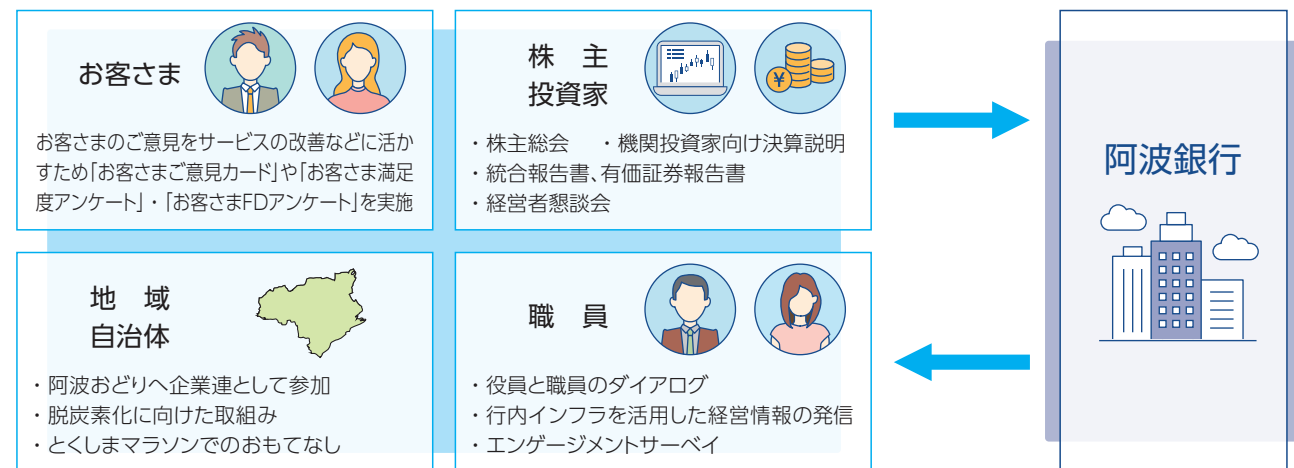
山下 本日の話から、挑戦を“増やす”だけでなく、挑戦が“続く”設計が重要だと改めて感じました。行員一人ひとりが自分の言葉でキャリアを語り、周囲がそれを支える。そんな文化を、制度と運用の両面から育てていきたいと思っています。



ステークホルダーコミュニケーション

ステークホルダーとの関わり

「お客さま」「地域・自治体」「株主・投資家」「職員」等のさまざまなステークホルダーと対話し、みなさまとの関わりを通じ、持続可能な地域社会の実現に向けて取り組んでいます。

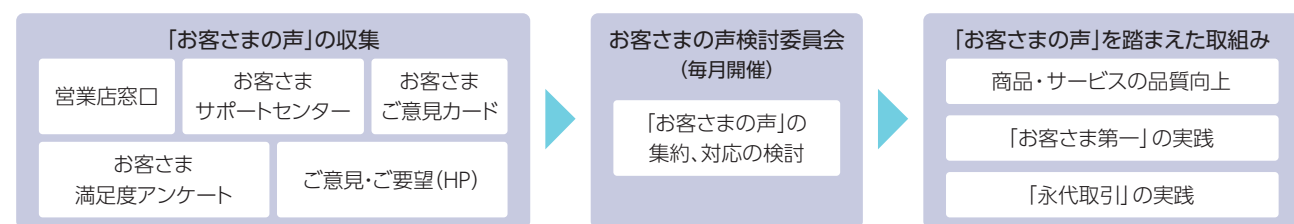


お客さまの声を経営に活かすしくみ

お客さまの声を具体化するしくみとして、本部横断的な「お客さまの声検討委員会」を毎月開催しています。当委員会では、営業店窓口やお客さまサポートセンターに寄せられた「お客さまの声」を収集・分析し、各部署と共有することで、商品・サービスの改善を実施しています。「感謝・お誉め」「意見・要望」「苦情」などの「お客さまの声」は営業店にも還元され、親切で丁寧な説明方法などについて勉強会を実施しています。このような勉強会を実施したことやその内容について、各営業店が行内インフラに投稿することで全店での情報の共有を図り、サービスの品質向上を心掛けています。これらの投稿を閲覧した職員・役員からも「いいね!」をもらうことで励みにつながっています。2025年度に寄せられたお客さまの声は1,079件にのびります。



営業店での勉強会の様子



法人のお客さまには「お客さま満足度アンケート」、金融商品を購入した個人のお客さまには「お客さまFDアンケート」を実施しています。アンケートの集計結果は、各営業店に還元し、評価いただいた項目の一層の強化と課題に対する施策について本部と営業店が一体となって取り組んでいます。

地域のリーディングバンクとしての取組み

さまざまなステークホルダーと協力し、魅力のある持続可能な地域社会の実現に向け取り組んでいます。

■ 神山まると高専との連携

2023年4月に開校した、起業を促す環境で最先端の教育が受けられる「神山まると高専」との連携を積極的に進めています。地元企業との好循環を後押しし、徳島県がアントレプレナーシップ(起業家精神)の先進県として、日本をリードする地域モデルとなるよう当行も尽力しています。

■ TIB(徳島イノベーションベース)への参画

徳島県内の起業家や社会人、学生などアントレプレナーシップを持つ方々を先輩起業家らが育成・支援する「一般社団法人徳島イノベーションベース」(代表理事:藤田恭嗣、以下「TIB」)に、設立段階から参画しています。

企業の成長・発展の起点となる起業家マインドを持った人材を育てるTIBの活動を通じ、徳島経済の活性化および徳島の新たな魅力創造に、積極的に取り組んでいます。

■ 「あわぎん創業スクール」の開催

創業・起業をめざしている方や企業の新規事業展開および社内ベンチャーの取組みを支援するため、「あわぎん創業スクール」を開催しています。

創業スクールでは、創業に必要な財務・税務等の基本知識習得のほか、マーケティングの基本やビジネスプランの作成支援に取り組んでいます。また、実際に創業・起業した経営者や起業家支援の専門家の講演や、一般社団法人徳島ニュービジネス協議会が主催する「起業家セミナー」と連携し、創業・起業をめざす方々のコミュニティづくりや情報交換の場を提供しています。



■ 四国アライアンスの取組み

当行、百十四銀行、伊予銀行、四国銀行の地方銀行4行は包括提携(四国アライアンス)を締結しており、地方創生のためにさまざまな取組みを行っています。

～台湾観光商談会～

2025年7月、四国アライアンス、一般社団法人四国ツーリズム創造機構、JTB協定旅館ホテル連盟四国4支部の共同開催により、台湾観光商談会を開催しました。四国4県の観光客の誘致を一層拡大するための積極的な商談が行われました。徳島県からは14社の観光関連事業者が参加し、約280件の商談が行われました。



～四国アライアンス奨学金返還支援制度～

2024年6月に「四国アライアンス奨学金返還支援制度」を創設しました。この制度は四国創生の実現に向けて、若手人材の定着・育成を支援することを目的としています。四国に本社を置き、人材育成や福利厚生の充実に関する取組みに積極的な企業で働く若手社員の方を対象に、四国アライアンス各行が奨学金の返還資金(5年間で最大50万円)を支援するものです。

徳島県では2025年度に78社に賛同企業として登録いただき、支援対象者23名を採択しました。



～四国アライアンス ビジネスプランコンテスト～

2025年11月に「第8回四国アライアンス ビジネスプランコンテスト」を開催しました。当コンテストは、四国地域における起業・創業意識の向上および独創的なビジネスプランを持つ起業家の発掘・事業化支援を目的としています。出場者8先のプランを厳正に審査した結果、最優秀賞のグランプリ1先、準グランプリ1先、奨励賞6先を選出しました。受賞したプランにつきましては、四国アライアンス参加行のネットワークを活用し、外部支援機関とも連携した経営サポートを行ってまいります。



地域貢献活動

お客さまや地域のみなさまの日ごろのご愛顧に感謝するとともに、地域の魅力を高め、子どもたちの豊かな未来をつくるため、スポーツ、学術および文化の振興につながる、さまざまな地域貢献活動を行っています。

スポーツの振興

創業100周年事業として、1996年から当行および公益財団法人阿波銀行学術・文化振興財団は各種スポーツ大会を開催しており、子どもたちの健やかな育成に貢献しています(ソフトテニス・ミニバスケットボール・サッカー)。



また、当行はJリーグ「徳島ヴォルティス」、Bリーグ「徳島ガンパロウズ」を応援しています。「阿波銀行スポンサーマッチ」を開催するなど、さまざまなイベントを通じて応援を盛り上げています。

科学体験フェスティバルの共催

2025年8月2・3日の2日間、国立大学法人徳島大学理工学部において、「第28回科学体験フェスティバルin徳島」が開催されました。
このフェスティバルは、子どもたちが実際に科学実験等に参加し、科学の楽しさや不思議さを体感してもらう内容となっており、地域においても夏休み恒例イベントとなっています。
当行ブースには、小学生やその家族約250名が来場し、CO₂削減をテーマにしたクイズゲームを参加者全員で実施しました。



科学体験フェスティバル

学術・文化の振興

優れた学術・文化の振興と発展に資することを目的に設立した公益財団法人阿波銀行学術・文化振興財団を通じて、徳島大学と地元企業の共同研究や幅広い文化活動に積極的な助成を行っています。

助成実績	件数	助成額
学術部門	247件	129百万円
文化部門	549件	94百万円
合計	796件	223百万円

(過去31回総合計)

公益財団法人阿波銀福祉基金による助成

公益財団法人阿波銀福祉基金は、1976年の設立以来、徳島県内の児童福祉施設や保育園、高齢者や身体障がい者の方の福祉施設・団体に必要な備品や教材の寄付、施設の整備など幅広く助成を続けています。設立から2025年度までの助成額は、993件・1億5,875万円となりました。

公益信託三木武夫国際育英基金による助成

公益信託三木武夫国際育英基金は、故三木武夫元首相の遺志を引き継いだ委託者の篤志の寄付金をもって設定されたもので、徳島県在住で海外から私費留学している方、あるいは海外留学を希望する方に対して助成活動を行うものです。2026年度は応募者総数20名の中から、協議の結果、海外からの私費留学生の方5名、海外への留学希望の方1名の助成を決定しました。

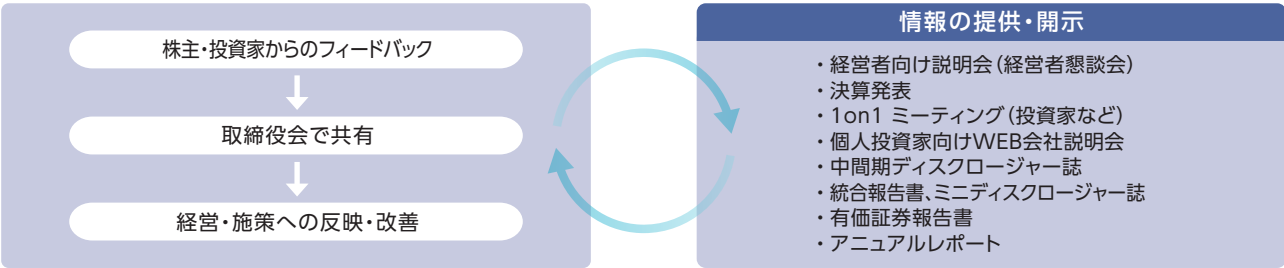
株主・投資家とのコミュニケーション

持続的な成長には株主および投資家との建設的な対話が重要と考えています。株主総会や機関投資家向け決算説明では、さまざまな取組みや財務状況を丁寧に説明し、エンゲージメントの向上に努めています。

また、「永代取引」の価値観に共感していただき、「あわぎんビジネスカレッジ」の会員になっていただいている方を対象に、県内外9カ所で経営者懇談会を開催し、当行の取組みや財務状況の報告に加え、徳島にゆかりのある国内トップ企業の経営者やさまざまな分野の専門家等をお招きし、講演会を開催しています。



経営者懇談会



活動実績

実施内容	開催時期	2024年度	2025年度	対応者
決算発表(回数)	5月、11月	2回	2回	財務担当取締役
株主総会(出席人数)	6月	101名	58名	取締役頭取他全取締役
1on1 ミーティング(投資家・株主)(回数)	主に6月、12月	25回	30回	財務担当取締役
個人投資家向けWEB会社説明会(参加人数)	12月	—	約2,000名	財務担当取締役
経営者向け説明会(経営者懇談会)(出席人数)	7月～10月 徳島県内6回、 県外3回(大阪・兵庫・東京)	1,577名	1,555名	取締役頭取

説明項目	主な説明内容
営業実績	経営計画の進捗状況、債券等含み損の状況と今後の対応、業績予想の金利シナリオ、預金の状況について
経営戦略	融資増強や有価証券運用の考え方、新規事業領域への取組み
資本政策	東証要請への対応について、自己資本比率の水準について、配当・還元方針の考え方、機関投資家との対話状況
企業価値	人的資本経営について、ESGインデックスへの対応について、気候変動への取組み
地域経済	地元経済の成長可能性、成長ドライバーや成長業種、アライアンスの活動状況

職員とのコミュニケーション

当行は、めざす職員像の一つに「働くことを通じて自己を高めようと自ら考えて行動する職員」を掲げています。自ら課題解決に向け能動的に取組むためには、銀行のめざす方向と、職員それぞれのめざす方向が一致していることが重要であり、銀行の経営戦略や施策の意図をわかりやすく経営陣から発信することと、職員一人ひとりの意見を汲み取るしくみが必要となります。

当行では、全店を対象に、頭取をはじめとした経営陣と職員が意見交換を行うダイアログを実施(2025年度 104回)するとともに、行内インフラを活用し、全ての役職員が自由に意見を出し合う環境づくりを行っています。



頭取とのダイアログ 鴨島支店(2025年8月)

気候変動への対応

当行は、気候変動を含む環境への対応を優先的に取組むべき重要な課題であると考えております。地域の環境・森林保全に積極的に取組むことはもちろんのこと、地域とお客さまの持続的な成長に寄り添いつつ、環境課題の解決に向けた取組みを支援する商品・サービスおよびコンサルティングの提供に努めています。また、気候変動リスク低減に向けた取組みや情報開示の重要性を認識しており、2021年6月にTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に賛同し、TCFD開示フレームワークに基づいた情報開示の充実を図っております。

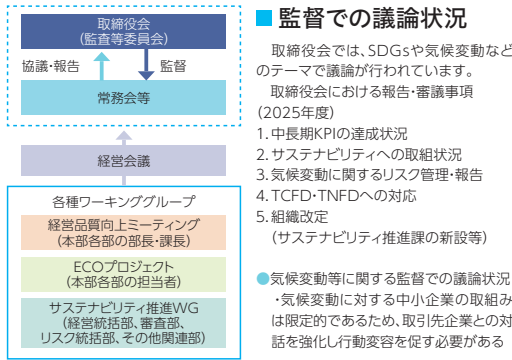
気候関連開示の対応状況

<https://www.awabank.co.jp/about/sdgs/tcfdf/>



1 ガバナンス

気候変動は地域社会、お客さまおよび当行に重大な影響を及ぼすリスクである一方で、新たな事業機会にもつながります。気候変動リスクの識別・評価・機会や各種の施策、目標等の設定については、サステナビリティ推進ワーキンググループで検討しています。その内容は頭取を議長とする常務会等において協議・決定し、今後の経営戦略やリスク管理に反映しています。また、気候変動関連の課題を含むSDGs/ESGへの取組みに経営陣が適切に関与していくために、四半期ごとに持続可能な地域社会への取組状況として取締役会に報告しています。



2 戦略

当行は、気候変動に関するリスクおよび機会を特定し、経営戦略に反映しています。

リスク

気候変動に関するリスクには、気候関連の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)と、気候変動に伴う自然災害や異常気象の増加等による物理的な被害に伴うリスク(物理的リスク)の2つがあります。これらのリスクについて、自らの事業活動への影響と、融資先が影響を受けることに伴う影響の両方について把握し、対応する必要があります。

リスクの分類		主なリスク	時間軸
移行リスク	政策・法規制	・ GHG排出規制の強化等の政策変更や規制強化等により、お客さまの事業活動や財務内容が(ネガティブな)影響を受けて信用コストが増加	短期～長期
	技術・市場	・ 技術革新や技術転換への対応の遅れや、消費者の嗜好の変化に伴う既存商品・サービスの需要減少が、お客さまの事業活動や財務内容に(ネガティブな)影響を与えることにより信用コストが増加	中期～長期
	評判	・ 当行の気候変動に対する取組みや情報開示が、外部ステークホルダーから不適切または不十分と評価されることにより、評判が悪化し株価が下落	短期～長期
物理的リスク	急性	・ 気候変動に起因する自然災害の増加により、お客さまの事業活動が中断・停滞し、業績が悪化することで信用コストが増加 ・ 大規模な自然災害等により、お客さまが保有する不動産等の担保価値が毀損することで信用コストが増加 ・ 大規模な自然災害等により、当行の営業拠点、施設・設備が毀損 ・ 当行の職員やその生活拠点が被災することにより、事業継続性に影響	短期～長期
	慢性	・ 平均気温の上昇や海面上昇等、長期的な気候/パターンの変化に伴うお客さまの業績悪化により信用コストが増加 ・ 当行の事業継続性強化のための設備費用が増加	中期～長期

短期:3年未満、中期:10年程度、長期:2050年まで

【リスクへの対応】

当行は、気候変動による財務影響について、定量的なシナリオ分析を実施しています。

(1) 移行リスク

移行リスクの把握にあたり、気候関連の規制強化や脱炭素社会への移行による影響が大きいセクターであることと、当行の融資ポートフォリオにおける構成割合の2点を踏まえ、分析対象セクターとして、「電力」「海運」「陸運」を選定しました。

(2) 物理的リスク

物理的リスクとして、異常気象の発生による深刻な洪水等により、取引先の社屋や工場が被災することが想定されます。これにより、担保不動産の棄損や、休業による売上減少等が発生し、結果として当行の信用コストが増加することを想定した分析を実施しています。

また、当行の事業活動に対する直接の物理的リスクとして、自然災害による本支店等の設備への被害、当行グループ役職員への人的被害が想定されます。これらのリスクについては、「業務継続計画(BCP)」を含む対応マニュアルの整備および災害対応訓練等を通じた災害対策の実効性向上や、本部建物が被災した場合に備えた2拠点化等を実施しています。

	移行リスク	物理的リスク
シナリオ	IEAによるNet Zero Emissions by 2050(1.5℃)シナリオ等	国連気候変動に関する政府間パネル(IPCC)のRCP(代表的濃度経路)8.5シナリオ(4℃シナリオ)等
分析方法	① リスク重要度評価 気候変動に関する各リスク・機会が、分析対象セクターの事業に与える影響の定性的分析を行い、重要度を評価 ② シナリオ群の定義 各シナリオ(主に1.5℃の世界)における、リスク・機会項目に関するパラメータの客観的な将来情報を入手し、セクターへの影響をより具体化 ③ 事業インパクト評価(定量分析) 分析対象セクターにおけるサンプル企業の将来財務諸表を推計 ④ 当行財務への影響度評価 対象セクターの事業インパクト評価を踏まえ、当行の財務への影響を推計	① データ収集 ・ 融資先の担保不動産の所在地および建物階数(階数不明分は2階建てと仮定) ・ 県内外の融資先企業の売上データ、営業拠点数および拠点所在地(拠点不明の場合は本店所在地) ※営業拠点:小売業→店舗、製造業→工場 など ② ハザードマップ分析 所在地データに基づく、各拠点の洪水発生時の想定浸水深を把握 ③ 想定浸水深に基づく被害推計 各拠点の浸水深および浸水深別被害率に基づき、被害額を推計 ④ 当行財務への影響度評価 被害額をもとに、当行の財務への影響を推計
対象セクター	電力、海運、陸運	洪水
対象期間	2050年まで	2050年まで
分析結果	信用コスト増加額 最大 約42億円	信用コスト増加額 最大 約48億円

(3) 炭素関連資産の集中度合

炭素関連資産※(エネルギー・電力、運輸、素材・建築、農業・食糧・林業)[ただし再生可能エネルギー向けの貸出等を除外]の総貸出金に占める割合は41.1%です。

※当行の業種分類から、TCFD提言の炭素関連資産の該当業種を選定し集計

機会

お客さまの気候変動への適応力向上や脱炭素社会への移行を踏まえた取組みを積極的に支援するため、サステナブルファイナンスのラインナップを充実させています。お客さまの持続可能性を高めるため、経営課題の解決に向けた伴走型支援を強化することで、当行の独自性である永代取引の実現とビジネス機会の拡大につなげていきます。

■ サステナブルファイナンスのラインナップ

カテゴリー	商品名	特徴
グリーン	あわぎんグリーンローン	資金用途をグリーンプロジェクトに限定し、お客さまの気候変動への適応力向上や脱炭素化に向けた取組みを支援
サステナビリティ全般	あわぎんサステナビリティリンクローン	サステナビリティに関する戦略と目標(SPTs)の達成状況に応じたインセンティブを付与することで、お客さまの取組みを支援
	あわぎんESGローン	

■ 外部環境の把握【Step 0】

- ・ 社会や国内動向(同業他社の動き)を踏まえながら、ステークホルダーの期待を把握する

各種セミナー・勉強会の実施 等

■ 自社の現状認識【Step 1】

- ・ 自己認識と第三者評価の両面から、自社の状況を適切に把握する

GHG排出量算定サービス等の活用 等

■ めざす姿(目標)を設定【Step 2】

- ・ ステークホルダーの期待や、自社の大切にしたい価値観を踏まえ、めざす姿(目標)を設定

宣言書の作成支援 等



■ 進捗状況を对外開示【Step 0,1,2へ循環】

- ・ 取組み内容や、目標の進捗率を開示することで、外部との対話につなげる

サステナブルファイナンス(レポート等) 等

■ 課題解決に向けた取組み【Step 4】

- ・ 社内リソースの再配置、外部リソースの活用等により、課題解決に向けた活動実施

サステナブルファイナンス・ビジネスマッチング 等

■ 目標と現状のギャップ(課題)を確認【Step 3】

- ・ 目標と現状のギャップを経営課題として抽出し、課題解決に向けたロードマップを作成

事業計画の策定支援 等

トピックス

脱炭素宣言支援サービスの開始(2025年11月)

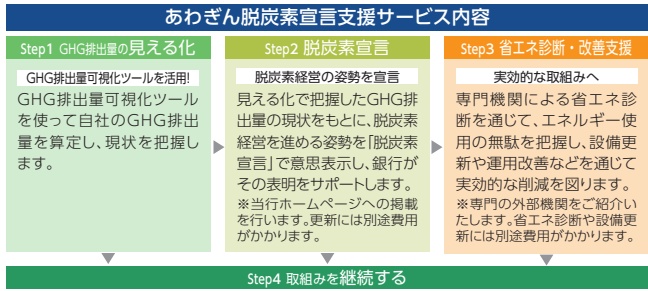
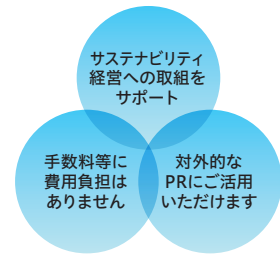
- ・本サービスを通じ、取引先の脱炭素に対する取組みを後押しし、脱炭素経営による企業価値の向上と持続的な成長を支援します。
- ・主なサービス内容
 - ① GHG排出量可視化ツール「C-Turtle®(シータートル)」の導入
 - ② 脱炭素宣言書の作成・当行ホームページでの公表
 - ③(任意)省エネ診断・改善提案(外部機関紹介)

「あわぎんグリーン定期預金」の取扱開始(2026年2月)

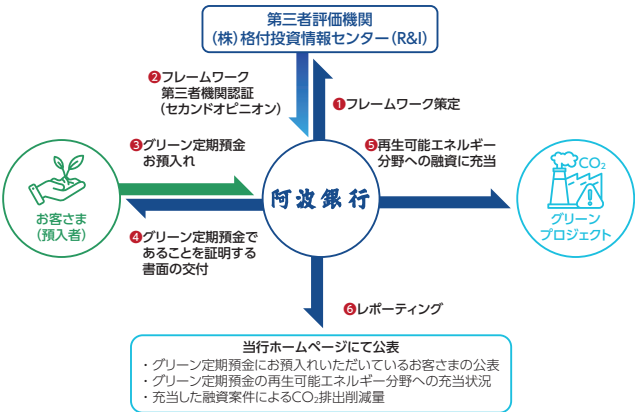
- ・法人のお客さま向けに「あわぎんグリーン定期預金(以下、グリーン預金という)」の取扱いを開始しました。
- ・グリーン預金は、お客さまからお預けいただいた預金を、再生可能エネルギー分野などへの融資に充当するものであり、お客さまはグリーン預金への預入を通じて持続可能な社会の実現に貢献いただけます。

■ グリーン定期預金とは

- ・お預入れいただいたご資金を再生可能エネルギー分野等への融資に充当する預金商品です。
- ・グリーン定期預金へのお預入れを通して、持続可能な社会の実現に貢献する機会をご提供いたします。
- ・融資充当分の環境改善事業によるCO₂排出削減量を、当行ホームページ上で公表いたします。
- ・グリーン定期預金にお預入れいただいているお客さまを当行ホームページ上で公表いたします。(希望されるお客さまのみ)



■ グリーン定期預金のスキーム図



3 リスク管理

■ リスク管理態勢

当行は、統合的リスク管理態勢において、信用リスク、市場リスク、流動性リスク、オペレーショナル・リスクのリスク区分で管理しており、気候変動はこれらのリスクに対し、さまざまな経路を通じて影響を及ぼします。当行は、統合的リスク管理のリスク区分に基づいて気候変動に関するリスクを識別したうえで、シナリオ分析等の実施によりリスク評価を行う等、適切に管理する態勢の構築に取り組んでいます。

また、各リスク管理部門において業務内容や保有するリスクの規模・態様に応じた適切なリスク管理を行うとともに、リスク統括部が銀行全体のリスク管理を統括する態勢としています。

■ 気候変動リスク波及の例

リスク区分	定義	想定される影響			
		移行リスク	時間軸	物理的リスク	時間軸
信用 リスク	・信用供与先の財務状況の悪化等により、資産（オフ・バランス資産を含む）の価値が減少または消失し、損失を被るリスク	・脱炭素社会への移行に向けたGHG排出の規制強化や炭素税導入、技術開発等の変化への対応不足等によりお客さまの業績が悪化し、信用コストが増加するリスク	中期～長期	・お客さまの資産が自然災害で被災することによる担保資産の毀損、また、お客さまの事業停滞・業績悪化により、信用コストが増加するリスク ・気温上昇や海面上昇等、慢性的な気候変動による事業環境の変化からお客さまの業績が悪化し、信用コストが増加するリスク	短期～長期
市場 リスク	・金利・為替・株式等のさまざまな市場のリスク・ファクターの変動により、資産・負債（オフ・バランスを含む）の価値が変動し、損失を被るリスク ・資産・負債から生み出される収益が変動し、損失を被るリスク	・有価証券等の投資先企業の事業環境の変化（脱炭素社会への移行）に伴う業績悪化懸念や、市場における投資家の行動の変化により、保有する有価証券等の市場価値が変動するリスク	短期～長期	・有価証券等の投資先企業の自然災害被災による業績悪化懸念により、保有する有価証券等の市場価値が急速に変動するリスク ・異常気象によって市場が混乱することにより、保有する有価証券等の価格が変動するリスク	短期～長期
流動性 リスク	①資金繰りリスク ・運用と調達の期間のミスマッチや予期せぬ資金の流出により必要な資金確保が困難になる、または通常よりも著しく高い金利での資金調達を余儀なくされることにより損失を被るリスク ②市場流動性リスク ・市場の混乱等により市場において取引ができない、または通常よりも著しく不利な価格での取引を余儀なくされたりすることにより損失を被るリスク	・気候変動リスクへの対応不足などによる信用悪化を受けた預金流出や資金調達力の低下により、資金繰りが悪化するリスク	短期～長期	・自然災害激化により被災したお客さまの資金繰り悪化による預金引出や資金需要の高まりにより、資金流出が増加するリスク ・深刻な自然災害に伴う金融市場の混乱から資金調達が困難になるリスク、または資金調達コストが増加するリスク	短期～長期
オペレーショナル・ リスク	・業務の過程、役職員の活動もしくはシステムが不適切であること、または外生的な事象により損失を被るリスク	・脱炭素社会への移行への不適切な対応による罰金や訴訟により損失を被るリスク	短期～長期	・自然災害により本支店や設備が被災し、事業継続への影響や復旧コストが発生するリスク	短期～長期
風評リスク	・否定的な世論（悪い評判）が、収益や資本、顧客基盤等に重大な損失をもたらすリスク	・脱炭素社会への移行への対応不足（情報開示の不足や炭素関連資産の保有等）がステークホルダーから不適切または不十分と評価されることにより、風評が悪化するリスク			短期～長期

■ 投融資方針の制定

環境や社会のさまざまな課題解決に向けて責任ある投融資を行うため、「あわぎんESG投融資方針」を定めています。投融資方針を明確にし、適切にモニタリングすることで、当行投融資による環境・社会への影響を低減・回避するよう努めています。

あわぎんESG投融資方針	
阿波銀行は、伝統的営業方針である「永代取引」の理念のもと、本方針に基づいた投融資を通じて、環境や地域社会が抱える課題の解決に貢献し、持続可能な社会の実現と企業価値の向上に努めてまいります。	
1. 積極的に支援する事業 (1) 地域の産業振興と持続的な発展に寄与する事業 (2) 環境保全や環境負荷軽減に寄与する事業 (3) 健康で豊かな人生100年時代に寄与する事業 (4) 社会のインフラの維持・発展や地域の防災・減災に寄与する事業	については、慎重に検討します。
2. 支援を回避する事業 (1) 石炭火力発電事業 石炭火力発電の新規建設事業に対する投融資は原則行いません。ただし、国際的ガイドライン※や当該国のエネルギー政策等に則り、環境への影響や発電効率等を考慮した厳格な基準を満たす事業	(2) 兵器製造関連事業 核兵器・生物化学兵器等の大量破壊兵器や対人地雷・クラスター弾など、非人道的兵器の開発・製造等を行う事業には投融資を行いません。 (3) 人権侵害や環境破壊等につながる事業 人権保護や資源保全の観点から、違法労働や違法伐採の可能性が高い事業には投融資を行いません。 ※OECD公的輸出信用アレンジメント等
2021年11月制定	

4 指標と目標

当行は、持続的な社会の実現のため、地域の一員としての環境保全活動や銀行業務を通じたお客さまの環境保護活動の支援が重要と考えております。2009年6月に「環境方針」を制定し、当方針に基づくアクションプランとして、クールビズ、ウォームビズやライトダウン運動など、電力消費削減に向けた取組みを行っています。また、地球温暖化および気候変動への一層の取組みが求められていることを踏まえ、2021年12月には、アクションプランにおける電力使用原単位の目標を引き上げ、CO₂排出量の削減目標を設定しました。

■ ESG投融資

ファイナンスを通じたお客さまのサステナビリティへの取組みを支援するため、ESG投融資の目標を定めています。

年度	2025年度実績	2026年度	2027年度
ESG投融資目標残高	1,797億円	2,200億円	3,000億円

※ESG投融資は、外部評価のあるESG関連投融資と定義し、①グリーンローン、②グリーンボンド(サステナビリティボンドを含みます。)、③ソーシャルローン、④ソーシャルボンド、⑤サステナビリティ・リンク・ローン、⑥サステナビリティ・リンク・ボンド、⑦トランジション・ファイナンス、⑧ ①～⑦に準じる投融資、の合計残高を目標に設定。

■ CO₂排出量の削減

当行は、地球温暖化対策の国際枠組みである「パリ協定」の目標達成と地域の脱炭素社会の実現に向け、中・長期KPIとして「CO₂排出量削減目標」を定めています。

(1) CO₂排出量削減目標

【中期目標】

①2030年度における当行のCO₂排出量を2013年度比で50%以上削減する。

②2030年度における当行のエネルギー使用量を2013年度比で23%以上削減する。

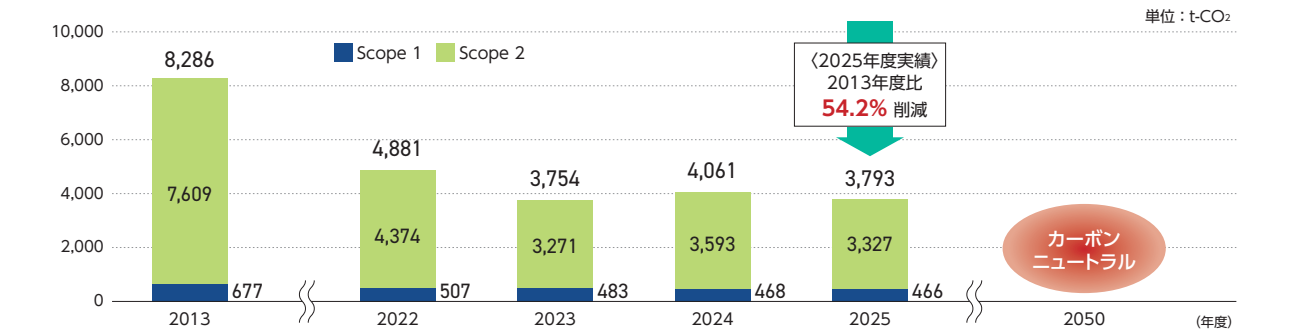
【長期目標】

2050年度における当行のCO₂排出量を実質ゼロにする。

(2) CO₂排出量実績(Scope1・2)

	2013年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
Scope1 (直接的排出)	677t	507t	483t	468t	466t
Scope2 (間接的排出)	7,609t	4,374t	3,271t	3,593t	3,327t
合計	8,286t	4,881t	3,754t	4,061t	3,793t
削減実績*	100.0	△41.1%	△54.7%	△51.0%	△54.2%

※削減実績は、2013年度を基準年(100)とした場合の削減割合



(3) Scope3 排出量把握への取組み

2020年度からScope3 カテゴリー1～7の排出量を算定し、2023年度からはカテゴリー15(投融資)の試算および開示を行っています。Scope3 排出量把握を通じ、お客さまのCO₂排出量削減をご支援することにより、脱炭素社会の実現に貢献してまいります。

Scope3 (サプライチェーン排出)		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
1.購入した製品・サービス	コピー用紙等	1,239t	1,026t	1,132t	911t
2.資本財	事業用建物	4,427t	3,505t	3,136t	4,243t
3.Scope1,2に含まれない燃料 およびエネルギー関連活動	購入した電気	624t	596t	564t	605t
4.輸送・配送 (上流)	輸送	800t	793t	767t	867t
5.事業活動から出る廃棄物	廃棄物全般	20t	15t	13t	124t
6.社員の移動に伴うエネルギー消費	出張	327t	206t	221t	265t
7.雇用者通勤	出勤	333t	345t	433t	1,393t
15.投融資 (※)	事業法人向け融資	—	1,498,986t	1,473,979t	1,864,971t
合 計		7,770t	1,505,472t	1,480,245t	1,873,379t

※算定方法の見直しやお客さまの開示状況等により、排出量の算定結果は今後変動する可能性があります。

【Scope 3 カテゴリー15(投融資)について】

金融機関にとって投融資による間接的な排出量は、Scope 3の大きな割合を占めており、当行の気候変動への取組みにおいて重要な指標であると認識しています。当行では、カテゴリー15(投融資)にかかる排出量について、PCAFスタンダード※に基づく排出量の算定に取組んでおり、2023年度以降は事業法人向け融資(プロジェクトファイナンスを除く)を対象に算定を実施しております。

※ 国際的なイニシアチブであるPCAF (Partnership for Carbon Accounting Financials) スタンダードが作成した、金融機関の投融資ポートフォリオにおけるGHG排出量を計測・開示する基準。

● 算定対象

- 2026年3月末時点の事業法人向け融資(国内事業者を対象とし、プロジェクトファイナンスを除く)を対象とし、当行の保有する各融資先の最新決算情報に基づく融資残高・売上高等を用いて試算しました。
- なお、算定に必要な財務データ等の不足する先は対象外としております。

● 算定方法

- PCAFスタンダードに基づき、下記の算式による融資先ごとに算定しています。

融資先にかかる排出量
(ファイナンスドエミッション(FE))

=

融資先の排出量* ×
融資先への当行の融資残高
融資先の資金調達総額

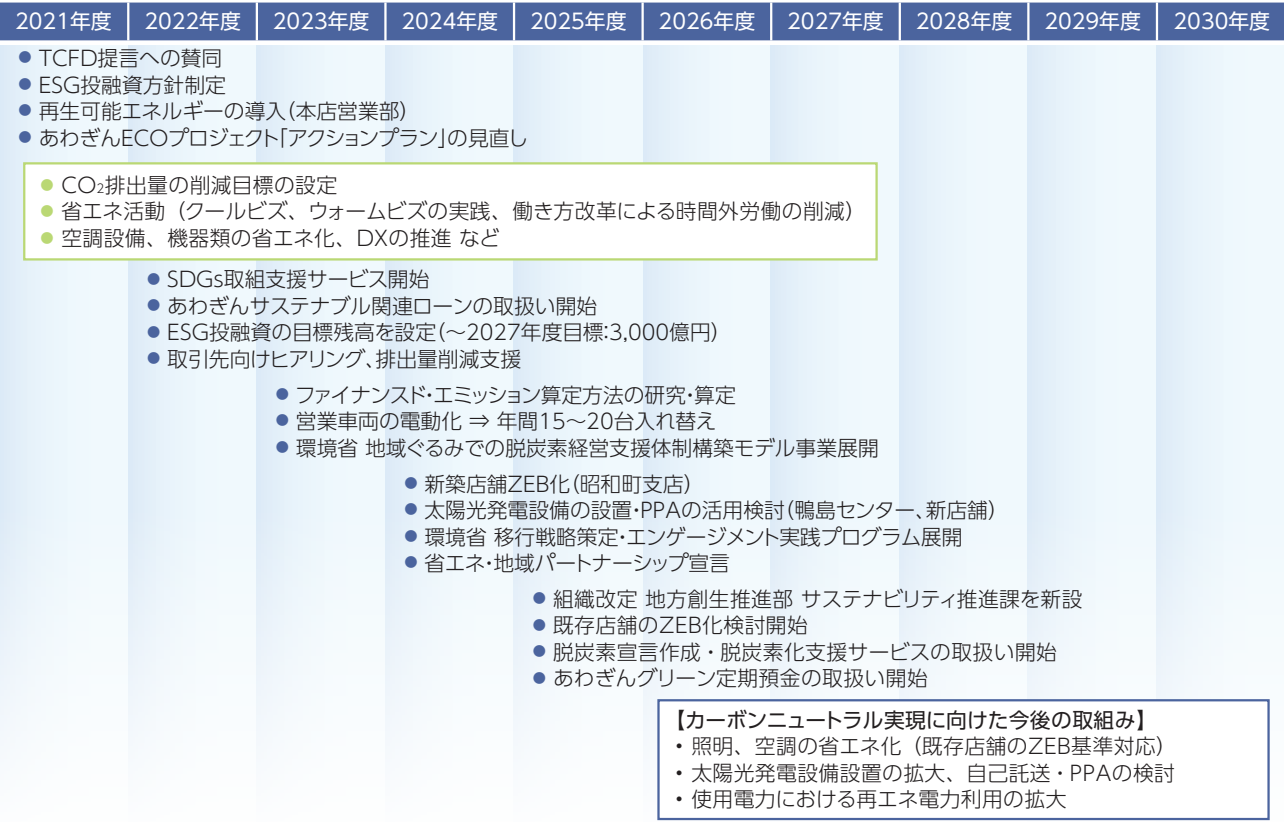
※ 融資先各社の排出量は、ボトムアップ(各社が開示する排出量を使用)・トップダウン(各社の売上高に、業種に応じた平均的な排出係数(環境省排出原単位データベースを利用))方式を併用しております。

- 2025年度実績についてはNTTデータが提供する算定ツールC-Turtle® FEにより算定しております。なお、使用原単位の見直しを行った結果、前年比に差異が生じております。2024年度実績を2025年度同様にC-Turtle® FEにより算定した場合、1,811,053 t-CO₂となります。
- 炭素強度は、融資先にかかる排出量を融資先の売上高(百万円)で除して算出しています。

2025年度 ファイナンスドエミッション

セクター	FE (t-CO ₂)	データクオリティスコア	炭素強度
石油およびガス	30,533	4.0	0.9
電力ユーティリティ	105,332	2.1	6.5
航空貨物	1,411	4.0	0.6
旅客空輸	7,543	4.0	9.8
海上輸送	305,706	4.0	12.1
鉄道輸送	2,340	2.0	0.8
トラックサービス	197,058	3.9	2.5
自動車および部品	9,328	3.2	0.9
金属・鉱業	61,966	3.5	2.7
化学	139,436	3.3	2.5
建設資材	11,446	4.0	2
資本財	242,642	3.8	0.7
不動産管理・開発	20,495	3.5	0.5
飲料	1,901	3.9	0.9
農業	21,587	2.5	2.5
加工食品・加工肉	53,942	3.6	1.2
製紙・林業製品	45,901	2.6	1.3
その他	606,405	3.5	0.7
合計	1,864,971	3.5	-

■ カーボンニュートラル実現に向けたロードマップ



● GHG排出量算定の精緻化に向けた取組み

- GHG排出量可視化プラットフォーム「C-Turtle® FE」の導入(2025年11月)
- 「C-Turtle® FE」は、PCAFスタンダードに対応した、金融機関向けGHG排出量算定プラットフォームです。
- お客さまのGHG排出量の削減支援と排出量削減結果の見える化をセットで取組むことで、地域経済全体のカーボンニュートラル実現に貢献してまいります。



Point 1 PCAFに準拠したFE算定

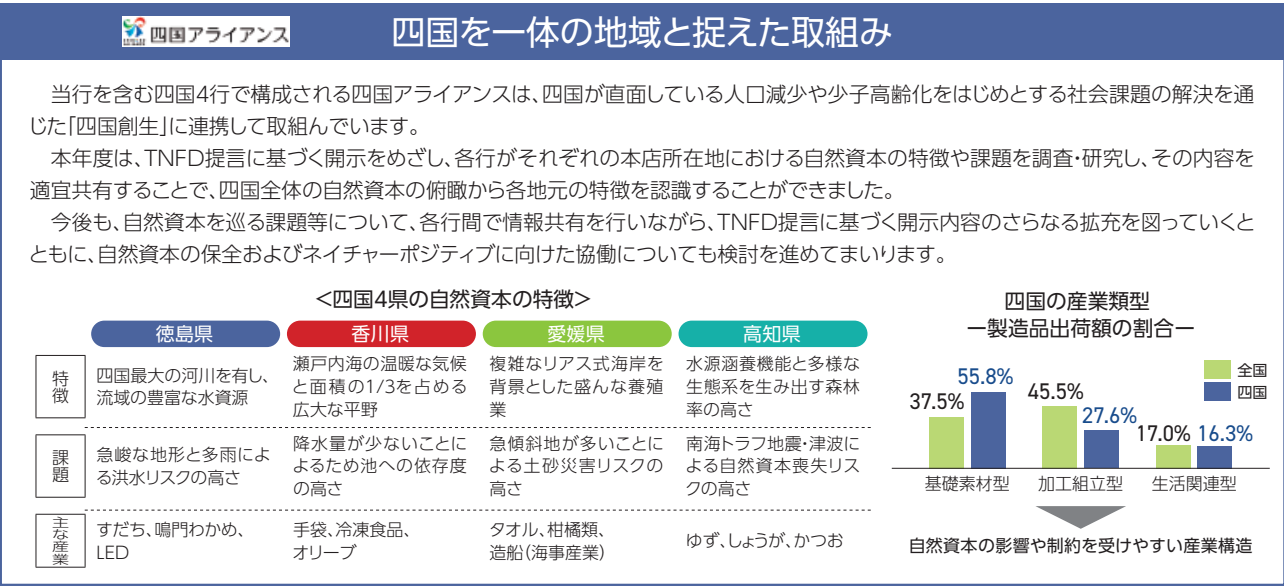
国際基準「PCAFスタンダード」に基づいた算定が可能、セクター別、投融資先別の排出量を可視化します

Point 2 幅広い企業のGHG排出量情報を保有

大企業から小規模企業まで幅広く企業のGHG排出量情報(一次データ)を保有しており、データクオリティの高い算定が可能です

Point 3 取引先とのエンゲージメント促進

取引先のGHG排出量情報を金融機関様へ連携し、情報収集の効率化／取引先管理にも活用できます



TNFD提言への取組み

TNFD提言への取組み状況

自然資本や生物多様性は、地域経済の持続性および金融システムの安定を支える重要な基盤であり、地域金融機関にはその保全と回復に向けた主体的な取組みが求められています。当行は、地域経済と自然との相互依存関係を踏まえ、自然関連リスクおよび機会を的確に把握し、経営戦略へ反映することが重要であるとの認識のもと、TNFD提言に沿った情報開示に取り組んでいます。あわせてTNFDフォーラムに参画し、知見の高度化を通じて、地域社会の持続的発展およびネイチャーポジティブな経済への移行に貢献してまいります。

TNFDとは、国連環境計画・金融イニシアティブ(UNEP FI)、国連開発計画(UNDF)、イギリスの環境NGO Global Canopy、および世界自然保護基金(WWS)により2021年6月に正式に発足した、自然資本や生物多様性に関連した幅広い情報開示の枠組みの開発・提供をめざす国際イニシアティブ。

■ 四国および徳島県の特徴

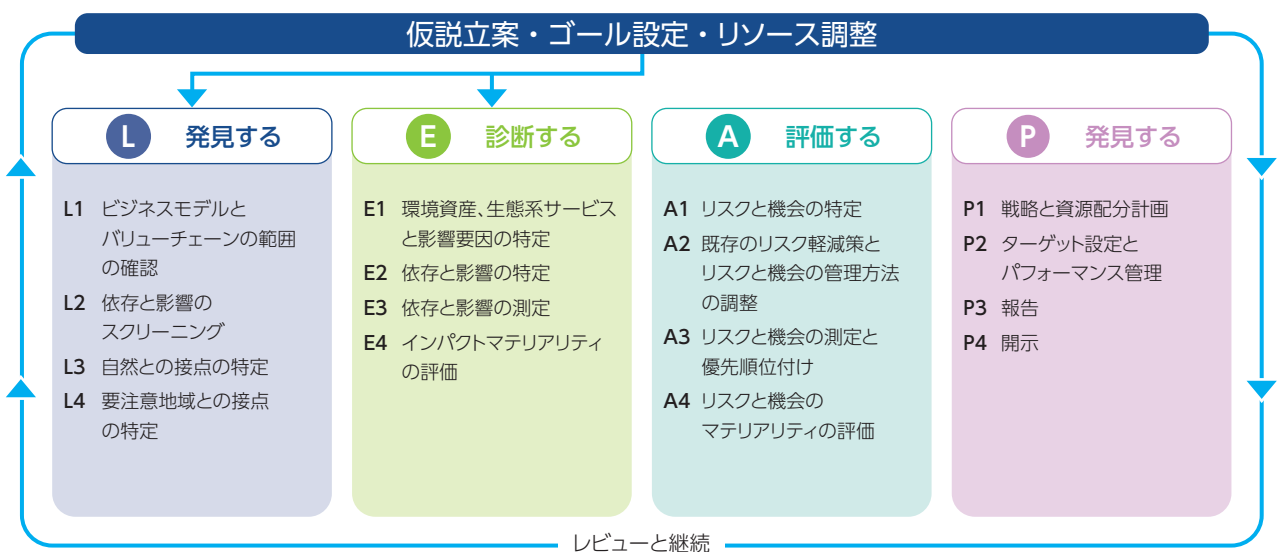
四国は、北に穏やかな瀬戸内海、南に雄大な太平洋を望み、中央部には西日本最高峰を擁する険しい山脈が連なる極めて多様な自然環境に恵まれた地域です。また、四国4県が共同で整備している四国自然歩道は全長約1,545kmにおよび、四国の自然や四国遍路などの歴史、文化に親しむことができる広域的なネットワークとなっております。これらの自然は、四国の景観、文化、経済の基盤を形成するかけがえのない財産です。

当行の主要なマーケットである徳島県は、世界最大級といわれる鳴門の渦潮、日本三大秘境の一つに数えられる、深い渓谷と大自然が残る祖谷(いや)など、類まれな自然美に彩られた地域です。また、吉野川をはじめ、剣山、そして鳴門大津や室戸阿南海岸一帯は、生物多様性を保全するうえで極めて重要な地域として認識されています。

この豊かな自然は、地域の人々の暮らしや文化を育むとともに、貴重な生態系サービスを提供する「自然資本」として、その重要性がますます高まっています。

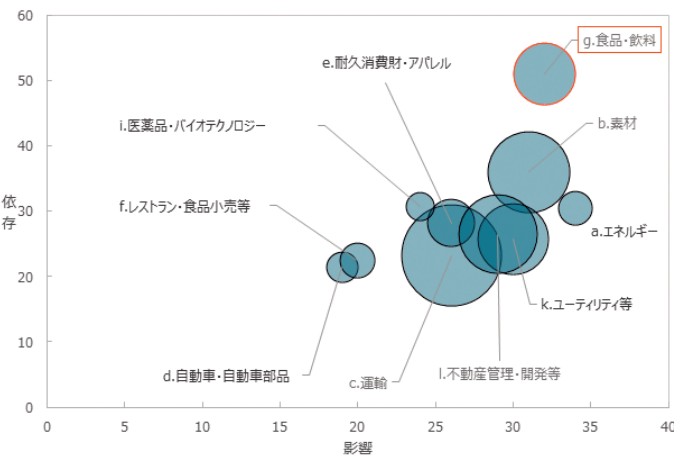
■ 自然資本における依存・影響の分析プロセス

当行の事業活動における自然資本への依存と影響を深く理解することを通じて、自然資本の保全と経営戦略との関連を高めることを目的に、TNFDが推奨する自然関連の評価手法である「LEAPアプローチ」に基づき、自然への依存と影響の把握を行いました。



(1) Locate(自然との接点の発見)

金融機関である当行においては、自行の直接的な事業活動による自然への依存・影響よりも、投融資先の事業活動を通じた間接的な依存・影響の方がはるかに大きいという特徴があります。そのため、全事業性融資先(個人を除く)の中からTNFDが特定した潜在的に重要なセクターに属する融資先の自然資本への依存・影響評価を実施しました。



※UNEP-WCMC等が開発した、自然資本への依存・影響を評価するツール。事業セクターごとに、享受する生態系サービス(依存)と、自然への負荷要因(影響)の双方を特定できる。

(2) Evaluate(依存と影響の評価)

優先セクターである「食品・飲料」において、当行の融資ポートフォリオに基づくバリューチェーンを整理し、川上～川下に至る関連業種の自然への依存・影響をヒートマップとして可視化のうえ、バリューチェーン全体における依存経路および影響経路を特定いたしました。

川上VC	川中VC	川下VC
	30201030: 清涼飲料・ノンアルコール飲料 依存: 大、影響: 大	25301040: レストラン 依存: 大、影響: 中
	30202030: 包装食品・肉 依存: 大、影響: 中	25301020: ホテル・リゾート・クルーズ船 依存: 大、影響: 中
30202010: 農産物・サービス 依存: 大、影響: 大		
20304030: 貨物陸上輸送 依存: 中、影響: 中		

依存(生態系サービス)																							影響(インパクト)											
バリューチェーン上の 関連業種	バイオマスの供給	固形廃棄物の分解	土壌・土砂の保持	水質浄化	土壌質の調整	汚染物質の自然希釈	生物物理的制御	空気浄化	洪水の緩和	遺伝物質	地球規模の気候調整	水供給	成育数と生息地の維持	騒音の緩和	知覚刺激の緩和	局地的な気候調整	花粉媒介	暴風雨の緩和	水流の調整	降雨パターンの調整	レクリエーション	視覚的快適性	教育・研究サービス	精神・芸術・象徴	騒音・光害	淡水利用面積	GHG排出	GHG以外の大気汚染	有害物質の排出	富栄養化物質の排出	固形廃棄物の排出	土地利用面積	水使用量	外来種の侵入
ホテル・リゾート・クルーズ船	VL	VL	M	H				L	L		M	L		L	L	L		L	L	M	VH	VH	H	H	L	VL	M	L	VL	M	M	L	L	
レストラン			L	VH				VL	VL		M	M				L		L	L	L	VH	VH		VH	L	L	L	L	L	M	L	L		
清涼飲料・ノンアルコール飲料		M	L	H		L		VL	M		VL	H				L		M	H	M					M		L	L	M	H	M	L	M	
農産物・サービス	H	M	VH	VH	H	M		M	H	H	H	H	L	VL	VL	H	L	H	H	VH				L	M	M	M	H	H	H	H	H	VH	M
包装食品・肉	VL	M	L	VH		M		VL	M		VL	H	VL		VL	L		M	H	VL	VL				M	VL	M	M	M	L	M	L	M	VL
貨物陸上輸送			L			VL		VL	M		L	VL		VL		L		M	L	L					M		L	VL	L	M	VL	M	L	L

■ 今後の展望と課題

今回のLEAPアプローチを通じた自然への依存・影響の特定および評価は、当行の主要なマーケットである徳島県を支える自然資本の価値を再認識し、その持続可能性を確かなものとするための重要なプロセスとなりました。本報告における開示を起点として、今後はTNFDが定義する「生態学的に影響を受けやすい地域」の特定や、自然関連のリスクと機会の特定に向けた調査・分析を継続してまいります。

あわせて、地域社会を含む多様なステークホルダーとの連携を通じ、投融資先のお客さまとともにネイチャーポジティブの実現に向けた取組みを推進してまいります。

社外取締役鼎談



価値創造を支えるガバナンスの深化

社外取締役の橋爪正樹氏・野田聖子氏・岸淵和也氏が鼎談に臨みました。
取締役会の実効性、女性活躍推進における指標の是正、不祥事を「業務設計の問題」として捉える内部統制の高度化。
率直な言葉から、当行ガバナンスの深化が浮かび上がります。

客観的視点が同質性リスクを排除する

岸淵 地方金融機関における社外取締役の役割としては、組織の同質性に伴うリスクをどのように軽減するかが重要なポイントになるかと思います。私は徳島出身ですが、長年徳島を離れてビジネスをしてきました。徳島への愛着を持ちつつ、当行のこれまでの常識とは違う角度から外の視点を持ち込み、同質的な思考に陥るリスクを抑えることが私の役割の一つだと認識しています。

野田 私は30年ほど前に当行で働いていました。当時と変わらない点は「手堅い経営」です。不景気の際にも揺るがない堅実さは、当行の大きな強み。一方で、野村證券との提携や新人事制度の導入など、攻めの姿勢も鮮明になっています。こうした伝統的な堅実さと攻めのバランスを客観的に見守ることが、私の役割だと考えています。

橋爪 私は長年、顧客目線でこの銀行を見てきました。阿波銀行は他の地方銀行とは一線を画す信頼感があります。徳島には「陰徳」という、良いことをしてもあえて表に出さない文化がありますが、当行にはまさにその気風があります。ただ今の時代、それだけでは優秀な人材が他社に流れてしまいます。「もっとここをアピールすべきだ」と経営陣の背中を押すことも、社外取締役の重要な役割だと感じています。

岸淵 中期計画は大変順調に進んでいますが、この好調が金利上昇という外部要因によるものなのか、コンサルティング強化等のビジネスモデルの進化によるものなのか、その内訳をしっかりと分析し次のアクションにつなげていく必要があります。2032年に向けた長期目標には、地域の稼ぐ力や関係人口の増加、資本コストに見合った株主還元など、具体的な指標がなっています。それぞれの現在地を常に測りながら、目標とのギャップをどう埋めるかという踏み込んだ議論ができればと考えています。

社外取締役監査等委員
橋爪 正樹



徳島大学理工学部長等を歴任
現在は放送大学徳島学習センター
所長
学術・地域視点から経営監督に参画

社外取締役監査等委員
野田 聖子



弁護士
企業法務の専門家として上場企業
監査役等を歴任
当行社外取締役としてガバナンス
強化に貢献

社外取締役監査等委員
岸淵 和也



日本生命保険の取締役専務執行役員
等を歴任
現在は、ニッセイ情報テクノロジー
代表取締役社長
金融・IT分野の経験を活かし経営監督
に従事

“阿波銀行が変われば徳島が変わる。そんな強い自負を持って、
総合職一本化の取組みをさらに加速させてほしいですね” —— 橋爪

開かれた議論が、経営の質を高める

野田 ここ1～2年で、審議すべき議案が適切に絞り込まれるようになりました。重要事項に限定して審議時間を確保できるため、経営計画などの深い議論が可能になりました。事前資料がタイムリーに共有される体制も定着しています。女性取締役が2名となり、地元の大学教授や経験豊富な経営者も加わったことで、経営・教育・法律それぞれの専門知見が議論に持ち込まれる

ようになりました。同質的な視点に陥ることなく、多角的な牽制が機能する構成になっていると感じます。

橋爪 資料の提供に関しては、非常にオープンです。我々が参加していない経営会議や各種委員会の資料も自由に閲覧でき、過去の経緯も遡って確認できます。外部からの基本的な意見にも、事務局や執行側は真摯に答えてくれます。発言しにくい雰囲気はなく、民主的で風通しの良い運営がなされていると感じます。

岸淵 取締役会が単なる報告の場ではなく、「将来に向けた意思決定の場」であることを意識して議案の選別が継続的に行われている点も評価できます。我々からのリクエストに応じてITシステムやALM等について担当部署から深く踏み込んだ説明を受ける機会も設けられているため、当行の実態を深く理解したうえで議論に参加できる環境が整っています。

野田 3月の取締役会では、PBR改善に向けた対応が大きな議題となりました。政策保有株式については簿価40億円分を削減し、売却益も含めて人的資本投資に20億円とデジタル投資に50億円を振り向けるという具体的な投資戦略が示されています。「なぜ保有を続けるのか」をより明確に説明すべきだという意見や、例外を作らず縮減方向で検討すべきという厳しい意見も社外取締役の間から出ており、引き続きの重要課題となっています。



指標の是正から始まった、 女性活躍の本質的変革

野田 女性の活躍推進について、一つ具体的な事例があります。かつて当行を含む多くの地方銀行では、「女性役付者比率」を「女性管理職比率」と同じ意味合いで公表しているケースがありました。しかし「役付者(代理など)」と「管理職(課長・支店長以上)」では、役割も責任も大きく異なります。この定義の混同に気づき、「分けて公表すべきだ」と取締役会で繰り返し提言してきました。今では明確に分けて公表されており、現在は役付者比率が約30%であるのに対し、管理職比率は約15%と、その乖離が可視化されました。後に外部からも「阿波銀行はいち早くこの指標を



“『役付者』と『管理職』は明確に違う。繰り返し提言するうちに
数字の乖離が可視化され、外部からも評価されたと聞き、
粘り強く伝えて良かったと感じています” —— 野田

「仕組み」で防ぐ、高度な内部統制

野田 不祥事は「築城十年、落城一日」の言葉の通り、一つの大きな出来事が企業の存続そのものを揺るがしかねません。「気をつけよう」と呼びかけるだけでは限界があります。事務の集中化という仕組みを作ることが重要です。融資事務や相続事務を本部に集

是正した」と評価されたと聞き、正しく伝えて良かったと感じています。

橋爪 だからこそ、阿波銀行のような地域トップ企業が総合職一本化を打ち出したことの意義は極めて大きい。「阿波銀行が変われば徳島が変わる」という強い自負を持って、この取組みをさらに加速させてほしいですね。

野田 すべての行員を総合職とする新人事制度は、画期的な一歩です。男女雇用機会均等法の一期生として当行に入行し途中で辞めた経験があるだけに、30年ぶりに戻ってきて女性を取り巻く環境がそれほど変わっていないことは、驚きました。しかし、今の新人事制度は、その壁をようやく壊してくれました。私は「女性の飛び級登用を躊躇すべきではない」と提言しています。もし登用後に力不足があったとしても、それは本人ではなく、支えられなかった上司や組織の責任です。管理職比率が着実に上がっている今、次のステップは社内からの女性取締役の誕生です。その実現を心待ちにしています。

岸淵 専門人材の確保も重要です。ITやDX、証券などのスキルを持つ人材が銀行の中でどのようなキャリアを描けるのかを明確化し、適切に評価する仕組みを整えることが必要です。銀行でIT業務を担う面白さは、ビジネスそのものをITで変えていける点にあります。この魅力を地元の学生たちにもっとアピールしていけば、優秀な人材がさらに集まる銀行になっていくのではないのでしょうか。

中させることで、少ない人材でもミスが起きにくい体制を整える。こうした体系的な対応が、結果として現場を救うことになります。

橋爪 不祥事の発生の際には、詳細な報告と改善策がセットで示されています。AIを活用してお客さまとの対応をシミュレーションするシステムなども導入されており、本質的な部分にきちんとパッチを当てる対応はなされています。防止策を出し続け、教育を徹底して

いる姿勢は評価すべきだと考えています。

岸淵 不祥事防止に向けた統制は、非常に高度化していると感じます。何かが発生した際、それを個人の不備として終わらせるのではなく、「業務設計そのものに問題がなかったか」という視点で議論がなされています。過度な業務負荷がなかったか、属人化していなかったか、目標設定が不適切ではなかったか。真因を掘り下げたうえで再発防止策と他のリスクへの副作

“不祥事を『個人の不備』として終わらせず、『業務設計そのものの問題』
として捉える視点が、組織の自浄作用を機能させています” —— 岸淵

「強く良い銀行」へ向けた、 それぞれの展望

野田 先日、東京で聞いた話ですが、ある中小企業の経営者の方が「メガバンクは相手にしてくれないが、阿波銀行の東京のある支店は非常に丁寧に話を聞いてくれ、的確に支援してくれる。他の地銀や信金と比べてもずば抜けて信頼できる」と。「永代取引」の理念が県内だけでなく関西・関東の拠点でも職員一人ひとりに浸透し具現化されていることに感銘を受けました。

これからも攻めと守りのバランスを保ちつつ、「強く良い銀行」としてのさらなる成長を期待します。AIやデジタル技術をいかに使いこなし飛躍につなげるかも鍵になるでしょう。陰徳の精神も尊いですが、自分たちの実力を正しくアピールし、それが地域や株主のみなさまの安心と信頼につながる。そんなポジテ

ィブな循環を作っていきたいと考えています。

橋爪 合併や規模の拡大だけが地銀の生きる道ではありません。本質的な中身を変えようとしている今の方向性は、間違っていないと確信しています。トップの意向が現場まで浸透し成果として現れるには時間と根気が必要ですが、従業員エンゲージメントの向上が必ずお客さまの満足につながると信じています。徳島から全国に誇れる成功事例を積み重ねていきたいと思っています。

岸淵 「永代取引によるお客さま感動満足の創造と豊かな地域社会の実現」という当行のパーパスの実現は使命であると同時に、銀行自身の持続的な価値向上に直結します。M&Aや事業承継、DX支援等によってお客さまの企業価値向上にどこまで深く入り込めるか。徳島の発展、そして日本経済への貢献という大きな志を、取締役会での議論を通じてしっかりと支え、具現化していきたいと考えています。

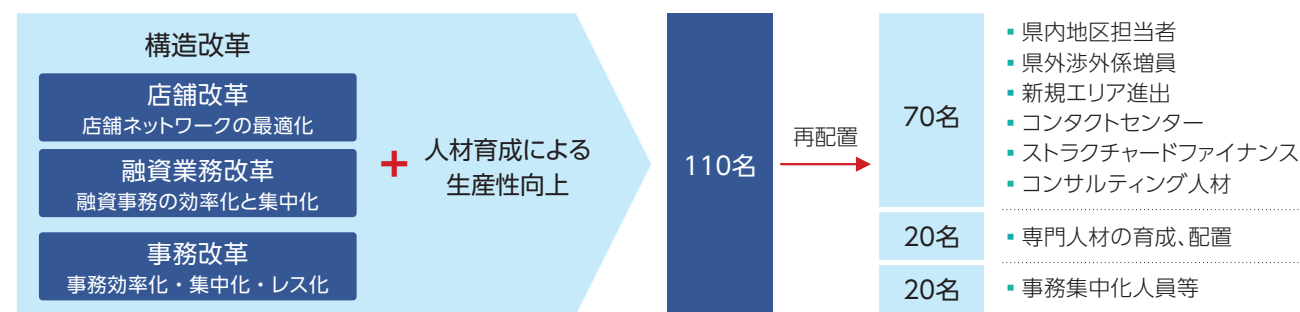


経営基盤の強化への取り組み

経営計画では当行のめざす姿に向け、顧客基盤の拡大と地域・お客さま、そして当行の持続的成長にこれまで以上に取組むため、これらの土台となる「経営基盤の強化」が必要であると考えています。経営計画のもと、「構造改革（店舗改革、融資業務改革、事務改革）」「RAFの高度化」「アライアンスの高度化」「業務継続態勢（BCP）の強化」および「リスク管理とコンプライアンス態勢の強化」を中心に、経営基盤の構築に取り組んでいきます。

構造改革

当行の伝統的営業方針である「永代取引」はFace to Faceを中心としており、「店舗改革」「融資業務改革」「事務改革」を柱とする構造改革と人材育成による生産性向上により、職員がお客さまと向き合う時間の創出と、人員の再配置による「お客さま感動満足」の創造を強化していきます。



店舗改革（店舗ネットワークの最適化）

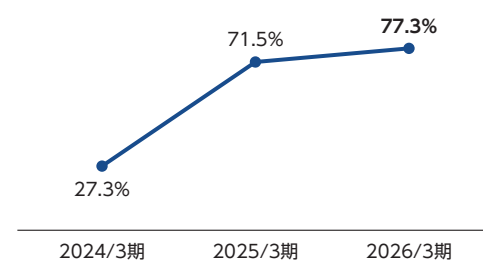
当行の店舗づくりは、地域の交流拠点として、人と情報が行き交う場所をめざしています。すべてのお客さまに寄り添う場所として、各店舗が地域のハブとなり、最適な店舗ネットワークの構築により、地域全体の活性化をめざしています。



融資業務改革（融資事務の効率化と集中化）

融資業務改革として、事務効率化と人材育成を同時に行うことにより、当行のビジネスモデルである「中小企業取引」に強い人材の増強をめざしています。お客さまの事業を高いレベルで理解し、お客さまのベストパートナーとして、課題認識からソリューション提案までを一貫して行い、企業の持続的な成長に貢献していきます。事務効率化の一環として、融資契約の電子化も推進しています。

■ 融資の電子契約率の推移



事務改革（事務効率化・集中化・レス化）

これまで実施してきた事務改革の定着化に加え、事務手続き・紙の資料・印鑑のレス化により、お客さまの利便性向上と職員がお客さまと向き合う時間の創出につなげています。営業店をサポートする本部においても、高度専門人材の育成により、付加価値の高いサービス開発と本部集中化による事務効率化に取り組んでいます。2025年11月に生活基盤プラットフォームを活用した住所変更手続きを開始し、2026年3月にキャッシュカード暗証番号再登録およびWeb口振等機能停止解除の手続きがWebで完結するなど、Web受付業務を拡大しました。

RAF（リスクアペタイト・フレームワーク）の高度化

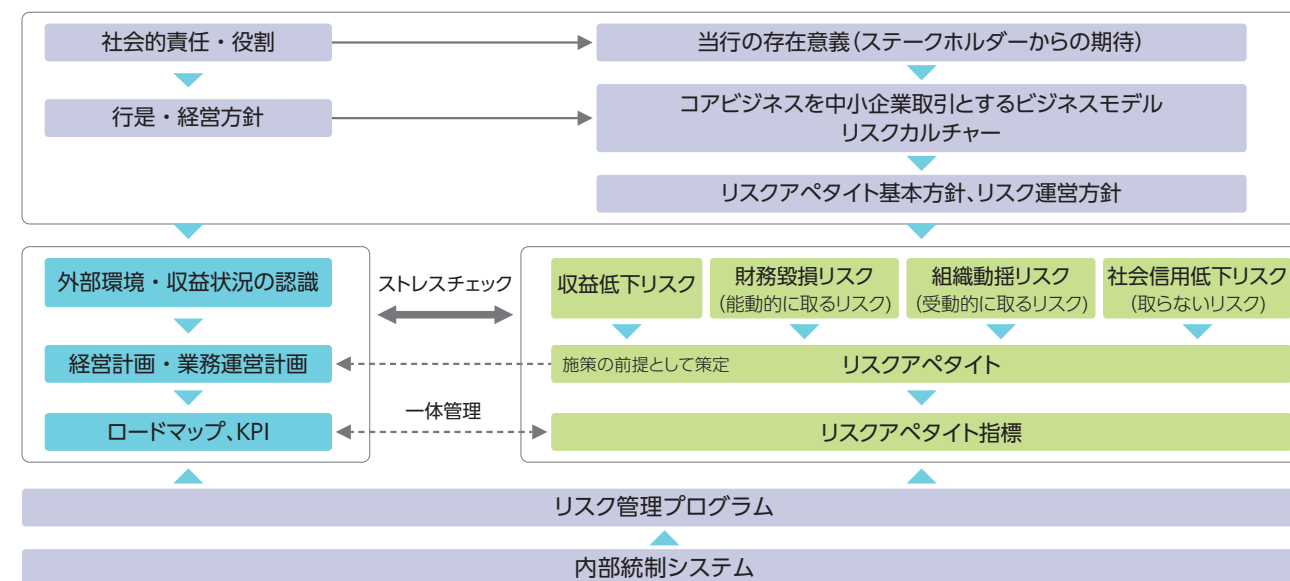
コンプライアンス態勢の強化を土台として、リスクを取って収益を上げる経営計画の戦略と、過度なリスクテイクを抑制しコントロールするための統合リスク管理態勢の整合性を確保しながら、中長期的な企業価値の向上を図ることを目的とし、RAF（リスクアペタイト・フレームワーク）を構築しています。また、RAFを適切に運営するため、リスクアペタイトに関する基本方針と、経営計画と業務運営計画におけるリスクアペタイトの位置づけを明示したRAS（リスクアペタイト・ステートメント）を制定しています。

外部環境の変化やステークホルダーからの期待を的確に把握し、リスクアペタイトに反映させることで、RAFの高度化をめざしています。

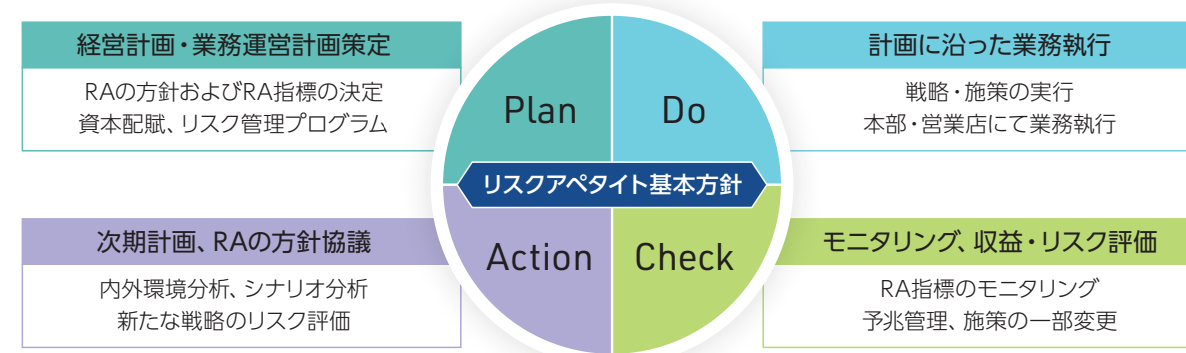
RAFの概要

1. 世代を超えた息の永い取引を継続し、地域やお客さまの持続的な発展に寄与していく伝統的営業方針「永代取引」を、卓越したビジネスモデルへと進化させるため、中小企業取引を中心に小口分散・複合取引の高度化を追求する。
2. 銀行全体のリスクを統合的に管理する態勢の整備・確立に努め、各種リスクのリスク量を自己資本（配賦資本）と対比することによって、資本の十分性を管理する。
3. 行是「堅実経営」と5つの経営方針をベースとし、存在意義「永代取引によるお客さま感動満足の創造と豊かな地域社会の実現」に向け、ステークホルダー（地域社会・お客さま・株主・職員等）の期待に応えていく。そして、それぞれ異なるステークホルダーの期待は、リスクアペタイト（RA）すなわち「どのようなリスクをどの程度まで取るか」の判断材料とする。
4. RAFを経営計画の策定や実行および管理、外部環境の変化を踏まえた持続可能なビジネスモデルの検討などに活用することで、企業価値の向上をめざしていく。

リスクアペタイト運営



RAFに基づく経営計画の策定



アライアンスの高度化

当行は、他行および他社との健全なアライアンスの構築により、お客さまの企業価値向上と豊かな地域社会の実現に向け取り組んでいます。



じゅうだん会は、システム共同化に合意した、当行、山形銀行、筑波銀行、武蔵野銀行、八十二長野銀行、宮崎銀行、琉球銀行で構成されています。

▶ **基幹系システムを含む広範囲なシステム共同化による効率化とコスト削減**

各種システムの共同化	共同化以外の連携強化
・次期基幹系システムを見据えた対応（スリム化、リノベーション） ・API基盤の開発強化 ・商品サービス、カスタマイズの見直しによるコスト削減	・情報の利活用方法の習得 ・マーケティングノウハウの習得 ・AIを活用した業況予兆モデル等の構築 ・TCFDやAML等の情報連携強化とノウハウの習得



四国アライアンスは、当行、百十四銀行、伊予銀行、四国銀行の四国の地方銀行4行が協働し、地域の魅力を高め、地域とお客さまの持続的な成長に貢献することをめざしています。

▶ **地域の魅力を高め、地域・お客さまと4行が持続的に成長・発展**



Shikokuブランド株式会社

- ・地域製品のブランディングおよび販路開拓支援を行う地域商社
- ・国内外に四国の魅力を発信することで、新たな付加価値創出に貢献し「四国創生」をめざします



四国アライアンスキャピタル

- ・ファンドを通じて資本と経営の両面からサポートを行うファンド運営会社
- ・地域の中堅・中小企業を主な投資対象とし、投資先企業の中長期的な成長を支援することにより、地域経済の活性化や創生に貢献します

運営ファンド

（事業承継・成長）

- ・しこく創生ファンド
- ・しこく創生2号ファンド
- ・しこく創生3号ファンド

（企業再生）

- ・しこく中小企業支援ファンド

ブランディングと販路開拓を**ワンストップ**で提供し、**相乗効果を生み出します**

ブランディング事業

四国の魅力ある資源のブランド化、プロモーションをサポートします

販路開拓事業

4行のネットワークを活用し、バイヤーのニーズに基づいた販売支援を行います



野村證券との提携により、証券分野のみならず預金や保険も含めた付加価値の高い総合金融サービスを提供し、お客さまの最適な資産形成による豊かな生活の実現をめざしています。

▶ **あらゆる分野での連携を強化し、総合金融サービス機能の高度化**

金融仲介分野	金融仲介分野以外の連携強化
・金融ジェロントロジーへの対応強化（専門人材の育成と新たな商品サービスの開発） ・ペア制の推進によるエリア営業体制と人材育成のさらなる強化 ・職場つみたてNISA、iDeCoを活用した職域営業と複合取引 ・コンタクトセンターのノウハウ取得 ・モニタリング態勢の高度化	・法人ビジネス分野連携強化（事業承継、エクイティファイナンス、ESG分野等） ・SDGs、金融教育分野での連携強化 ・ダイアログやワーキングを通じたDE&I（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン）の推進



ふくおかFG傘下のiBankマーケティングと提携し、「金融と非金融」をシームレスにつなぐ新しいサービスを提供しています。

▶ **スマートフォンを活用した新しい金融サービスプラットフォーム**

マーケティングの強化	広告代理業の強化
・デジタルマーケティングノウハウの習得 ・[Wallet+]を活用したOne to Oneマーケティングの強化	・広告代理業による取引先のマーケティング支援 ・お客さま情報の有効活用



TSUBASAアライアンス



じゅうだん会

システム関連で親和性のある両グループが知見・ノウハウを共有し、効率的なシステム運用・業務プロセスの実現をめざすとともに、お客さま向けサービスの高度化、各地域経済の持続的な成長に取り組んでいます。

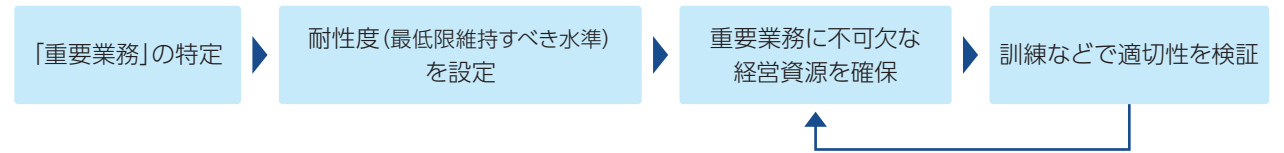
▶ **「TSUBASA・じゅうだん会共同研究会」**

システムタスクフォース	業務効率化タスクフォース	サイバーセキュリティタスクフォース
・次世代システム、サブシステムに関する共同研究 ・デジタル分野（API活用等）に関する共同研究 ・AML（マネー・ロンダリング防止）対策に関する共同研究	・店舗省力化施策（有人店舗の省力化、バックオフィスの共同化）に関する共同研究 ・業務効率化に関する共同研究	・サイバーセキュリティ対策に関する共同研究 ・サイバーリスクマネジメントに関するノウハウ共有

業務継続態勢の強化

台風や地震等の自然災害への対応や、さまざまなリスクへの対応方針を明確にするため、リスク管理規程およびBCPを策定しています。一方、新型コロナウイルス感染症拡大の経験や、社会システムの急速な高度化および複雑化の現状を踏まえ、想定以上の障害や災害への対応を、当行のみならず、地域一体となって取り組む必要があると考えています。また、未然防止策の高度化に加え、想定外の障害および災害が発生した場合の早期復旧や影響範囲の軽減を担保するオペレーショナル・レジリエンスの確保に取り組み、業務継続態勢の強化を図ってまいります。

オペレーショナル・レジリエンスの確保



地域のBCP支援

南海トラフ地震における、M8～9クラスの地震が今後30年以内に発生する確率は最も高いⅢランク※に位置づけられる確率と評価されています。地震等の自然災害が発生した場合、各企業の被災等の直接的影響はもとより、サプライチェーンの断絶など、間接的な影響も甚大となります。BCP未策定企業への策定支援や、企業の具体的な業務継続態勢構築の支援に取り組むことで、地域全体のレジリエンスを高めるとともに、当行の財務基盤の強化につなげてまいります。

2025年度は自然災害等に対する防災会議・訓練を年4回実施しました。

※地震調査研究推進本部地震調査委員会の調査（2025年9月26日公表）



災害対策本部（訓練の様子）



災害対策演習に参加する移動店舗車「あわぎん号」

リスク管理とコンプライアンス態勢の強化

リスク管理とコンプライアンス態勢の強化は、お客さまの信頼に応えるうえで最も重要な課題であると考えています。特に、銀行としての社会的責任に関わる法的リスクやコンプライアンス違反等の人的リスクは、当行の信用失墜につながるリスクとして、RAFにおいても、発生を極小化すべきリスクと位置づけています。また、リスク発生前に適切な態勢を整えるため、フォワードルッキングな観点で潜在リスクの洗い出しと顕在化の抑制に努めています。

マネー・ロンダリング／テロ資金供与等防止

マネー・ロンダリング／テロ資金供与等防止（AML/CFT）は金融機関に求められている国際的な責務と認識しています。また、犯罪組織による金融サービスの濫用を防止するため、「犯罪による収益の移転防止に関する法律」によるお客さまの本人確認や不正利用口座の取引停止措置などを厳格に実施しています。そして、担当役員を「AML/CFTに関する当行およびグループ会社の責任者」とし、必要な情報が適時・適切に提供され、必要な対策を講じることができる態勢を構築しています。

徳島県警察との協定の締結

当行は徳島県警察と「詐欺被害防止等の連携に関する協定」を締結しています。近年、特殊詐欺等は手口の巧妙化、多様化が進んでおり、本協定に基づき、徳島県警察との情報連携を強化しています。

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

行は「堅実経営」のもと、継続的な成長による企業価値の向上を通して、効率性と健全性に優れた信頼される銀行をめざすため、良質なコーポレート・ガバナンスの確立を重要な経営課題の一つとして位置づけています。

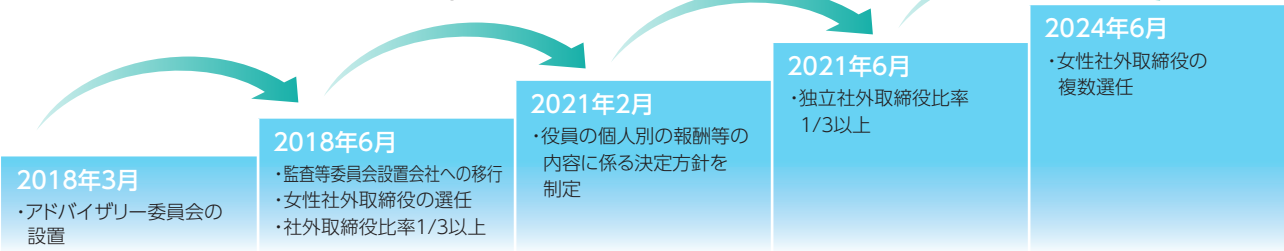
複数の社外取締役を含めた取締役会による実効性の高い監督機能を確保するとともに、権限委譲により意思決定と業務執行の機動性・戦略性を実現するため、監査等委員会設置会社を選択しています。

コーポレートガバナンス・ガイドライン

当行ではコーポレート・ガバナンスの基本的な考え方や枠組みを定め、行動の指針とするため「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定しています。
<https://www.awabank.co.jp/policy/governance/>



コーポレート・ガバナンス強化の沿革



コーポレートガバナンス体制

当行における主な会議体およびその内容は以下のとおりです。

取締役会 13回/年 開催	監査等委員会 14回/年 開催
取締役会は、取締役（監査等委員である取締役を除く）8名、監査等委員である取締役7名（うち独立社外取締役5名）で構成されています。	監査等委員会は、監査等委員である取締役7名（うち独立社外取締役5名）で構成されています。
会長を議長とし、経営方針やその他の重要な業務執行を決定するとともに、取締役の職務執行および執行役員業務の監督執行を監督しております。原則として毎月1回開催しております。なお、2025年度につきましては13回開催いたしました。	原則として毎月1回開催し、監査等委員会規則に基づく協議ならびに監査等委員である取締役間の情報の共有に努めており、取締役会とともに監督機能を担い、取締役の職務執行を監査します。
経営方針や業務執行に関する事項については常務会、内部統制全般に関する事項については経営管理委員会、ALMや統合リスク管理に関する事項についてはALM委員会、四国アライアンスに関する事項については四国アライアンス推進委員会を経て付議されており、特に重要な事項等については事前に経営会議に付議するなど、十分な協議が実施される体制となっております。	取締役会の諮問機関として、頭取を委員長とし委員の過半数を社外取締役で構成するアドバイザー委員会を設置し、取締役の指名・報酬等にかかる協議を実施しております。

社内 (男性)

社外 (男性)

社外 (女性)

議長／委員長

取締役会

取締役 15名

監査等委員でない取締役 8名

監査等委員会

監査等委員である取締役 7名

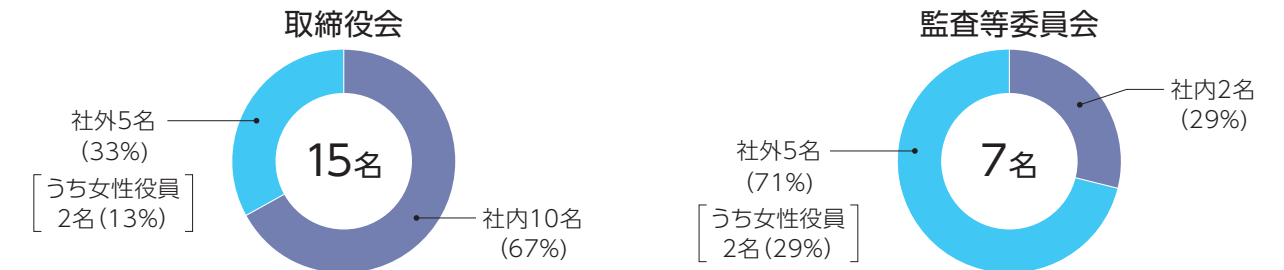
アドバイザー委員会

委員 8名

監査等委員 5名

監査等委員 3名

各機関における独立社外取締役の構成



取締役会 15名

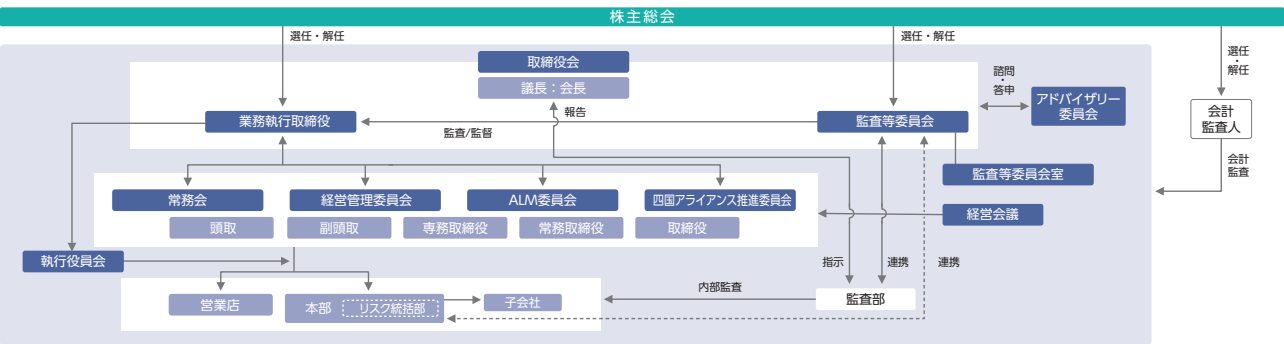
- 社外5名 (33%)
- うち女性役員2名 (13%)
- 社内10名 (67%)

監査等委員会 7名

- 社外5名 (71%)
- うち女性役員2名 (29%)
- 社内2名 (29%)

コーポレート・ガバナンス体制

コーポレート・ガバナンス体制図



The diagram illustrates the corporate governance structure. At the top is the General Meeting of Shareholders (株主総会). Below it are the Board of Directors (取締役会) and the Board of Corporate Auditors (監査等委員会). The Board of Directors oversees the Executive Officers (執行役員) and the Board of Corporate Auditors oversees the Audit Committee (監査委員会). The Executive Officers are divided into the Board of Directors (取締役会) and the Board of Corporate Auditors (監査等委員会). The Board of Corporate Auditors also oversees the Board of Corporate Auditors (監査等委員会). The Board of Corporate Auditors also oversees the Board of Corporate Auditors (監査等委員会). The Board of Corporate Auditors also oversees the Board of Corporate Auditors (監査等委員会).

取締役会の実効性に関する分析・評価

当行では、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」第4章第9条3に記載のとおり、取締役会の実効性につき、分析・評価を毎年実施することとしています。2026年3月から4月にかけて実施した取締役会の実効性についての分析・評価の概要は、以下のとおりです。

プロセス

- 対象者 全取締役・全取締役監査等委員
- 評価方法 外部機関の助言を得ながら、2026年3月から4月にかけて取締役会の構成員であるすべての取締役を対象にアンケートを実施しました。回答方法は外部機関に直接回答することで匿名性を確保し、外部機関からの集計結果の報告を踏まえたうえで、2026年6月の取締役会において、分析・議論・評価を行いました。
- 評価項目 アンケートの大項目は、以下のとおりです。
 - I 取締役会の構成 II 取締役会の運営 III 取締役会の議論 IV 取締役会のモニタリング機能
 - V 社外取締役（監査等委員含む）のパフォーマンス VI 取締役（監査等委員含む）に対する支援体制 VII トレーニング

分析・評価の概要

結論	取締役会は実効的に機能している。
結果の概要	・活発な議論・運営がされているほか、社外取締役が率直に意見を出しやすい配慮がなされている等、おおむね良好な評価であり、取締役会全体の実効性については確保されている。 ・前回実施した実効性評価では、株主との対話のさらなる積極対応、ITやサイバーセキュリティなど役員トレーニングの希望について意見が出されたが、個人投資家さま向けWEB会社説明会の開催や対話において把握された株主の意見の取締役会への定期的なフィードバック、研修やセミナー等の情報提供増加により改善されている。
来期に向けた取組み・重点課題	・審議項目数の削減、役員トレーニングのさらなる充実などの意見が出され、取締役会の機能のさらなる向上、議論の活発化に向けた課題が共有される。 ・今後、当行の取締役会では本実効性評価を踏まえ、課題について十分な検討を行ったうえで迅速に対応し、取締役会の機能を高める取組みを継続的に進めていく。

サクセッションプラン

取締役頭取後継者候補の育成

- 後継者候補（役員および最高職務等級等の経営職から選定）には、必要な経験・研修の機会を計画的に提供する。
- すべての後継者候補を対象にアドバイザー委員会において、後継者候補の経歴・経験・評価等の説明を継続的に実施する。
- 社外取締役と後継者候補との面談を定期的に複数回設け、後継者候補の資質・能力等を把握する機会を提供する。

取締役頭取の選任プロセス

- 現頭取は、後継者候補から次期頭取候補者をアドバイザー委員会に推薦し、次期頭取として求められる人材要件や育成状況等の推薦理由を説明する。
- アドバイザー委員会による協議を行う。
- アドバイザー委員会の協議結果報告を受け、取締役会が決定する。

71

AWA BANK Integrated Report 2026

72

取締役の主な知識・経験・能力(スキルマトリックス)

氏 名		現在の当行における地位等	特に期待する知識・経験・能力							
			企業経営 経営戦略	金融実務	財務戦略 会計	IT・DX・ システム	人事 労務管理 ダイバーシティ	法務・ コンプライアンス	リスク マネジメント	地方創生
監査等委員でない取締役	長岡 奨	取締役会長	●	●		●	●		●	●
	福永 丈久	代表取締役頭取	●	●	●		●	●	●	●
	山下 真弘	代表取締役専務	●	●	●	●	●	●	●	●
	西 大和	常務取締役		●	●	●	●	●	●	●
	三河 広明	常務取締役		●		●		●	●	●
	伊藤 輝明	常務取締役		●						●
	板東 克浩	取締役		●	●		●			●
	豊田 晃	取締役		●	●		●			●
監査等委員である取締役	大和 史郎	取締役		●	●	●	●	●	●	●
	嵐 直彦	取締役		●				●		●
	野田 聖子	取締役 社外					●	●		●
	橋爪 正樹	取締役 社外				●	●			●
	竹川 都之	取締役 社外			●	●				
	瀧 典子	取締役 社外			●					
	岸淵 和也	取締役 社外	●	●	●	●				

(注)各取締役に特に期待する知識・経験・能力であり、すべての知見・経験・専門性を表すものではありません。

項 目	スキルの定義
企業経営 経営戦略	企業経営および経営戦略立案に関する知識・経験・能力を備える
金融実務	地域経済を活性化するための資金供給やソリューション提供等の営業に関する知識・経験・能力を備える
財務戦略 会計	財務戦略、会計・税務に関する専門知識を備える
IT・DX・システム	システムの企画・運用・管理、デジタル分野、サイバーセキュリティ等に関する知識・経験・能力を備える
人事 労務管理 ダイバーシティ	多様な人材が活躍できる「働きやすさ」と「働きがい」の両輪からダイバーシティ・エクイティ&イン クルージョン(DE&I)を推進できる能力、人材育成・管理分野における豊富な知識・経験を備える
法務・コンプライアンス	法律、各種規制、コンプライアンス遵守に関する知識・経験・能力を備える
リスクマネジメント	リスク管理、融資管理、業界・企業分析にかかる知識・経験・能力を備える
地方創生	当行の存在意義にある「豊かな地域社会の実現」に向けた知識・経験・能力を備える

役員報酬

当行は、役員の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を定めています。

当行の取締役(社外取締役および監査等委員である取締役を除く)および執行役員の報酬につきましては、「基本報酬」「賞与」および退任時に株式を交付する「業績連動型株式報酬」で構成され、健全かつ持続的な成長による企業価値向上への意思を明確にするため、これらすべての報酬を一定の算式によって毎期の業績に連動させることを基本方針としています。

社外取締役および監査等委員である取締役の報酬につきましては、「基本報酬」のみとし、経営監督機能の強化を図る観点から、その職務に鑑み定額とすることを基本方針としています。

なお、役員の個人別の報酬については、取締役会において定められた「役員の個人別の報酬等の内容に係る決定方針」に基づき、代表取締役頭取に一任しております。

取締役の報酬等の総額等(2025年度)

(単位:百万円)

区 分	支給人数	報酬等の総額	報酬等の種類別の総額			
			固定報酬	業績連動報酬		
			基本報酬	基本報酬	賞与	株式報酬
取締役(監査等委員を除く)	8名	389	—	171	100	117
取締役(監査等委員)	8名	78	78	—	—	—

(注) 1. 業績連動報酬に係る指標、当該指標を選択した理由、当該指標の実績値

a. 基本報酬 指標:連結実力コア業務純益

収益と経費の状況が直接的に反映される連結実力コア業務純益を用いることで、当行グループ本来の利益を生み出す責任を求める内容としております。

b. 賞与 指標:親会社株主に帰属する当期純利益

親会社株主に帰属する当期純利益を用いることで単年度の当行グループの業績に対する責任を求める内容としております。

c. 業績連動型株式報酬 指標:親会社株主に帰属する当期純利益

業績連動型株式報酬につきましては、各取締役等に対し、在任期間中の事業年度ごとに親会社株主に帰属する当期純利益の水準および役位に応じた株式交付ポイントが付与され、退任時にポイント累積値に応じ、当行株式の交付等が行われます。

単年度の最終利益である親会社株主に帰属する当期純利益との連動を累積することにより、中長期的な業績の向上と企業価値増大への貢献意識を高めることを目的としております。

なお、取締役等に交付等が行われる株式数の上限につきましては、連続する5事業年度ごとに337,000株と定めております。

社外取締役のサポート体制

監査等委員である社外取締役を補佐する体制として、監査等委員会室を設置しており、専任の職員を1名以上配置することと、監査等委員である社外取締役の業務に必要なサポートを行っております。

また、監査等委員である社外取締役の監督機能充実のため、行内会議資料のタブレット端末による閲覧可能な体制の構築、取締役会開催前に経営統括部より取締役会議案について詳細な事前説明を実施しているほか、代表取締役との定期会合等への参加を通してサポートを行っております。

内部監査および監査等委員会監査の状況

当行は、内部監査のための組織として、被監査部門から独立した監査部(2026年3月31日現在18名)を設置し、取締役会の承認を受けた「内部監査規程」「中期内部監査計画」「年度内部監査計画」に基づき、営業店および本部各部ならびに連結子会社に対し内部監査を実施しています。監査部は、被監査部門の業務に内在するリスクを評価し、重点監査項目を定め、たうえで監査の深度を決定するなど、リスクベースで監査を実施しています。監査では、業務の処理状況、法令等遵守状況、リスク管理状況等を検証・評価し、必要に応じて改善計画の報告を求めたうえで、監査部長が監査結果を頭取、常勤監査等委員および経営管理委員会に月次報告を行い、加えて半期ごとに取締役会に直接報告する態勢としています。

監査部は、定期的(年2回)に監査等委員会、会計監査人、監査部による三様監査ミーティングを実施し、監査の相互連携を図る態勢を整備しています。また、監査等委員会に対し2月に内部監査計画(中期および年度)、5月に年度内部監査結果、11月に上期内部監査結果を報告し、意見交換を行うなど連携を図っています。加えて内部統制部門とは、月次で監査結果や各部署のモニタリング結果等の情報交換を行うなど連携を密にし、内部監査の実効性向上に努めています。

また、監査等委員会の職務を補助する監査等委員会室を設置し、専任の職員を配置しているほか、監査に必要があるときは、独自に弁護士等の専門家と契約を行うことができるなど、監査等委員会の監査・監督機能の強化と実効性の確保を図っています。

政策保有株式に関する基本方針

- (1)政策保有株式については、資本の効率性等の観点から縮減を進めることを基本方針としたうえで、取引先との長期的・安定的な関係の構築、業務上の連携強化を主たる目的として、当行の中長期的な企業価値向上の観点から経営判断を行い限定的に保有する。
 - (2)政策保有株式は、取得に際して、投資効果と保有リスクを十分考慮したうえで取得の諾否を決定する。
 - (3)個別の政策保有株式について、投資リターンと保有リスクを資本コスト等の観点から定期的に精査を行い、中長期的な経済合理性や保有意義も踏まえ保有適否等を検証のうえ、取締役会等において報告を行う。
 - (4)検証の結果、保有に見合った価値が認められないと判断した場合には、投資先企業と十分な対話を行い、理解を得たうえで、縮減を進める。
 - (5)当行の株式を政策保有株式として保有している会社から株式の売却等の意向が示された場合、取引の縮減を示唆するなどの売却を妨げることは行わず、適切な対応を行う。
- 以上の方針に基づき、政策保有株式の縮減を進めており、2025年3月期比、3年間で簿価ベース40億円の縮減を見込んでおります。

役員一覧

取締役



取締役会長
長岡 奨 (ながおか すずむ)
1980年4月 当行入行
2008年6月 当行取締役人事部長
2010年6月 当行取締役東京支店長
2012年6月 当行常務取締役
2016年6月 当行専務取締役
2017年4月 当行取締役頭取(代表取締役)
2023年4月 当行取締役会長(代表取締役)
2025年6月 当行取締役会長



専務取締役
山下 真弘 (やました まさひろ)
1992年4月 当行入行
2021年6月 当行取締役常務執行役員
大阪支店長
2022年4月 当行取締役常務執行役員関西
広域エリア母店長兼大阪支店長
2022年6月 当行常務取締役
2025年6月 当行専務取締役(代表取締役)



常務取締役
三河 広明 (みかわ ひろあき)
1991年4月 当行入行
2022年6月 当行取締役東北広域エリア
母店長兼鳴門支店長
兼大津支店長
2023年6月 当行常務取締役



取締役
板東 克浩 (ばんどう かつひろ)
1995年4月 当行入行
2024年6月 当行取締役徳島市内広域エリア
母店長兼本店営業部長
兼両国橋支店長
兼かちどき橋支店長
2026年6月 当行取締役監査部長



取締役頭取
福永 丈久 (ふくなが たけひさ)
1984年4月 当行入行
2012年6月 当行取締役総合企画部長
兼経営品質推進室長
2013年6月 当行取締役人事部長
2014年6月 当行常務取締役
2019年6月 当行専務取締役
2021年6月 当行専務取締役(代表取締役)
2023年4月 当行取締役頭取(代表取締役)



常務取締役
西 大和 (にし ひろかず)
1994年4月 当行入行
2019年6月 当行取締役経営統括部長
2020年6月 当行常務取締役



常務取締役
伊藤 輝明 (いとう てるあき)
1994年4月 当行入行
2022年6月 当行取締役徳島市内広域エリア
母店長兼本店営業部長
兼両国橋支店長
兼かちどき橋支店長
2024年6月 当行常務取締役



取締役
豊田 晃 (とよた あきら)
1996年4月 当行入行
2024年6月 当行取締役経営統括部長

取締役監査等委員



取締役監査等委員
大和 史郎 (やまと しろう)
1986年4月 当行入行
2018年6月 当行取締役常務執行役員
管理本部長
2020年6月 当行常務取締役管理本部長
2024年6月 当行取締役(監査等委員)



社外取締役監査等委員
野田 聖子 (のだ せいこ)
1986年 4月 当行入行
1992年12月 当行退職
1999年 4月 弁護士登録 永沢総合法律事務所入所(現職)
2007年 6月 株式会社ツムラ監査役
2015年 6月 株式会社ツムラ監査役退任
2018年 6月 当行取締役(監査等委員)
2021年 7月 医療法人いちえ会監事
2023年 4月 国立大学法人一橋大学大学院
法学研究科法科大学院 特任教授
サッポロホールディングン株式会社
社外取締役監査等委員(現職)
医療法人いちえ会監事退任
国立大学法人一橋大学大学院
法学研究科法科大学院 特任教授退任



社外取締役監査等委員
竹川 都之 (たけがわ くにゆき)
1980年10月 監査法人朝日会計社(現有限責任あずさ監査法人)入社
1984年 8月 公認会計士登録
2004年 7月 あずさ監査法人(現有限責任あずさ監査法人)大阪事務所IT監査部長
2005年 5月 同法人代表社員
2019年 6月 同法人退職
2019年 7月 竹川都之公認会計士事務所開設(現職)
2024年 6月 当行取締役(監査等委員)



社外取締役監査等委員
岸淵 和也 (きしぶち かずや)
1989年 4月 日本生命保険相互会社入社
2022年 7月 同社取締役常務執行役員
2024年 3月 同社取締役専務執行役員
2024年 7月 同社専務執行役員
2025年 3月 同社退任
2025年 3月 ニッセイ情報テクノロジー株式
会社代表取締役社長(現職)
2025年 6月 当行取締役(監査等委員)

執行役員

常務執行役員
徳島市内広域エリア母店長兼本店営業部長兼両国橋支店長兼かちどき橋支店長
湯浅 文健 (ゆあさ ふみたけ)

執行役員
徳島市内広域エリア母店長兼阿南支店長兼見能林支店長
藤倉 誠司 (ふじくら せいじ)

執行役員
東北広域エリア母店長兼鳴門支店長兼大津支店長兼瀬戸支店長
橋本 勝彦 (はしもと かつひこ)

執行役員
関西広域エリア母店長兼大阪支店長
忠津 聡 (ただつ さとし)

執行役員
関東広域エリア母店長兼東京支店長
坂田 寛行 (さかた ひろゆき)

執行役員
審査部長
谷口 隆 (たにぐち たかし)

執行役員
東西広域エリア母店長兼鴨島支店長兼川島支店長兼土成支店長
佐々 英毅 (ささ ひでき)

執行役員
アセットコンサルティング部長
宮崎 泰典 (みやざき やすのり)

執行役員
中四国広域エリア母店長兼高松支店長兼丸亀支店長
古川 雅弘 (ふるかわ まさひろ)

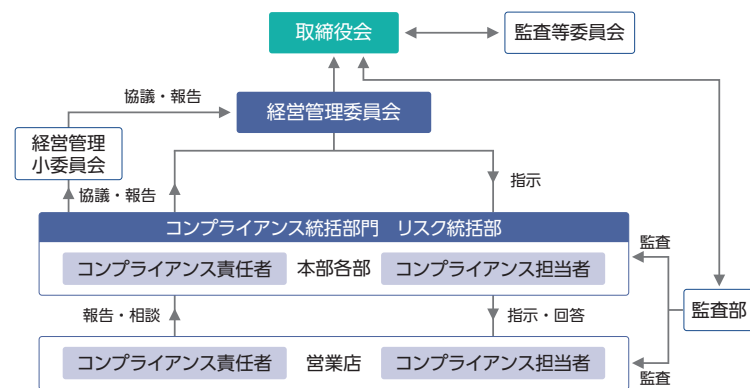
コンプライアンス

基本的な考え方

銀行は、金融機能を通じて、経済、社会の発展に貢献するという公共的、社会的使命を担っています。こうした使命を全うするには、業務の健全かつ適切な運営と社会からの信頼を確立しなければなりません。銀行としてお客さまの信頼にお応えするには、コンプライアンスの徹底が必要不可欠です。コンプライアンスとは、一般的に法令等遵守と訳されていますが、当行では、法令のみならず社会規範、行内規則等も含めたものとして幅広く捉え、コンプライアンスの充実・強化に取り組んでいます。

コンプライアンス態勢

リスク統括部にてコンプライアンス全般を統括するとともに、コンプライアンスに関する重要事項を協議・決定する全行的機関として、経営管理委員会を設置しています。また、部店長をコンプライアンス責任者、次席者をコンプライアンス担当者として全部店に配置するなど、コンプライアンス態勢を整備しています。



コンプライアンスの徹底／インテグリティの取組み

コンプライアンスの基本方針、遵守基準、規程を制定し、職員の公私両面にわたるコンプライアンスの徹底を図っています。コンプライアンス・マニュアルを発行し、勉強会や自己啓発等のテキストとして積極的に活用することで、コンプライアンスの研鑽に努めています。コンプライアンス研修は、階層別、職務別研修のほか、月1回「コンプライアンスの日」を設定し、部店内研修を実施しています。さらに、コンプライアンス担当者の研修を定期的に行い、重要なコンプライアンス事項を全部店に徹底しています。

また、職員自らが社会的倫理観に基づき自発的(自律的)に行動するインテグリティの取組みをマナーブック「恕」に明文化し、役職員への周知を進めています。

内部監査態勢の充実・強化

監査部による本部監査、営業店監査を全部店に実施し、業務の運営状況等をチェックしています。本部監査では、内部監査規程・内部監査マニュアルに基づき、本部各部の相互牽制機能やプロセス管理機能等、内部統制の妥当性と有効性を監査しています。営業店監査では、不祥事件の防止および事務の厳正化の観点から、総合監査のほかに部分監査・指示検査を効果的に行っています。さらに、本部各部・営業店による厳正な自主検査を定期的に行っています。

内部通報制度等の相談窓口

役職員による不正の未然防止と早期発見を目的とした「内部通報制度」およびハラスメントに関する相談窓口「ハラスメント相談窓口」を設けています。「ハラスメント相談窓口」では、男女それぞれの相談員が電話・メールにて相談への対応を行っています。また、仕事に限らず悩み全般の相談ができる「スマイルコール」制度を設け、男女12名の職員がスマイルコール・スタッフとして対応しています。これらの相談窓口は、行内イントラの掲示、リーフレットの配布により、繰り返し周知を図っているほか、各部署にポスターを掲示し、制度の利用を促進するための環境づくりに努めています。

リスク管理プログラム

コンプライアンスを充実・強化するための実行計画としてコンプライアンスを含むリスク管理プログラムを策定し、本部・営業店別のプログラムに基づいてさまざまな施策を実施しています。当行は、コンプライアンスを経営上の最重要課題の一つと位置づけ、コンプライアンスに基づいた経営に徹することで、銀行の公共的、社会的責任を果たし、お客さまの信頼にお応えしていきます。

贈収賄禁止・汚職防止

役職員に対して高度な職業倫理を身につけさせるよう努め、賄賂ならびに社会通念上相当と認められる程度を超える接待・贈答等を禁止することを「マネー・ローディング／テロ資金供与等防止基本方針」に明文化しています。

リスク管理

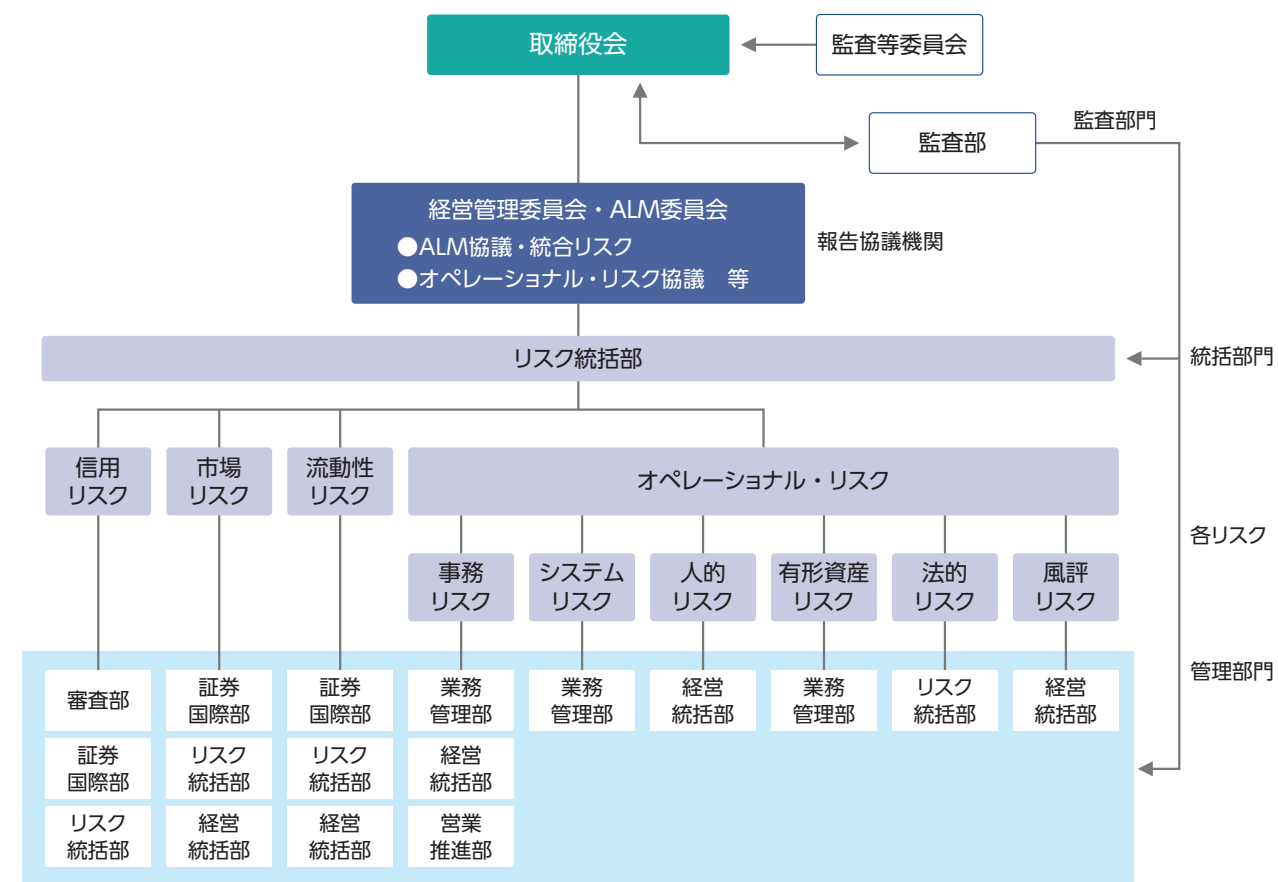
基本的な考え方

目まぐるしく変化する環境の中で、お客さまや株主等のさまざまなステークホルダーの信頼と期待に応えるには、個々のリスクを的確に把握・管理し、経営の健全性と、戦略に基づく適切な収益確保のバランスが重要となります。当行は、銀行全体のリスクを統合的に管理する態勢の整備・確立に努めるとともに、RAFに基づくリスクリターン最適化に向けた態勢の構築を図っています。

統合的リスク管理態勢

当行は、各リスク管理部門において業務内容や保有するリスクの規模・態様に応じた適切なリスク管理を行うとともに、リスク統括部が銀行全体のリスク管理を統括する態勢としています。

リスク統括部は、各リスク管理部門からリスク管理の状況等について定期的および必要に応じて報告を受けるとともに、各管理部門に対してリスク管理に関する適切な指示を行うことで態勢の強化を図っています。



経営管理委員会	経営管理委員会は、頭取、副頭取、専務取締役、常務取締役および本部担当部署を持つ取締役で構成され、頭取を委員長とし、コンプライアンス、統合的リスク管理(統合リスク管理を除く)、内部監査等、内部統制全般に関する重要事項について協議・決定しています。原則として毎月1回以上開催しています。
ALM委員会	ALM委員会は、頭取、副頭取、専務取締役、常務取締役および本部担当部署を持つ取締役で構成され、頭取を委員長とし、ALM、統合リスク管理に関する重要事項について協議・決定しています。原則として毎月1回以上開催しています。

事業等のリスク

当行を取り巻く環境や事業の状況等を踏まえ、当行の経営に影響を与える可能性のある主要なリスクを特定し、主なりスク要因の把握、対応策の整備等、リスク管理の高度化に努めています。

また、主要なリスクのうち、当行グループの将来の経営成績等に与える影響の程度や発生可能性に照らして、「信用リスク」「市場リスク」「流動性リスク」「気候変動に関するリスク(移行リスク・物理的リスク)」「巨大災害等のリスク」「感染症に関するリスク」「お客さま本位の業務運営に関するリスク」「システムリスク」「人的リスク」を重要なリスクと認識しています。重要なリスクに対しては、定期的なモニタリング等により、重点的に管理しています。

主要なリスクの概要

リスク項目	主なリスク要因	経営成績に及ぼす影響	主な対応策
○信用リスク ^(注)	・景気動向の変化 ・不動産価格の変動 ・融資先等の信用供与先の経営状況の悪化など	・不良債権額および与信費用の増加 ・保有有価証券の減損または評価損の発生	・信用リスク管理方針の制定 ・信用リスクを有する資産の健全性の維持・向上および最適なポートフォリオの構築 ・信用リスク管理手法の継続的な見直しによる高度化
○市場リスク ^(注)	・金利、為替レートおよび株価の変動	・資金利益の縮小 ・保有有価証券の減損または評価損の発生	・ALM委員会等を通じた市場動向の変化に対応したきめ細かい市場リスク管理 ・資産・負債の健全かつ効率的運営
○流動性リスク ^(注)	・資金調達と資金運用の期間のミスマッチ ・予期せぬ資金の流出	・資金繰りの逼迫 ・著しく高い金利での資金調達によるコストの上昇	・資産の健全性と信用の維持 ・常に余裕を持った資金繰りを行うための資金調達や運用状況の分析 ・資金繰り逼迫時の対応をまとめた危機管理対策を予め策定
○気候変動に関するリスク(移行リスク・物理的リスク) ^(注)	・気候関連の規制強化や脱炭素社会への移行に伴う影響(移行リスク) ・気候変動に伴う自然災害や異常気象の増加などによる物理的な被害(物理的リスク)	・与信先の収益悪化や被災に伴う不良債権額および与信費用の増加 ・自然災害による本支店等の設備への被害、当行グループ従業員への人的被害	・シナリオに基づいた影響分析を行い、当行の財務への影響を推計 ・上記信用リスクと同様の対策を実施 ・下記巨大災害等のリスクと同様の対策を実施
○巨大災害等のリスク ^(注)	・南海トラフ巨大地震等の災害発生による当行グループ役職員や施設等への甚大な被害の発生 ・取引先の被災 ・地域経済の悪化	・当行グループ従業員や施設等への甚大な被害による一部業務の停止 ・地域経済悪化に伴う不良債権額および与信費用の増加	・「業務継続計画」を含む対応マニュアルの整備および災害対応訓練などを通じたその実効性の向上 ・本部が被災する場合に備え2拠点化を実施 ・徳島県外でのバックアップセンターの構築 ・四国アライアンス参加行(当行、百十四銀行、伊予銀行、四国銀行)による大規模災害発生時の相互支援体制の構築
○感染症に関するリスク ^(注)	・経済活動停滞による景気悪化 ・不安定な金融市場	・不安定な金融市場や営業活動自粛などによる収益の悪化 ・景気悪化による与信費用の増加	・経営環境の変化を踏まえた経営計画の策定と遂行 ・業務の見直し・働き方改革への取組みの継続など、構造改革による生産性の向上 ・休日相談窓口の設置、各種制度融資を利用したきめ細やかで迅速な資金繰り支援の実施
	・役職員の感染	・役職員の感染による人的被害	・体調不良時の出勤停止など、職員間での集団感染発生の防止 ・感染状況を勘案した、感染予防ルール等の随時見直し
○お客さま本位の業務運営に関するリスク ^(注)	・不適切な金融商品販売など ・法令違反など	・一部業務停止などの行政処分や信用の失墜による経営成績等への悪影響	・「お客さま本位の業務運営」の実践に向けた態勢整備 ・「お客さま本位の業務運営に関する取組方針」の遵守

(注) 表中の「○」は、当行グループの将来の経営成績等に与える影響の程度や発生可能性に照らして、重要なリスクと認識しているリスクです。

リスク項目	主なリスク要因	経営成績に及ぼす影響	主な対応策
オペレーショナル・リスク			
○システムリスク ^(注)	・災害や機器・回線障害等によるシステムの停止、誤作動 ・コンピュータの不正使用、サイバー攻撃	・業務遂行への悪影響 ・信用の失墜による経営成績等への悪影響	・災害や障害等に備え「緊急事態対応計画(コンティンジェンシー・プラン)」を策定 ・コンピュータ機器・通信回線等の二重化によるバックアップ体制を構築 ・情報資産の保護に関する「情報資産管理基本規程(セキュリティポリシー)」等を制定 ・サイバー攻撃などへ対応する会議体(AWA-CSIRT)を設置
○人的リスク ^(注)	・役職員による人事運営上の不公平・不公正・差別的行為 ・人事労務上の問題に関連する重大な訴訟の発生 ・労働環境の悪化 ・人材育成の機会・施策の不足	・永代取引の実践に必要な人材を確保できないなど、人的資本の損失・損害 ・人材不足等による業務運営遂行の停滞・遅延	・コンプライアンスの研鑽 ・労務関連法令諸規則を踏まえた人事関連諸制度の制定 ・職員に対する公平・公正な評価、働き方改革の継続、処遇改善 ・エンゲージメントサーベイ、ダイアログ実施によるES(従業員満足度)の向上 ・キャリア支援体制、研修やOJT等による人材育成の充実
事務リスク	・取扱商品の多様化、複雑化、事務取扱量の増大 ・当行役職員による事故、不正、情報漏洩、情報の紛失、不適切な事務処理	・信用の失墜による経営成績等への悪影響 ・当行資産の喪失や対応費用の発生などの経済的損失	・事務管理態勢の強化 ・各種研修会および勉強会等を通じた職員の意識や知識の向上 ・事務リスクの高まりにつながる複数のリスク要因を数値化した「総合指標」を各営業店に還元し、事務リスクの管理および改善のPDCAを実施
風評リスク	・当行グループに対する否定的な風評	・業務遂行への悪影響	・風評リスクの発生防止および発生時におけるリスクの最小化のため「風評リスク管理規程」を制定
法的リスク	・法令違反など ・法令等の変更、廃止、新たな法令などの制定に対する不適切な対応	・信用の失墜、評価の悪化による経営成績等への影響	・法令に加え社会規範の遵守など、コンプライアンスの徹底 ・コンプライアンス勉強会を通じた職員の意識や知識の向上
有形資産リスク	・地震・台風等の自然災害や犯罪等の発生による店舗設備等への被害	・業務の一部停止など	・施設の耐震対策や災害対応訓練等の事前対策実施 ・災害等発生時の態勢整備
自己資本比率に関するリスク			
自己資本比率が悪化するリスク	・自己資本比率規制で求められる水準(国内基準4%)を下回る	・監督官庁からの命令による全部または一部の業務停止など	・資産の健全性の維持 ・経営計画の目標遂行などによる自己資本の拡充
繰延税金資産に関するリスク	・将来の課税所得の見込額縮小による繰延税金資産の減額	・経営成績等への悪影響 ・自己資本比率の低下	・経営計画の目標遂行などによる課税所得水準の維持・向上
その他のリスク			
地域経済動向に関するリスク	・主要営業基盤である徳島県の経済が悪化 ・人口減少による地域経済縮小	・預貸金の減少に伴う収益の悪化 ・人口減少に伴う預金の流出	・地域に密着した営業施策 ・地域店舗ネットワークを活かした収益の向上 ・地方創生への取組みによる収益の向上
ビジネス戦略が奏功しないリスク	・業態の垣根を越えた競争の激化 ・市場環境の変化	・収益力の低下	・経営環境を踏まえた経営計画の策定と遂行
格付低下のリスク	・格付機関による格付の引き下げ	・資金調達条件の悪化 ・風評リスクの増大	・経営環境を踏まえた経営計画の策定と遂行
金融犯罪に係るリスク	・特殊詐欺等犯罪の拡大や犯罪に利用された取引等の看過 ・経済制裁措置への違反	・預金者被害による風評悪化、当行グループの信用の失墜 ・監督官庁による制裁金や制裁措置などの処分	・リスクベース・アプローチに基づく適切な管理 ・徳島県警との連携強化や取引モニタリングの実施等による管理態勢の高度化・効率化 ・研修や勉強会の実施による職員の意識と知識の向上
紛争・テロ等に関するリスク	・資源価格の高騰 ・為替レート・市場の混乱	・経済情勢の悪化による与信費用の増加 ・資金利益の縮小 ・保有有価証券の減損または評価損の発生	・上記信用リスク、市場リスクと同様の対策を実施

(注) 表中の「○」は、当行グループの将来の経営成績等に与える影響の程度や発生可能性に照らして、重要なリスクと認識しているリスクです。

サイバーセキュリティ

基本的な考え方

「サイバーセキュリティ」に対する取組みは、お客さまの大切な資産と情報を守り金融サービスを安全にご利用いただくことが金融機関の社会的責務であることから、特に重要であると認識しております。当行グループはサイバーセキュリティを経営上の重要課題と認識し、経営主導による対策を推進しています。

ガバナンス

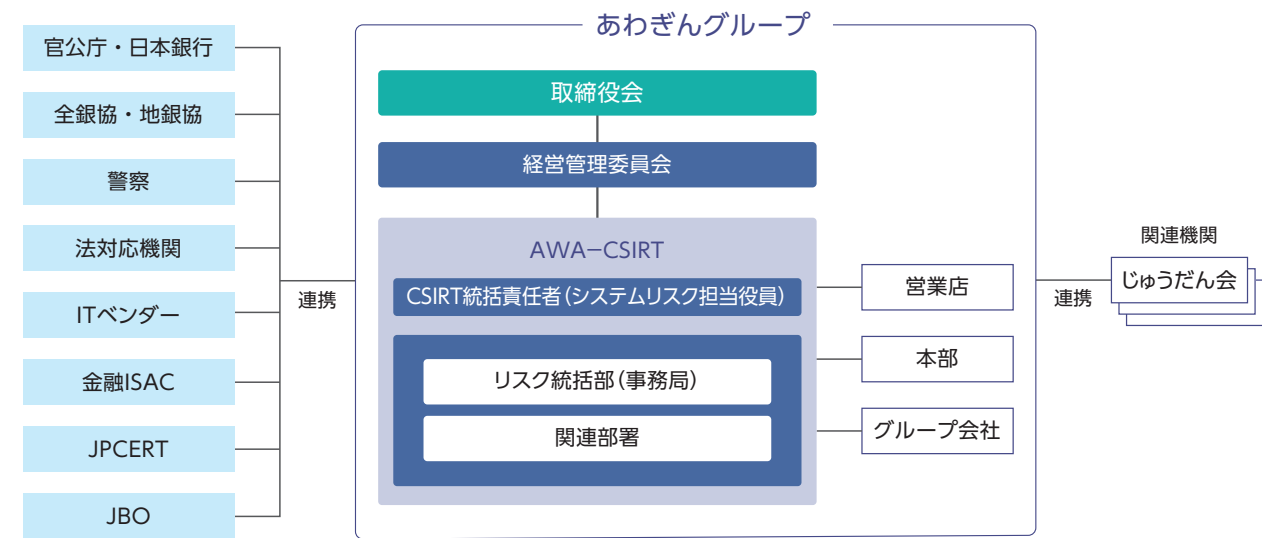
当行グループは、高度化、巧妙化しているサイバー攻撃に対応する会議体(AWA-CSIRT※)を設置し、金融庁の「金融分野におけるサイバーセキュリティに関するガイドライン」に基づき、サイバーセキュリティ管理態勢の整備・強化を図っています。

AWA-CSIRTにおいては、サイバーセキュリティのリスク管理、対応態勢等について協議を行い、経営陣への報告が必要と判断した事項については、取締役会および頭取を委員長とする経営管理委員会に報告・協議しています。

また、外部委託先や保守先、クラウドサービス事業者などのサードパーティを含めたサイバーセキュリティリスクを適切に管理し、対策を実施しています。

※AWA-CSIRTとは、行内におけるサイバー攻撃に対応するための会議体です。担当役員を統括責任者とし、関連部署の担当者で構成されています。

サイバーセキュリティ管理態勢



サイバーセキュリティ基本方針

当行グループは、サイバーセキュリティを経営上の重要課題の一つとして、平時から経営資源の適切な配分、管理態勢および技術的な対応態勢の維持・構築に努めます。

当行グループは、サイバーセキュリティ確保に向けた組織風土を醸成するとともに、自組織の重要業務やリスクを把握したうえで、サイバーセキュリティ管理態勢を整備します。また、サイバーセキュリティ管理態勢について1年に1回その有効性を検証のうえ、必要に応じて追加対策の実施、必要なリソースの配分等の見直しを行います。

経営陣は、サイバーセキュリティを取り巻く関係主体等(お客さま、地域社会、株主、当局等)からの要求事項について、それぞれに生じうるサイバーセキュリティリスクを考慮したうえで、サイバーセキュリティ管理態勢を強化します。また、当局等からの要求事項および法規制について、要求事項へ適切に対応するとともに法規制に準拠したサイバーセキュリティ管理態勢を整備します。

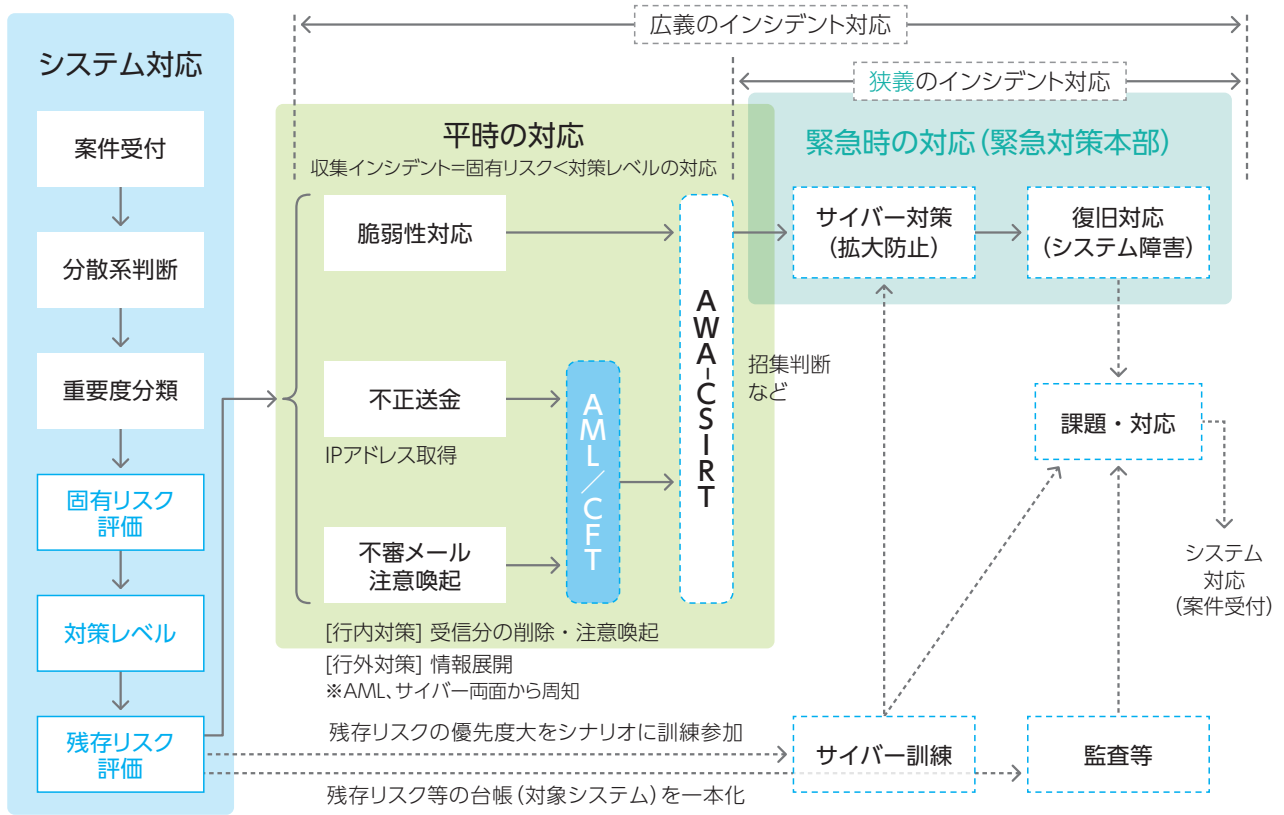
サイバーセキュリティリスク管理の取組み

当行ではシステムを構築する際に、すべてのシステムにおいてリスク評価や残存リスクへの対応を実施しています。

Step①	構築するシステムを「機密性、完全性、可用性」の観点で重要度をスコアリング
Step②	スコアリング結果を受けて「重要度が高い」システムについては、サイバーセキュリティの観点で「固有リスク評価※」(要求レベル)を実施 ※固有リスク評価は、DDoS攻撃や不正アクセス等のサイバー攻撃別に「発生可能性×影響度」から各攻撃に対するリスク評価を実施
Step③	ITベンダーにサイバー攻撃別のセキュリティ対策の状況(対策レベル)を確認
Step④	「要求レベル」と「対策レベル」のギャップ(残存リスク)の有無を確認し、必要に応じて対応を実施

また、システムの重要度に応じて外部専門家による脆弱性診断を実施し、第三者評価の結果に基づいた対策の強化に継続的に取り組んでいます。

当行では、脆弱性情報に基づく影響調査やサイバー訓練などの平常時の対応を「広義のインシデント対応」と捉え、AWA-CSIRTで情報共有・実践することで有事の際に実効性のある取組みを行っています。



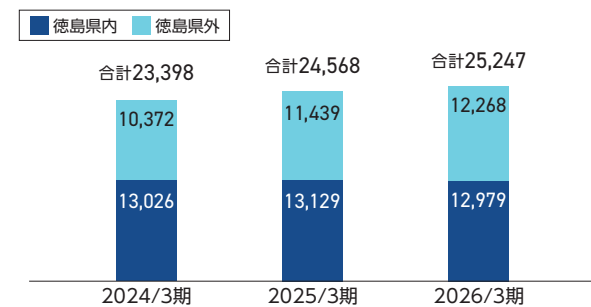
指標および目標

項目	2026年3月期実績	2028年3月期目標	採用理由
AWA-CSIRT向けサイバー演習実施回数	2回/年	2回/年	インシデント発生時、「AWA-CSIRT運営規則」に基づき、組織を横断したAWA-CSIRTが連携のうえ、影響確認、意思決定、対外広報、技術的対応等を確実かつ迅速に行えるよう、定期的に演習や訓練を実施しています。
職員向け標的型攻撃メール訓練実施回数	1回/年	1回/年	偽の標的型攻撃メールを送信することで、職員がメールの不審な点に気付いて回避できるか、不審メール受信時の報告連絡体制に問題はないか等を確認するため、定期的に「標的型メール訓練」を実施しています。

財務・非財務ハイライト

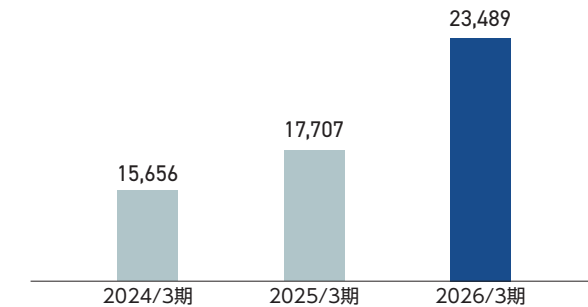
財務ハイライト

貸出金残高(億円)



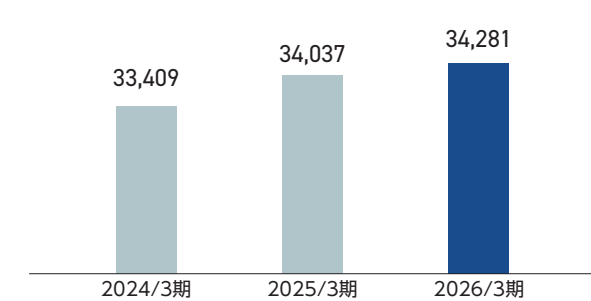
主力の中小企業向け貸出金のほか外航船向け等にも取組みました。

コア業務純益(百万円)



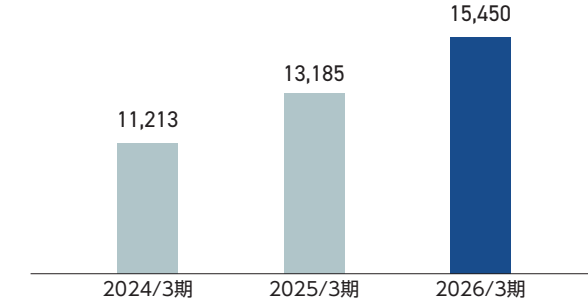
資金利益や役務取引等利益の増益により、過去最高益となりました。

預金・譲渡性預金残高(億円)



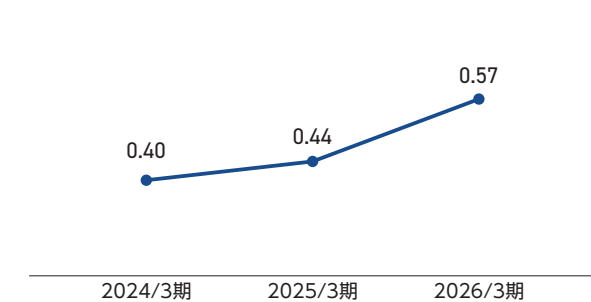
個人預金・公金預金が順調に増加しました。

当期純利益(百万円)



コア業務純益の増益等により、過去最高益となりました。

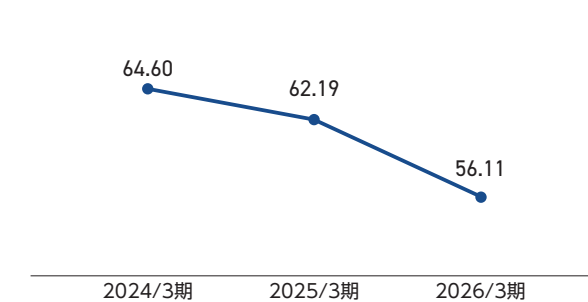
コア業務純益ROA(%)



コア業務純益 ROA = コア業務純益 ÷ 総資産期首・期末平均

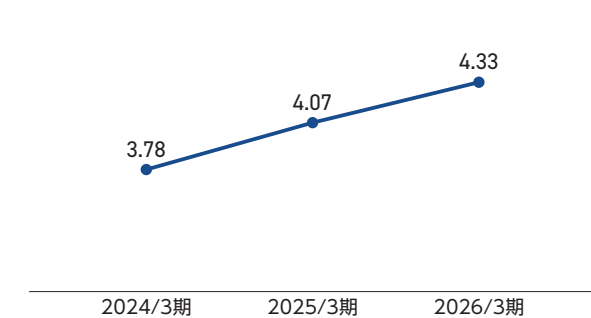
修正OHR(%)

修正OHR(経費率) = 経費 ÷ コア業務粗利益



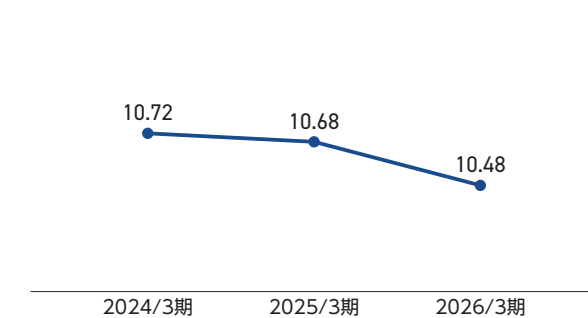
ベースアップなどによる人件費増加により、経費は増加しましたが、コア業務粗利益が大幅に増益となり、改善しました。

当期純利益ROE(%)



当期純利益ROE = 当期純利益 ÷ 純資産期首・期末平均

自己資本比率(連結)(%)



前年度比0.2ポイント低下しましたが、高い安全性・健全性を維持しています。

非財務ハイライト



中小企業等貸出金比率

78.31%

地方銀行平均と比較しても高い水準を維持しています。(2026年3月31日現在)



平均勤続年数

19.1年

地方銀行の中で上位に位置しています。(2026年3月31日現在)



管理的職業従事者に占める女性の割合

14.9% 30.6%

女性管理職比率

女性役付者比率

2028年3月に女性管理職比率は19.0%以上、女性役付者比率は30.0%以上をめざしています。(2026年3月31日現在)

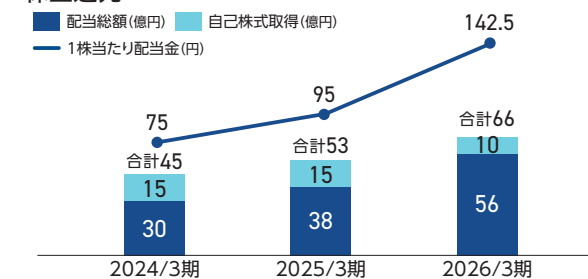


男性育児休暇取得率

133.0%

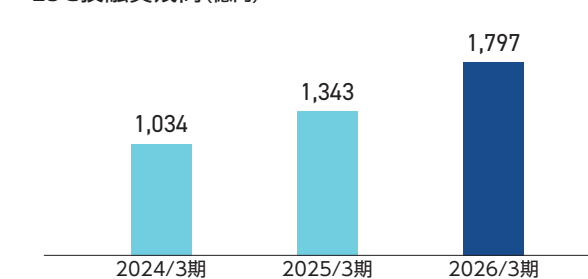
育児休業、育児目的休暇を取得した男性職員の人数 ÷ 配偶者が出産した男性職員の人数 × 100として算出。(2026年3月31日現在)

株主還元



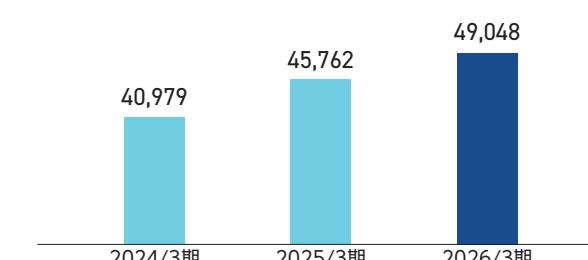
配当性向は親会社株主に帰属する当期純利益の40%以上を目標としています。

ESG投融资残高(億円)



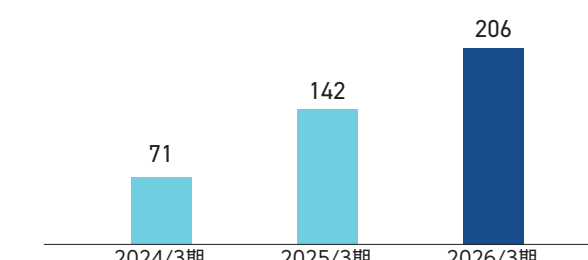
ファイナンスを通じたお客さまのサステナビリティへの取組みを支援するため「ESG投融资残高」の目標を定めています。

野村證券仲介 NISA口座数(口座)



口座数は順調に増加しています。

金融経済教育累計実施回数(回)



金融先進県の実現に向けて、出張授業を行っています。

10カ年主要財務データ

業績サマリー

		2017/3期	2018/3期	2019/3期	2020/3期	2021/3期	2022/3期	2023/3期	2024/3期	2025/3期	2026/3期
コア業務粗利益	億円	449	431	414	426	425	459	470	442	468	535
資金利益	億円	384	365	345	357	361	379	374	370	398	466
役務取引等利益	億円	61	58	61	62	56	69	67	71	78	79
その他業務利益(国債等債券損益等を除く)	億円	3	8	8	6	7	9	29	0	△8	△10
経費	億円	271	263	259	268	265	281	277	285	291	300
コア業務純益	億円	177	167	155	157	160	177	193	156	177	234
有価証券関係損益	億円	28	19	23	23	17	7	△34	22	6	△4
実質与信費用	億円	9	1	31	30	56	28	7	16	8	15
経常利益	億円	189	180	149	150	120	156	148	162	174	213
当期純利益	億円	120	114	104	110	82	110	101	112	131	154
親会社株主に帰属する当期純利益(連結)	億円	124	118	109	111	84	111	102	112	132	155

貸借対照表サマリー

		2017/3期	2018/3期	2019/3期	2020/3期	2021/3期	2022/3期	2023/3期	2024/3期	2025/3期	2026/3期
資産の部合計	億円	31,739	32,502	33,083	33,558	38,442	39,564	38,269	38,946	39,948	41,425
貸出金	億円	17,604	18,357	18,964	19,605	20,842	21,143	21,696	23,398	24,568	25,247
うち中小企業等貸出金	億円	14,710	15,109	15,702	16,245	17,366	17,554	17,918	18,396	18,889	19,772
有価証券	億円	10,959	10,649	10,591	10,055	10,109	10,419	9,454	10,602	10,445	11,866
負債の部合計	億円	29,186	29,884	30,464	31,114	35,606	36,772	35,573	35,718	36,710	37,543
預金+譲渡性預金	億円	27,814	28,686	29,460	29,537	32,273	33,095	33,911	33,409	34,037	34,281
純資産の部合計	億円	2,553	2,617	2,619	2,444	2,836	2,792	2,695	3,227	3,238	3,881
株主資本合計	億円	1,811	1,882	1,939	2,011	2,070	2,158	2,227	2,296	2,380	2,465
評価・換算差額等合計	億円	741	734	680	433	766	634	468	930	858	1,416

財務指標等

		2017/3期	2018/3期	2019/3期	2020/3期	2021/3期	2022/3期	2023/3期	2024/3期	2025/3期	2026/3期
修正OHR (注1)	%	60.50	61.14	62.47	62.97	62.25	61.29	58.95	64.60	62.19	56.11
当期純利益ROE	%	4.84	4.41	3.98	4.35	3.14	3.91	3.69	3.78	4.07	4.33
コア業務純益ROA	%	0.56	0.52	0.47	0.47	0.44	0.45	0.49	0.40	0.44	0.57
自己資本比率(連結)	%	11.65	11.60	10.80	10.57	11.22	11.31	11.21	10.72	10.68	10.48
1株当たり純資産額(連結)	円	1,169.37	1,225.12	(注2) 6,318.74	5,981.43	6,984.60	6,926.75	6,838.08	8,292.28	8,441.77	10,279.14
1株当たり当期純利益(連結)	円	55.55	53.68	(注2) 252.78	261.80	202.64	265.38	248.21	277.28	330.88	396.84
1株当たり配当額	円	9.00	9.00	(注2) 27.00	45.00	40.00	42.50	50.00	75.00	95.00	(注3) 142.50
配当性向(連結) (注4)	%	16.2	16.7	17.8	17.1	19.7	16.0	20.1	27.0	28.7	(注6) 35.9
株主還元率(連結) (注5)	%	37.95	37.60	35.95	33.76	19.95	24.75	40.41	40.38	40.16	(注6) 42.93

(注1) 修正OHR=経費／コア業務粗利益

(注2) 2018年10月1日付で普通株式5株につき1株の割合で株式併合を実施しています。2018年度期首に当該株式併合が行われたと仮定して算出しています。

(注3) 配当金の内訳: 普通配当132.50円、創業130周年記念配当10.00円

(注4) 配当性向(連結)=1株当たり配当額÷1株当たり親会社株主に帰属する当期純利益

(注5) 株主還元率(連結)=(配当金総額+自己株式取得額)／親会社株主に帰属する当期純利益

(注6) 2025年度の配当性向(連結)および株主還元率(連結)は創業130周年記念配当10.00円を含めて計算しています。

企業情報

当行の概況 (2026年3月31日現在)

商 号	株式会社阿波銀行 (The Awa Bank,Ltd.)
本店所在地	〒770-8601 徳島市西船場町二丁目24番地の1
創 業	1896(明治29)年 6月21日
設 立	1896(明治29)年 6月19日
資本金	234億円
店舗数	105店舗 (徳島県内83店舗、県外22店舗) ※上記のうち28店舗(うち出張所1店舗)は店舗 内店舗による営業をしております。
CD・ATM数	179カ所
従業員数	1,397人
預金残高 (譲渡性預金を含む)	3兆4,281億円
貸出金残高	2兆5,247億円
自己資本比率 (国内基準)	(連結) 10.48% (単体) 10.21%
格付け	AA- (JCR)、A+ (R&I)



あわぎんグループの状況 (2026年3月31日現在)

阿波銀保証株式会社

所在地	〒770-0904 徳島市新町橋二丁目25番地
電 話	(088) 623-3617
設 立	1975年6月2日
資本金	110百万円

阿波銀カード株式会社

所在地	〒770-0901 徳島市西船場町二丁目12番地
電 話	(088) 653-8100
設 立	1990年2月6日
資本金	150百万円

阿波銀コンサルティング株式会社

所在地	〒770-0904 徳島市新町橋二丁目25番地
電 話	(088) 654-0321
設 立	2014年7月31日
資本金	100百万円

阿波銀コネクト株式会社

所在地	〒770-8601 徳島市西船場町二丁目24番地の1 (阿波銀行本部ビル内)
電 話	(088) 656-7936
設 立	2021年1月15日
資本金	100百万円

阿波銀キャピタル株式会社

所在地	〒770-0911 徳島市東船場町二丁目21番地の2 阿波銀住友生命ビル3階
電 話	(088) 602-8840
設 立	2023年7月12日
資本金	100百万円

阿波銀リース株式会社

所在地	〒770-0939 徳島市かちどき橋一丁目7番地
電 話	(088) 622-2424
設 立	1974年1月23日
資本金	180百万円

株式情報 (1単元の株式数 100株)

株式数 (2026年3月31日現在)

発行可能株式総数	100,000千株
発行済株式の総数	40,000千株
株主総数	13,961名

大株主 (2026年3月31日現在)

株主の氏名または名称	持株数 (千株)	持株比率 (%) (自己株式を除く。)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	3,298	8.31
株式会社大塚製薬工場	1,585	3.99
阿波銀グループ職員持株会	1,183	2.98
日本生命保険相互会社	1,140	2.87
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	1,024	2.58
大塚製薬株式会社	932	2.34
明治安田生命保険相互会社	912	2.29
大昭興業株式会社	833	2.10
日亜化学工業株式会社	803	2.02
住友生命保険相互会社	745	1.87
計	12,459	31.38

(注)

- 上記のほか当行所有の自己株式305千株があります。なお、自己株式には、従業員ESOP信託が保有する当行株式538千株および役員報酬BIP信託が保有する当行株式279千株は含まれておりません。
- 上記の信託銀行所有株式数のうち、当該銀行の信託業務に係る株式数は、次のとおりであります。
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口) 3,298千株
株式会社日本カストディ銀行 (信託口) 1,024千株

本紙の表紙デザインはアワガミファクトリーの藍染師 藤森美恵子氏の作品を使用させていただきました。



【作品について】
和紙の三大原料の一つ「楮(こうぞ)」を原料に漉いた手漉き和紙を、阿波藍で手染めました。一点一点表情が異なる藍染め和紙は、インテリアパネルとして生活の中に取り入れていただけます。

【プロフィール】
アワガミファクトリー
1300年の歴史を持つ阿波和紙のブランド総称。
阿波手漉和紙商工業協同組合・富士製紙企業組合・一般財団法人阿波和紙伝統産業会館により運営され、和紙の伝統文化を守り継承するだけでなく、新しい素材の作り手として、さまざまな技法の開発・素材の研究活動を行っている。
国内外に販路を持ち、人々の感性に訴える和紙の魅力を活かした紙づくりに取組みながら、アーティストを受け入れて作品制作の援助や、和紙に関する作品の展覧会なども行っている。

藤森 美恵子
徳島県生まれ
阿波和紙製造元の藤森家に嫁ぎ、主に和紙の染色・加工に従事。伝統工芸士 藤森ツネより阿波藍染め和紙の技術技法を継承し伝統を引き継ぐとともに、新しい感覚の藍染め和紙に挑戦している。
2017年 伝統工芸士認定(伝統的工芸品産業振興協会)
2021年 徳島県美術展 現代アート部門 準特選受賞
2024年 四国経済産業局長表彰 功労賞(伝統工芸士)受賞
2025年 経済産業大臣表彰 功労賞(伝統工芸士)受賞

