

おきなわフィナンシャルグループ
統合報告書 2023

株式会社おきなわフィナンシャルグループ

〒900-8651 沖縄県那覇市久茂地三丁目10番1号

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

編集: 総合企画部 Tel. 098-864-1253

2023年11月

暮らしに、 未来に、 新しい風を。

ブランドメッセージ

Brand message

私たちは、約束する。

日々の生活を、便利で快適なものにするために。

憧れや夢をかなえ、人生を楽しく豊かなものにするために。

挑戦する人を支え、さまざまなビジネスの力になるように。

いつでも人をやさしく包み、

時には、人生の大事な一步を踏み出そうとする人の

背中を押す存在として、新しい風を届けていきたい。



CONTENTS

目指す姿

2 グループ・アイデンティティ

おきなわフィナンシャルグループの価値創造

4 トップメッセージ

10 おきなわフィナンシャルグループのあゆみ

12 経営環境の認識

13 沖縄県の地域特性

14 おきなわフィナンシャルグループの強み

16 価値創造プロセス

18 サステナビリティ経営 / マテリアリティ特定

20 財務・非財務ハイライト

未来創造に向けた取り組み

22 中期経営計画の進捗

24 財務担当役員メッセージ

26 人的資本経営

30 DX推進

32 気候変動への対応

36 SDGsの取り組み

38 社外取締役座談会

コーポレートガバナンス

42 コーポレートガバナンス

46 お客さま本位の業務運営

48 リスクマネジメント

51 コンプライアンス

52 ステークホルダーコミュニケーション

コーポレートデータ

53 グループ概要

54 外部からの評価・認証

55 会社・投資家情報

編集方針

本報告書は、「地域密着・地域貢献」を経営理念とし、地域とともに成長することを目指すおきなわフィナンシャルグループの持続的な価値創造に向けた取り組みを、全てのステークホルダーの皆さまと共有することを目的として作成しています。本報告書が、皆さまと当社グループの新たな対話の機会となれば幸いです。

将来の見通しに関する注意事項

本報告書に記載されている将来の見通しに関する記述は、経済情勢や競争環境の変化といったさまざまな要因により、記載内容と異なる結果となる可能性があります。

報告対象期間

2022年4月～2023年3月を対象としています。
一部、当該期間以前および以後の活動を含みます。

報告対象範囲

株式会社おきなわフィナンシャルグループおよびグループ会社

グループ・アイデンティティ

Mission

グループ経営理念

地域密着・地域貢献

おきなわフィナンシャルグループは
地域に密着することで、地域社会の価値向上
 (持続可能な社会的価値を創造、暮らしの充実と県民所得の向上)を図り、
地域貢献を果たしていくことが私たちの使命(ミッション)です。

Vision

目指すべき姿

金融と非金融の事業領域でお客さまをサポートすることで、
 カスタマー・エクスペリエンスを実現し、
 地域とともに成長する金融をコアとする総合サービスグループ

Value & Spirit

行動規範

感動 : 新たな価値を提供し、あなたの感動をいちばんに考動します
創造 : 情熱と新たな発想で未来を創造します
挑戦 : 知性を磨き、品性を高め、創意と進取の精神で挑戦します

Group Slogan

グループスローガン

Create Value & Innovation

おきなわの“新しい”をともに創る

スローガンに込めた想い

事業環境が変わり、変化に適応していく中においても、
 わたしたちには沖縄銀行創業以来、受け継いできた変わらない価値観があります。
 お客さまへ寄り添いたい、期待に応えたい、地域社会の価値向上に全力を尽くしたい。
 その価値観をもって、新たな発想とともに挑戦することをお約束します。
 「Create Value & Innovation ~おきなわの“新しい”をともに創る~」は、
 お客さま、地域に対して“新しい”を共創し、より視野を拡げながら地域の皆さま、
 企業の未来を切り拓く存在となることを目指します。

Brand Logo

ブランドロゴ



おきなわフィナンシャルグループ

グループシンボルは、Okinawa Financial Groupの頭文字「OFG」を、
 沖縄の海や波、吹き抜ける風から着想したウェーブエレメントがつなぐデザインです。
 グループの連帯感、人や企業、地域社会の絆、世界とのつながりの中で、
 おきなわの“新しい”をお客さまとともに創っていく、という私たちの決意を表しています。
 また、グループシンボルの爽やかなブルー、おきなわフィナンシャルグループの軽やかな書体デザインは、
 親しみやすさと進歩的な印象を併せ持つグループの在り方を表しています。

トップメッセージ



代表取締役会長兼社長
山城 正保

地域とともに強靱かつ持続的に成長する
総合サービスグループを目指し、
ムーンショット目標達成に向けて
不退転の決意で挑みます。

「おきなわの“新しい”をともに創る。」を胸に、飛躍的な成長を志向

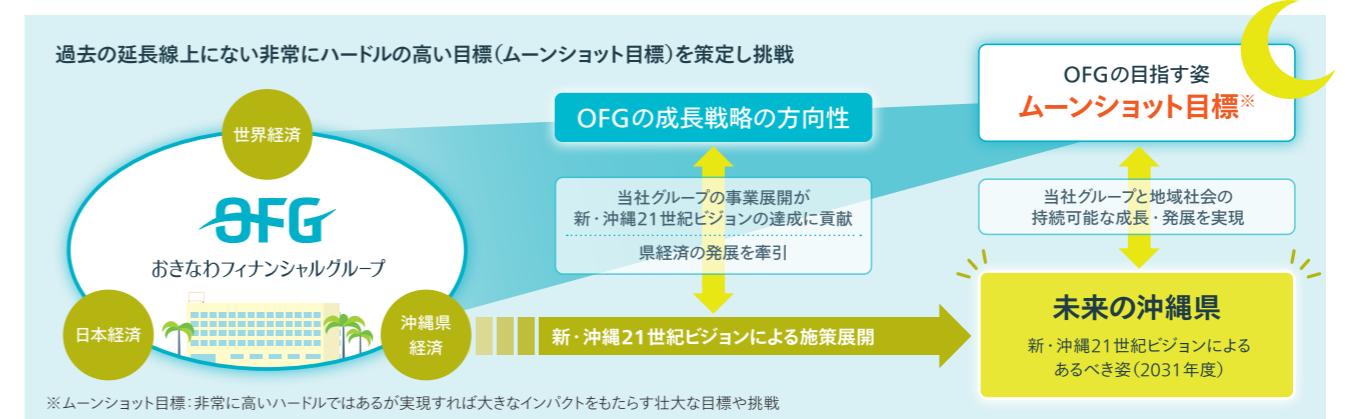
2023年5月、新型コロナウイルス感染症対策による行動制限が解除されました。人の賑わいが戻るにつれ、観光業や飲食業を中心に沖縄県経済も回復の兆しがみられています。コロナ禍においては、沖縄県経済の主要産業である観光業が大打撃を受けました。沖縄は観光客の増減によりビジネスが左右される産業構造であることを、改めて痛感した次第です。

沖縄の産業構造全体の多様性の確保が迫られる中、おきなわフィナンシャルグループ(以下、OFG)は、沖縄県のあるべき姿の実現に向け、ともに成長する未来を見据えたとき、その実現には従来にない覚悟を持ったアプローチが欠かせないと考え、新たに「ムーンショット目標」を掲げました。ムーンショット目標は、2026年度に、2021年度比で連結経常収益が約100億円増加の600億円、連結当期純利益は約2倍となる100億円、連結ROEは6%程度と、ネーミングが示すとおり過

去の延長線上にない高い目標に挑戦することで、OFGと地域社会の持続可能な成長・発展を実現する大きな飛躍を目指していきます。

第2次中期経営計画の公表前にムーンショット目標を開示した経緯は、その挑戦的な目標の達成に資する取り組みに早期に着手することで、目標達成の確度を上げる狙いがあります。沖縄県が策定した基本構想「新・沖縄21世紀ビジョン基本計画」では、沖縄の特性を活かした観光産業の付加価値化や各産業のDX化による労働生産性の向上に伴い、県内総生産は1兆5,000億円増加が見込まれています。また、沖縄県の企業数は2000年から倍以上に増加し、企業数の推移は全国トップです。OFGが県経済の発展に伴う資金需要やビジネスチャンスを捉え、沖縄県とともに飛躍的な成長を遂げられるよう、グループ一丸となって取り組んでまいります。

未来の沖縄県とOFGの目指す姿



ムーンショット目標達成に向けた全社戦略の概要

連結経常収益目標600億円の達成に向けて、2つの主な施策を進めています。1つ目は、貸出金利息および非金利収益の増加に向けた法人営業担当者の倍増と、専門チームによる人材育成です。2023年3月末時点で法人営業担当者は約130名いますが、1～2年以内に倍の約250名まで増やしていきます。また、融資にとどまらない多角的な視点を身に付けてもらうために、職員にITパスポートなどの取得も促しています。2つ目は、グループ全体の生産性向上を目的とした次世代グループ情報基盤の整備で、営業支援システムや顧客管理システムを刷新していくことにより、グループ全体の劇

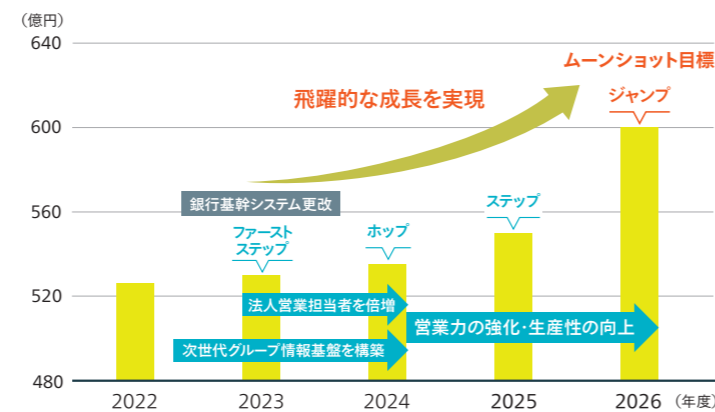
的な生産性向上とDX実現を目指します。

トップライン伸張の主な成長項目として、法人営業担当者の増強と営業スタイルの変革(リモート営業、顧客数は減らず来店客数を減らすDX化)、資金ニーズへのスピーディーな対応による利回り向上を図り、貸出金利息を2021年度比で51億円伸ばす計画です。また、観光業のV字回復や経済成長に伴うビジネスチャンスをつかみ、リース、キャッシュレス決済、コンサルティングなどを強化することで、おきぎんリースやおきぎんJCBをはじめグループ各社とみらいおきなわの収益を2021年度比で51億円伸ばす計画です。

ムーンショット目標と経常収益計画推移

	2022年度実績	2026年度 ムーンショット目標
連結経常収益	526億円	600億円
連結当期純利益	58億円	100億円
連結ROE*	3.70%	6%程度
連結自己資本比率	10.77%	11%程度

※株主資本ベース



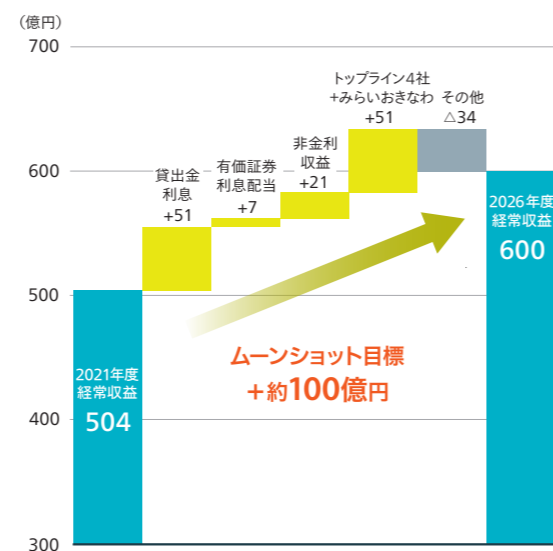
成長項目内訳

	2021年度実績	2026年度 ムーンショット目標	増減
貸出金利息	241億円	292億円	51億円
有価証券利息配当	36億円	43億円	7億円
非金利収益*	26億円	47億円	21億円
トップライン4社 ^{※2} +みらいおきなわ	159億円	210億円	51億円
その他 ^{※3}	41億円	6億円	△34億円
合計	504億円	600億円	96億円

※1 投信・保険、M&A・ビジネスマッチング、キャッシュレス、その他手数料

※2 リース、JCB、証券、OSPO

※3 内部取引等



変革の推進と現場への浸透

これらの目標を達成するためには、ムーンショット目標への挑戦がなぜ重要なのか、第2次中期経営計画が本格始動する前にグループ全体の役職員にその意義を理解、共感してもらうことが不可欠です。これからはグループ経営理念に掲げる「地域密着・地域貢献」に加えて、金融の円滑化に資する資金の供給のみならず、コンサルティング機能を通じた多面的な支援を通じて沖縄県経済をリードしていくということ、そのために変革が必要であることを伝えるために、グループ全社、全支店において「グループ経営意見交換会」を開催し現場への浸透を図っています。

特に、法人営業担当者やそれを支える役席クラスと支店長については、単なる背景説明だけではなく、経営層との意

見交換や、目標達成に向けた議論ができるよう、スクール形式ではなく少人数での対話形式をとっています。役席クラスに対しては担当役員が出向いて、職員一人ひとりが腹落ちし、自発的に変革に取り組む姿勢が定着するまで、丁寧なコミュニケーションを継続していきます。

また、グループ一丸となってムーンショット目標を達成するためには、グループ各社における既存事業領域の見直しや拡大、新規事業領域への挑戦、業務プロセスの変革などが重要になります。これらの取り組みについて「ムーンショット会議」を開催し、OFG 各部やグループ各社におけるトップライン伸張、構造改革に向けた施策に関する検討を進めています。

ムーンショット目標達成に向けた3つの戦略

<input checked="" type="checkbox"/> 変革戦略	新たな発想(非連続的な取り組み)の実現に向けたプロセス変革	<ul style="list-style-type: none"> 抜本的な業務プロセスの変革 リスクカルチャー変革によるリスクテイク能力の更なる発揮
<input checked="" type="checkbox"/> 経営資源戦略	トップライン伸張に資する経営資源の重点配分	<ul style="list-style-type: none"> 法人関連取引に係る人的リソースを重点投下 デジタルチャネルシフトへの重点的な予算配分
<input checked="" type="checkbox"/> 人的資本戦略	人的資本経営の推進によるトップライン伸張の実現	<ul style="list-style-type: none"> 目指す姿とのギャップを埋める計画的な人材配置と人材育成

中期経営計画の進捗

ここまで今後の目指す姿をお伝えしましたが、足元では第1次中期経営計画「Create Value & Innovation～おきなわの“新しい”をともに創る。～」(2021年10月～2024年3月)に取り組んでいます。

2年目の振り返りとしましては、目指す姿の実現に向け、スピード感をもって取り組み、概ね順調な結果となりました。これは持株会社体制に移行し、OFG 情報交換会の定例開催など、

各グループ会社間でお客さま情報や取り組み・課題を共有する機会が増えたことで情報連携がスムーズになり、迅速な意思決定が可能になったことが大きく影響しています。各種戦略の主な進展としては、離島活性化支援では、10離島町村との包括的連携協定を締結し、3離島町村(久米島町、座間味村、北大東村)に対し企業版ふるさと納税を活用したキャッシュレス決済導入支援を進めました。過疎化が進み予算も

少ない離島では、加盟店手数料の負担などがネックとなり現金決済のみの店舗が大半であったのに対し、観光客は20代、30代のキャッシュレス派が主流であるため、消費拡大のためには決済の多様化が課題となっていました。そこで、OFGが加盟店手数料に相当する企業版ふるさと納税を実施するとともに、地域総合商社みらいおきなわの職員を派遣し離島の決済方法の多様化をサポートしています。また、「サステナブルソリューションの拡充など持続可能な社会創造への貢献」では、環境配慮型のZEH対象住宅ローンの取り扱い開始や、おきぎんサステナブルローンのリリースをするなど、サステナビリティ投融资を拡充しています。一方で積み残した主な課題としては、カーボンニュートラルの実現に向けたグループ全体での取り組み強化や、グループの更なる発展に向けジョブチャレンジ制度の幅を広げていく必要性を感じています。

3年目は、2年目で積み残した課題への対応としてカーボンニュートラル実現に向けた経営体制の構築に向け、県内企業との連携も進めています。また、ジョブチャレンジ制度は公募時や異動後の課題などの整理を進め、スムーズにチャレンジができる環境を整備していきます。更に、ムーンショット目標達成に資する取り組みに早期に着手することで、飛躍的成長と発展を遂げる準備を進めます。まずは経常収益のうち、主要な項目である貸出金利息と非金利収益を伸張するための施策の見える化を図り、モニタリングを通して優先順位を付けながら施策を展開する体制を構築します。併せて第2次中期経営計画の公表に向け、マテリアリティを見直しました。バックカスティングの手法でマテリアリティ解決に資する指標や数値目標などをロードマップとして策定していきます。

参照 中期経営計画の進捗 ▶ P22

参照 マテリアリティ ▶ P19

カーボンニュートラル実現への貢献

グループサステナビリティ方針に基づき、環境課題・社会課題の解決に向けたサステナビリティ経営を推進するため、2030年度までのCO₂排出量(Scope1・Scope2)を実質ゼロとするカーボンニュートラル目標を掲げています。2022年度から再生可能エネルギー由来の電力への切り替えや再生可能エネルギーの活用(太陽光設備などの導入)を開始しており、今後は、事業施設のZEB化や電源機器の省エネ化・事業車両のEV化などを進めることを計画しています。CO₂削減ならびに脱炭素社会実現に向けては、県内企業との連携も進めています。沖縄銀行は、沖縄電力株式会社との脱炭素社会の実現に向けた包括連携協定に基づく融資を通じて、再生可能エネルギーの普及拡大に取り組んでいます。サステナブル

な地域社会の実現のために尽力することが、ひいては当社グループのサステナブルな成長につながっていくものと考えています。

また、沖縄銀行・おきぎんリース・みらいおきなわは、昨年12月の脱炭素社会の実現に向けた株式会社りゅうにちホールディングスとの包括連携協定に基づき、環境負荷の低減に配慮したEVやEV充電インフラ、デジタル技術を活用したカーシェアリングの普及拡大を進めています。更に、2023年7月には、沖縄トヨタグループと包括連携協定を締結しました。水素エネルギーの拡充などによる地域社会の課題解決を図り、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを進めてまいります。

人的資本経営の推進

ムーンショット目標達成と連動した人材戦略については、「トップライン伸張に資する人材育成」「人的リソース配分」「多様性確保に向けた取り組み」を推進していますが、目指す姿との対比で人材の質と量を埋めていく具体的な施策については、議論を深掘りして検討していく予定です。また、OFGが優秀な人材を維持・確保していくうえでも、安心して最大限のパフォーマンスを発揮できるような環境を整えることは経営の責務と認識しています。OFGの成長を支えるグループの職員がグループスローガン「おきなわの“新しい”をともに創る。」を実現するため、能動的な変革やチャレンジができるよう、人事制度拡充などによる職員エンゲージメント向上に資する改革を実施しています。2023年4月にはOFGと沖縄銀行の職員の基本給を3%アップし、個人の等級や評価に応じる「定期昇給」を含めると平均5%超の賃上げを実施しました。今後はグループ各社においてもベースアップを検討していきます。賃上げにより人件費は増加しますが、併せてフレックスタイム制度の導入や、届出制による副業、孫を養育する職員への休暇制度「んまが休暇」新設など働き方改革や業務効率化を推進したことにより、平均残業時間が1ヵ月当たり約8.6時間削減(2022年度実績)され、超過勤務手当2.4億円を削減しました。また、沖縄銀行における直

近の入社3年以内離職率は7.6%と業界平均25.1%を大きく下回っており、今後も沖縄県の中でもOFGで働きたいと思っていただけるよう、人事制度のアップデートを図っていきます。

更に、ムーンショット目標を達成するための「法人営業担当者の倍増」については、各種施策の推進と並行して、「意識改革」「企業文化の変革」が重要であると考えています。これらの変革を実現していくためには、大胆なアイデアや提案を役職員同士が奨励する文化の構築が不可欠です。私の座右の書に「大前研一のユイマールビジョン」があります。「ユイマール」というのは沖縄の方言で「みんなと一緒にやりましょう」という意味の言葉で、同書では沖縄が目指すべき独自の経済構想「ユイマールビジョン」が掲げられているのですが、沖縄を東南アジアの首都に据えるといった大局的な観点に共感する部分があります。私には、地理的・地政学的な優位性を活かして沖縄に株式市場を開設して、アジアのダイナミズムを沖縄に呼び込む構想があります。ムーンショットにはなりますが、沖縄がアジアの金融の中心になることによって飛躍的な経済成長を実現する方法もあると思っています。こうした大局的な視野を職員一人ひとりが養っていけると、ムーンショット目標達成の確度が更に高まると考えています。

ステークホルダーの皆さまへ

私たちは創業以来、「お客さまへ寄り添いたい、期待に応えたい、地域社会の価値向上に全力を尽くしたい」という変わらない価値観を受け継いできました。そして現在、OFGとして、この価値観をベースにした新たな発想で「ムーンショット目標」に挑戦していく体制を整備しています。目標達成に向け、お客さま・企業をはじめとする沖縄県の未来を切り拓く存

在となれるよう、OFGは高い目標に挑戦し、地域の発展に貢献してまいります。

今後とも、「暮らしに、未来に、新しい風を。」お届けできるよう、グループ一丸となって取り組んでまいります。ステークホルダーの皆さまにおかれましては、引き続き格別のご支援、ご愛顧を賜りますようお願い申し上げます。



グループ一丸となって
沖縄の発展を目指すOFGの
更なる成長にご期待ください。

おきなわフィナンシャルグループのあゆみ

沖縄への想いをひとつに。 地域のために、地域とともに。

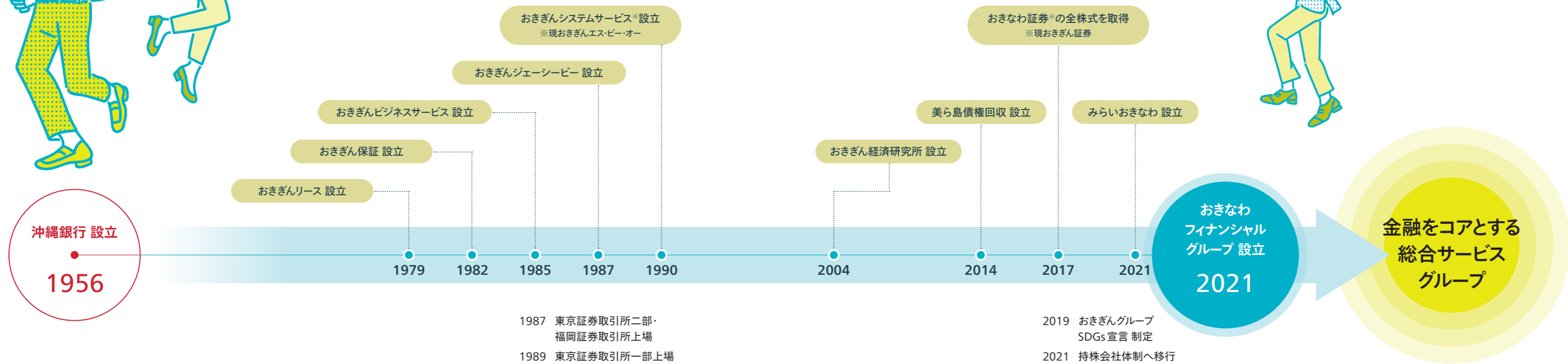


沿革

沖縄銀行は、1956年6月、県内初の市中銀行として誕生しました。米国民政府統治のもと、戦後復興から発展へと成長が続く沖縄社会の中で、中枢金融機関として県民に寄り添い、「地域密着・地域貢献」という経営理念を実践してきました。1972年の本土復帰の際には、通貨確認や通貨交換など、地域社会における大きな役割を果たし、現在に至るまでサービス・利便性の向上に率先して取り組み、沖縄の発展に貢献しています。そして2021年、おきなわフィナンシャルグループを設立。沖縄とともに、更なる成長を目指しています。



設立当時の沖縄銀行本店



社会の動き

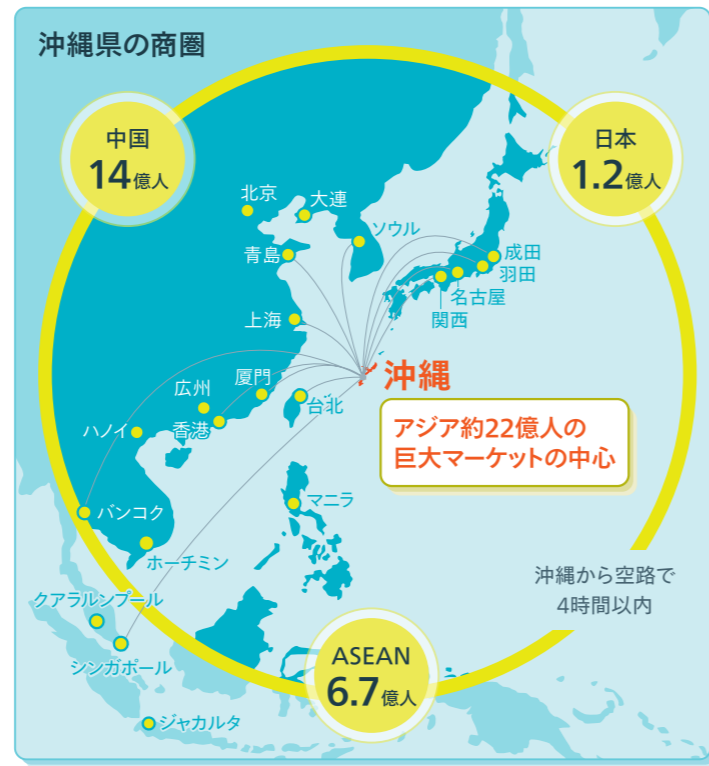
1950-	1960-	1970-	1980-	1990-	2000-	2010-	2020-
1951 サンフランシスコ講和条約・日米安全保障条約 締結	1964 東京オリンピック開催	1972 沖縄 本土復帰	1985 ブラザ合意	1991 バブル崩壊	2000 九州・沖縄サミット 開催	2011 東日本大震災	2020 新型コロナウイルス感染症 拡大
1956 日本、国際連合へ加盟		1973 第一次オイルショック	1989 消費税導入	1995 阪神・淡路大震災	2008 リーマンショック	2019 首里城 焼失	2021 東京オリンピック・パラリンピック 開催
		1975 沖縄国際海洋博覧会					2022 沖縄県本土復帰50周年
		1978 第二次オイルショック					

経営環境の認識

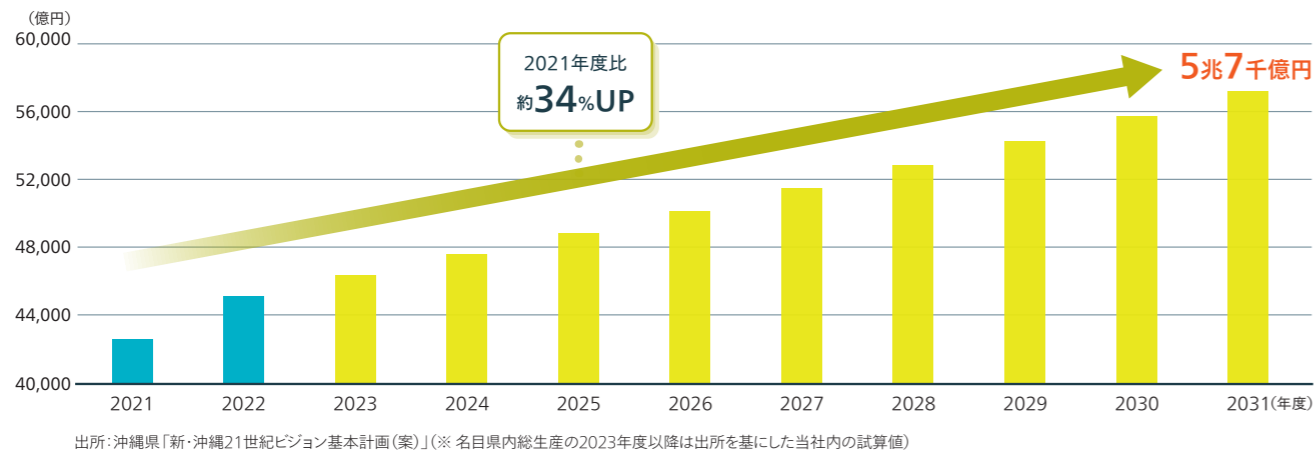
沖縄県は、シンガポール、タイ、中国、台湾、韓国などのアジアの主要都市から飛行機で4時間圏内に位置し、東アジアという巨大なマーケットの中心に位置しています。沖縄県による基本構想「新・沖縄21世紀ビジョン基本計画」では、県内総生産は、沖縄の特性を活かした観光産業の付加価値化や各産業のDX推進による労働生産性の向上などにより、2031年度には5兆7千億円程度になることが見込まれています。

一方、足元では子どもの貧困率が全国平均の2倍以上となっており、少子高齢化などの進行による経済の縮小、気候変動による影響も懸念される中、今後のリスク分散を図るためにも、第1次産業、第2次産業を育てていく必要があります。

おきなわフィナンシャルグループはこれらの課題を成長機会と捉え、グループ連携や他社との連携強化により、沖縄の課題解決、お客さまの生産性向上・価値向上に積極的に取り組んでいます。



名目県内総生産



増加見込みの要因

- 観光客の滞在日数の増加や観光の質の向上
 本島北部やんばる地域の世界自然遺産登録、北部テーマパークの着工など
- 交通インフラの整備
 2020年3月供用開始の那覇空港第二滑走路の本格活用、第2クルーズバースの供用開始など

沖縄県の地域特性

豊かな観光資源

沖縄県は日本で唯一、亜熱帯地域に属し、一年を通して温暖な気候に恵まれています。美しい海や「琉球文化」を感じられる歴史的建造物などの観光資源が豊富にあり、地域ブランド調査における魅力度は全国3位と高い評価となっています。また「芸能の宝庫」とも呼ばれ、それぞれの島に伝わる祭りは沖縄の歴史や文化遺産に加え、エンターテインメントも盛り込まれるようになり、国内外の観光客を魅了しています。



那覇ハーリー



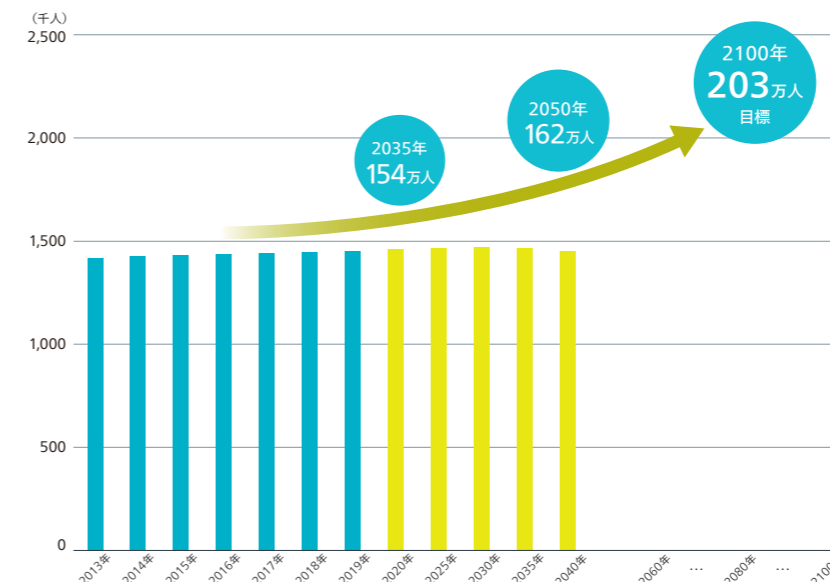
全島エイサー

47都道府県で唯一人口が増加、関係人口も全国で1位に

日本の人口減少が加速する中、沖縄県は47都道府県で唯一人口が増加しています。2030年までは増加基調の予測で、積極的な人口増加施策を展開しています。また、地域活性化や移住につながる可能性が高いとされる関係人口※調査において、2022年は全国で1位となりました。

※出身者および応援者(居住地と出身地以外で「最も応援したい都道府県」として選んだ人)を、その地域の「関係人口」と定義

沖縄県の人口の将来展望と人口増加施策



地域ブランド調査

順位	都道府県名	魅力度(点)
1	北海道	73.3
2	京都府	57.3
3	沖縄県	53.6

出所：ブランド総合研究所「地域ブランド調査2022」

関係人口の多い都道府県

順位	都道府県名	関係人口(千人)
1	沖縄県	11,405
2	北海道	6,952
3	東京都	6,380
4	福島県	4,892
5	福岡県	3,556

出所：ブランド総合研究所「関係人口の意識調査2022」

自然増拡大の取り組み

安心して結婚・出産・子育てができる社会

- 待機児童の解消
- 健康長寿おきなわの推進

社会増拡大の取り組み

世界に開かれた活力ある社会

- 雇用創出と多様な人材確保
- 交流人口の拡大

離島・過疎地域の振興に関する取り組み

バランスのとれた持続的な人口増加社会

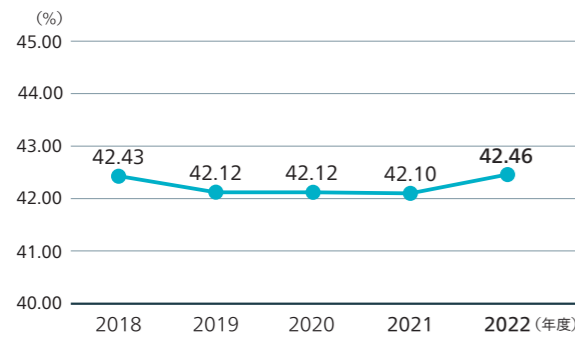
- 定住条件の整備
- 特色を活かした産業振興

おきなわフィナンシャルグループの強み

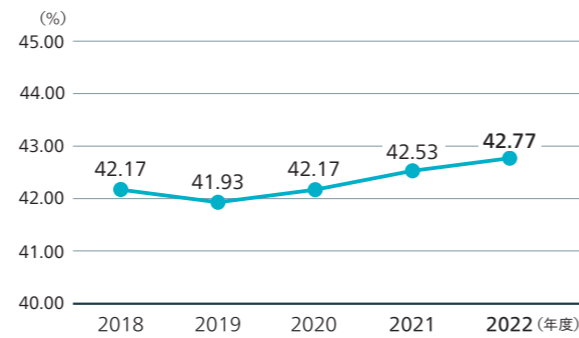
沖縄県を中心とした顧客基盤とネットワーク

おきなわフィナンシャルグループは、約8,000社の取引先を有しており、沖縄県内(3行)における貸出金、預金のシェアともに高水準を維持しています。預貸金利回りは、地域金融機関を0.47%上回っています。

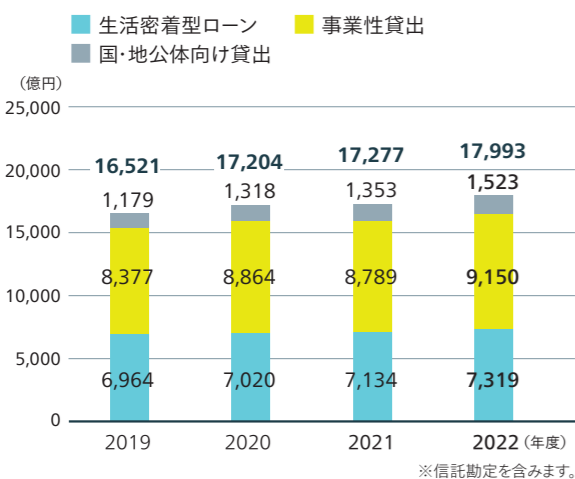
貸出金(平残シェア) [沖縄銀行単体]



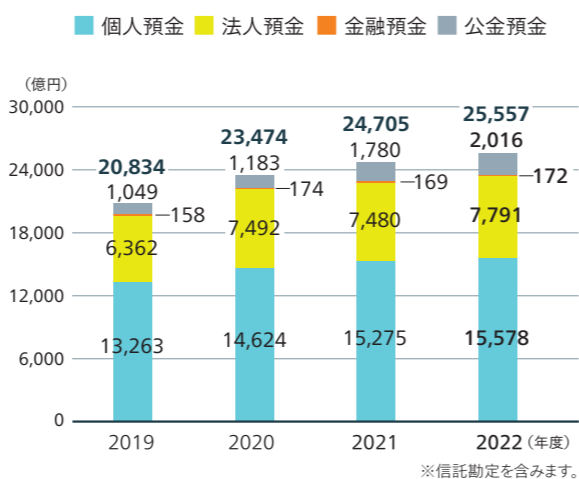
預金(平残シェア) [沖縄銀行単体]



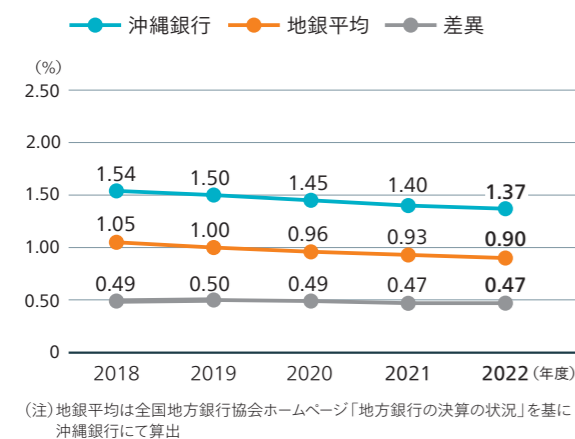
貸出金の推移(末残推移)※ [沖縄銀行単体]



預金の推移(末残推移)※ [沖縄銀行単体]



預貸金利回りの地銀平均と沖縄銀行の差



沖縄県内外に広がる 銀行ネットワーク

本
店

60
支
店

4
出
張
所

当社グループは、沖縄県を中心に、本店のほか60カ所の支店と4カ所の出張所にて銀行および信託業務を行っています。

地域を牽引する金融×非金融の総合サービス

当社グループは、銀行業を軸とした金融サービスのみならず、ビジネスマッチング、地域商社、人材紹介など、非金融分野の事業も幅広く展開しています。更に、沖縄県のサステナビリティ課題を解決するために、業界や地域を超えた連携を積極的に推進しています。



業界や地域を超えた連携の事例 (2022年度実績)

- 10離島町村との包括的連携協定の締結
- 地方創生応援税制(企業版ふるさと納税)を活用した3離島町村への寄付
- 株式会社りゅうにちホールディングスとの脱炭素社会の実現に向けた包括連携協定の締結
- 沖縄トヨタグループとの持続可能な社会の実現に向けた包括連携協定の締結

参照 気候変動に伴うリスクと機会への取り組み ▶ P35

DX推進

当社グループは、経済産業省が定める「DX認定事業者」の認定を受けています。グループ全体でお客さまのDX推進をサポートする人材を育成しており、中小企業診断士資格取得者を中心にITパスポート※の資格取得を奨励しています。

※ITパスポートとは、ITを活用する全ての社会人、これから社会人となる学生が備えておくべきITに関する基礎的な知識が証明できる国家試験です。

ITパスポート取得者数
2023年3月時点

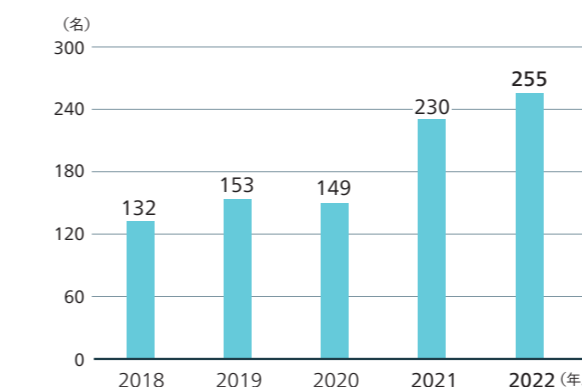
184名

参照 DX推進サポート体制の強化 ▶ P31

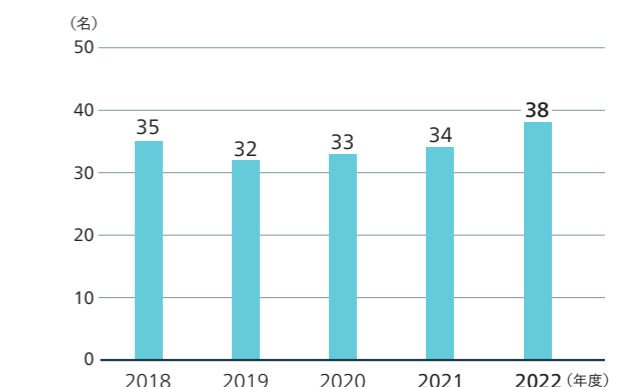
地域事業者を支える多様な人材

当社グループの中核をなす沖縄銀行は、2020年12月に沖縄県より「沖縄県人材育成企業」の認証を受けました。2023年3月末時点で、M&Aシニアエキスパート255名(全国地銀No.1)、ファイナンシャルプランナー1級57名、認定ファイナンシャルプランナー9名、中小企業診断士38名となりました。

M&Aシニアエキスパート資格取得者数の推移



中小企業診断士資格取得者数の推移



価値創造プロセス

おきなわフィナンシャルグループは、金融と非金融の事業領域でお客さまに感動を与えるサービスを提供し、地域とともに持続的に成長する総合サービスグループを目指し、「暮らしに、未来に、新しい風を。」届けます。

目指す姿

地域とともに
レジリエントかつ
サステナブルに成長する
総合サービスグループ

マテリアリティの達成



地域経済との共創

- 生産性と県民所得の向上を通じた地域社会の価値向上
- 地域事業者の資本基盤の強化・支援



地域社会との共創

- 地域社会・地域コミュニティとの連携
- 子どもの貧困問題の解消



地球環境との共創

- 気候変動・地球温暖化の加速による影響・リスクの特定と対策



ダイバーシティとの共創

- ダイバーシティとジェンダー平等の確保に向けた環境整備
- 給与および賞与などに係る性別格差の是正・適正な給与水準の確保

ムーンショット目標

2027年3月期

連結経常収益
600億円

連結当期純利益
100億円

連結ROE(株主資本ベース)
6%程度

外部環境の認識

- 将来的な人口減少
- 感染症リスクの拡大
- 低金利環境の継続
- 自然災害の増加
- 県外他行進出に伴う競争激化
- ESG・SDGsに対する関心の高まり
- 異業種の参入
- デジタル化の進展
- 地政学的リスク増大
- ライフスタイルの多様化

経営資本

(2023年3月末時点)

財務資本

- 安定した財務資本: 格付 A+(安定的)
- 高い自己資本比率: 10.77%(国内基準4%)
- 店舗ネットワーク

社会関係資本

- 沖縄県内における高シェア
・貸出シェア: 42.46%
・預金シェア: 42.77%
- 強固な顧客基盤: 約8,000社

人的資本

- 職員数: 1,558名
- 持続的成長につながる資格所有者
・中小企業診断士: 38名
・M&A シニアエキスパート: 255名(全国地銀No.1)
・ITパスポート取得者: 184名
・ファイナンシャルプランナー1級・認定ファイナンシャルプランナー資格取得者: 計66名

知的資本

- 勘定系システム・アプリの自社開発能力「おきぎん Smart」
- 事業者向けバンキングサービスの自社開発能力「Bizバン」(2023年11月開始)
- 金融×非金融の豊富な知識・経験

自然資本

- 美しい海をはじめとする豊かな自然観光資源

ビジネスモデル

全社戦略で進むべき方向性を決め、経営資源を適切に配分

銀行中心の発想からグループでのソリューション提供に意識変革

DX戦略で新たな顧客体験の提供(攻め)、業務改革(守り)

持株会社化の目的

事業領域の拡大

収益源の多様化

ガバナンスの強化

経営資源の配分

環境変化に適応した自己変革により、地域を牽引する金融を コアとする総合サービスグループへ
グループ経営の強化、事業領域の拡大、グループシナジー拡大 による中長期的な企業価値向上



銀行を中心とした総合金融グループ

- ローン、リース、カード資産運用、保険事業承継、M&A、ビジネスマッチング
- グループ経営の強化、事業領域の拡大
- マーケットインで新たな付加価値の創出

金融×非金融の総合サービスグループ

- 地域商社、人材紹介など非金融領域の拡充
- 金融×非金融の融合
- オープンな協働によるイノベーション加速

地域社会を牽引する金融をコアとする総合サービスグループ

- 地域の課題解決型ソリューション
新たな顧客体験サービスの拡充
- 金融×非金融の最適ソリューション
- グループシナジー拡大による収益向上

組織能力(Capability)と事業ポートフォリオの再構築

持続可能な競争優位と収益機会を確保

レジリエントなサステナビリティ経営

Environment 環境

- 環境に優しい地域社会づくりに貢献
- 環境に優しい経営

Social 社会

- 地域社会との共創
- 次世代への教育

Governance 統治

- コーポレートガバナンス
- コンプライアンス

サステナビリティ経営 / マテリアリティ特定

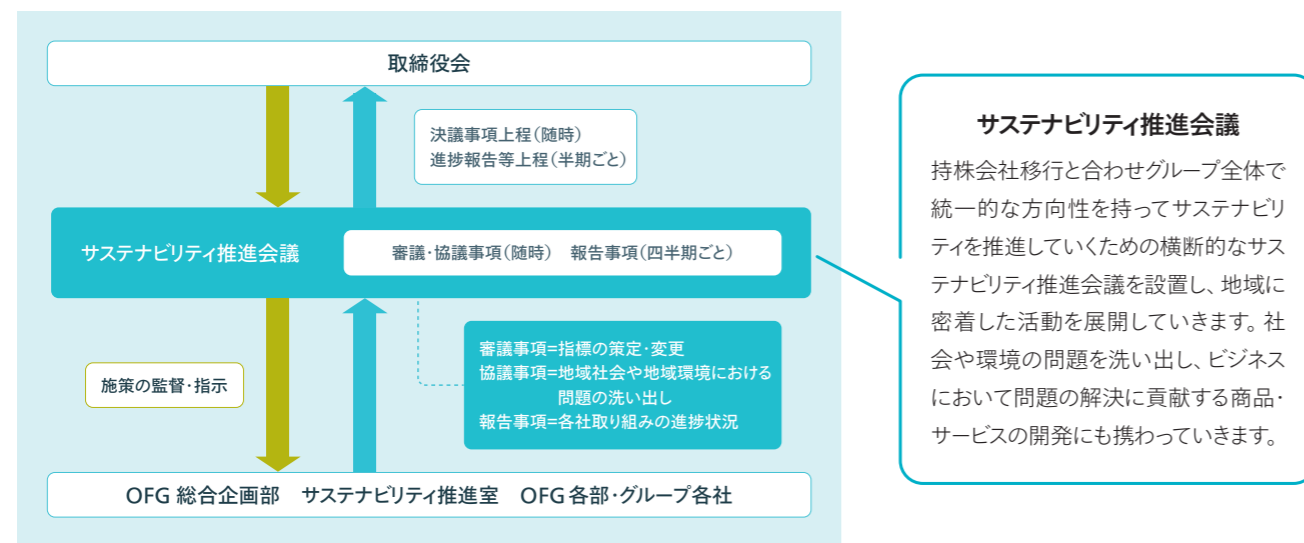
サステナビリティ方針

おきなわフィナンシャルグループは、持続的な地域社会の実現に向け、本業に加え、グループ経営理念である「地域密着・地域貢献」を実践し、気候変動などの環境問題、公正な取引などの社会的問題に取り組み、地域社会価値、経済価値の向上を図る持続可能な経営を目指していきます。

サステナビリティ推進体制

当社は、サステナビリティ方針に基づき、具体的な取り組みを行うことを目的として、サステナビリティ推進会議を設置しています。環境変化に適応し、リスクを成長機会へシフトさせることで、サステナビリティ経営を実現していきます。

サステナビリティ推進会議を中心としたサステナビリティ推進体制

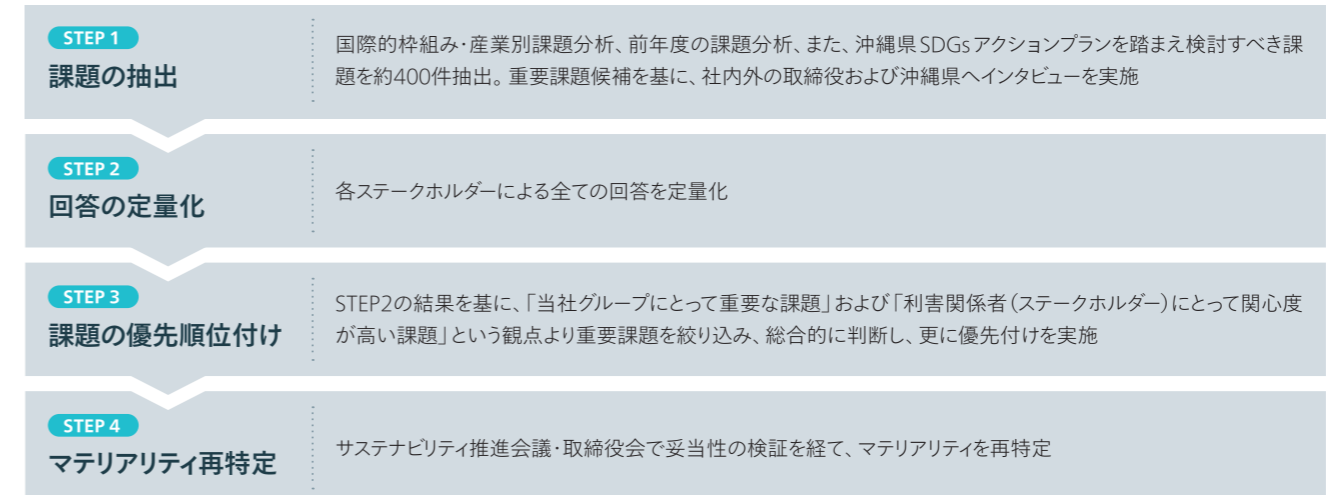


2022年度のサステナビリティ推進会議審議項目

審議時期	審議・協議・報告事項
2022年5月	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ推進会議のロードマップ作成 サステナブルローンの方向性の検討
2022年8月	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ経営の実現へ向けた取り組み検討 サステナビリティ推進室設置の検討(2022年12月設置)
2022年11月	<ul style="list-style-type: none"> マテリアリティ(重要課題)選定
2023年2月	<ul style="list-style-type: none"> 当社グループにおけるGHG 排出量(Scope1・2)計測結果の報告 当社グループにおけるGHG 排出量(Scope1・2)目標設定
2023年3月	<ul style="list-style-type: none"> 当社グループにおけるGHG 排出量(Scope1・2)の計測結果の報告(2月測定)の補足

マテリアリティ特定のプロセス

当社は、企業の持続性(サステナビリティ)を高めるため、社会の課題を起点とした施策を策定し、「企業と社会のサステナビリティ」を同期化させた経営戦略の立案を目指し、重要課題(マテリアリティ)の再特定を実施しました。



当社グループ重要課題 (マテリアリティ)

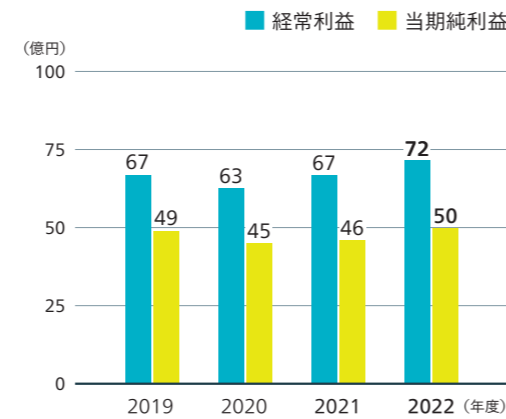
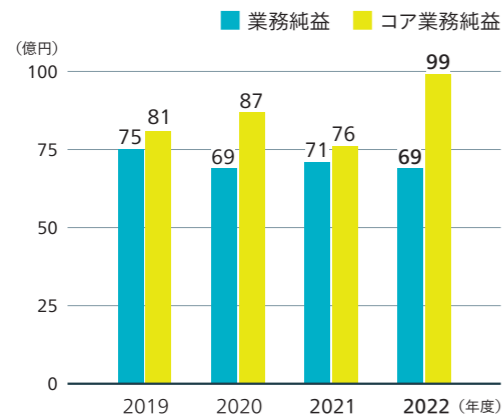
- 地域経済との共創**
 - 生産性と県民所得の向上を通じた地域社会の価値向上
 - 地域事業者の資本基盤の強化・支援
- 地域社会との共創**
 - 地域社会・地域コミュニティとの連携
 - 子どもの貧困問題の解消
- 地球環境との共創**
 - 気候変動・地球温暖化の加速による影響・リスクの特定と対策
- ダイバーシティとの共創**
 - ダイバーシティとジェンダー平等の確保に向けた環境整備
 - 給与および賞与などに係る性別格差の是正・適正な給与水準の確保

特定した重要課題の解決に資する施策を今後構築

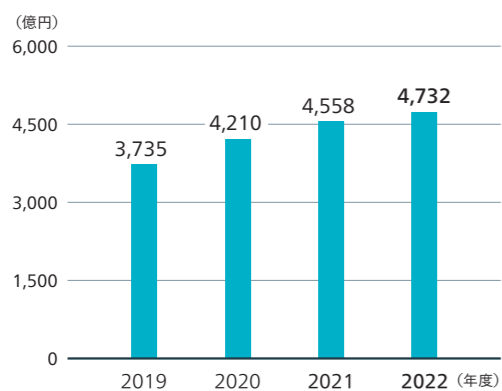
財務・非財務ハイライト

財務ハイライト [沖縄銀行単体]

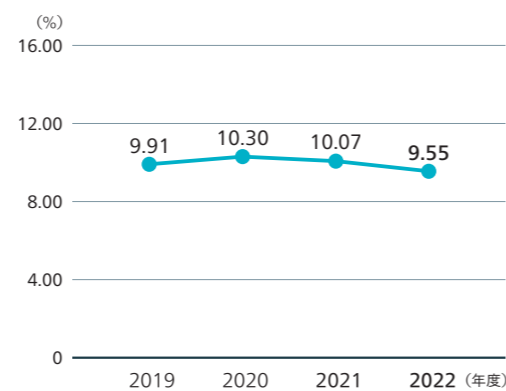
損益の状況



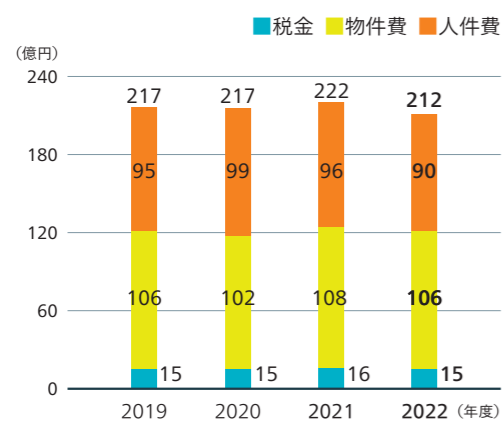
有価証券残高



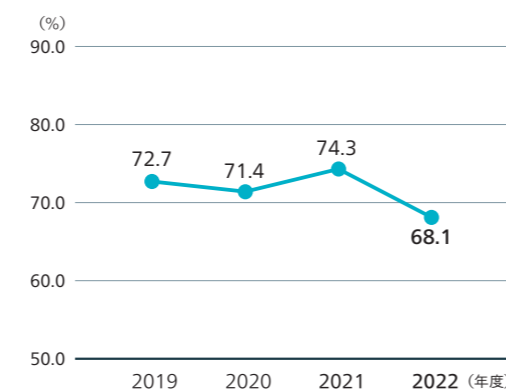
自己資本比率



経費



コア OHR



非財務ハイライト [連結]

「おきぎんふるさと振興基金」実績

沖縄銀行は、沖縄の産業・伝統文化の振興、学術研究に励む方々を支援する目的で、30年以上にわたり助成活動を行っています。



おきなわの
未来を元気に。

助成先



助成金額



(注)1991年度から2023年9月までの累計

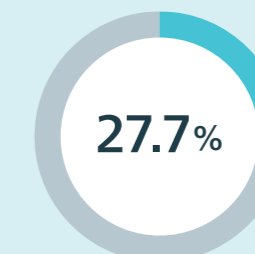
女性管理職比率

おきなわフィナンシャルグループは、女性活躍推進法に基づき行動計画を策定しています。2024年3月末に女性管理職比率30%達成を目指しています。

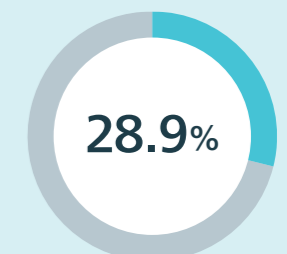


働く女性に
追い風を。

OFG全体



沖縄銀行



(注)2023年3月末の実績

男性職員の育児休業取得率

当社グループは、有給※による男性職員の育児休業取得(1ヵ月)を義務化しました。育児への意識改革と、性別に関わりなく活躍できる組織づくりを目指しています。
※年次有給休暇とは別の制度となります。



未来世代を
みんなで育む。

OFG全体



沖縄銀行



(注)2022年4月の制度開始からの実績

中期経営計画の進捗

おきなわフィナンシャルグループは2021年10月から第1次中期経営計画をスタートしました。
4つの戦略の実行により「グループ経営の強化」「事業領域の拡大」を図り、
グループシナジーを拡大させ、中長期的な企業価値向上を目指します。

第1次中期経営計画 (2021年10月～2024年3月)

Create Value & Innovation

～ おきなわの“新しい”をともに創る。～

グループビジョン

金融をコアとした総合サービスグループとして
カスタマー・エクスペリエンス(CX)を実現し、
地域社会のレジリエントかつサステナブルな成長に貢献

基本方針

グループガバナンスの更なる高度化

グループガバナンス

- グループ全社戦略の策定、各社執行状況モニタリング
- 各社への権限移譲による各社業務執行の迅速化

グループシナジー

- ワンストップで提供するプラットフォーム構築
- 外部企業との連携・協業によるオープンイノベーション

リスクガバナンス

- グループ横断的なリスク管理態勢の構築
- サイバーセキュリティ対策の継続強化

コンプライアンス

- プリンシプルベースのコンプライアンスの浸透
- マネロン・テロ資金供与防止対策の継続強化

目標とする経営指標

	連結当期純利益	連結ROE	連結OHR	連結自己資本比率
2022年度 実績	58億円	3.70%	73.88%	10.77%
2023年度 計画	60億円	4%程度	70%程度	10%程度

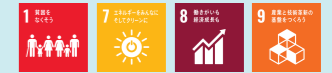
(注)連結ROEは株主資本ベース

グループ戦略の4つの柱と2022年度の取り組み

地域社会を牽引するグループ力

戦略 I

- 持株会社移行によるグループガバナンスの機能強化とグループ連携力の更なる強化
- 金融領域と非金融領域の融合に向け、グループ、他社との連携強化
- 地域開発、地域の課題、生産性の向上など持続的な発展に向けたグループ力を構築



金融面

- グループにおける顧客情報の利活用に向けて、グループ各社と顧客情報管理システム(OCEAN)の共同利用開始
- グループ連携によるキャッシュレス推進(沖縄銀行・おきぎんJCB)、フィデューシャリー・デューティー(お客さま本位の業務運営)の実践(沖縄銀行・おきぎん証券)
- 信用リスク領域と市場リスク領域の一層の成長に向けたリスクアペタイト方針に基づき、貸出および有価証券運用への取り組み強化

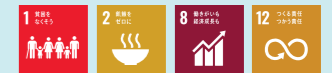
非金融面

- 離島における地域振興や地域社会の発展に向けた10離島町村との包括連携協定を締結(各離島町村とのディスカッションを通じて課題を抽出し、解決に向けた取り組みの実施、若手職員合同研修の開催など)
- 地方創生応援税制(企業版ふるさと納税)を活用した3離島町村への寄付
- 販路拡大支援やコンサルティング事業による地域活性化支援の強化

戦略 II

マーケットインによるサービスの提供

- お客さまのニーズに対応したヒューマンタッチとデジタルサービスの融合
- グループ連携によるソリューションサービスの提供



ESG, SDGs 関連サービス

- ZEH(省エネ住宅)の取得を支援する住宅ローン金利優遇を実施
- おきぎんサステナブルローンの取り扱い開始

デジタル サービス

- インボイス制度に対応した「Mikatano(ミカタノ)」シリーズの提供開始
- スマートフォンでも利用できる事業者向けバンキングサービス「Bizバン」の先行利用開始
- お客さま接点のデジタル化(ローン申込みから契約までのWeb対応開始)

戦略 III

グループ経営資源の最適化

- 経営資源を成長領域へ配分し非金融領域を創出、金融領域の競争力強化
- 業務革新の継続により経営資源をヒューマンタッチへシフト



- 業務改革プロジェクト組成により、グループ横断的な業務改革(ゼロミッション)を実施中
- グループ一体の人事制度改革に向け人事システムを統合

戦略 IV

グループの成長を牽引する人材育成

- 課題解決、良質な資産形成に寄与するコンサルティング能力の向上
- グループでのワンストップサービスを実現するグループ研修体制の構築



- 女性管理職比率の向上を目的とした女性経営級成講座「カトレア・カレッジ」「女性企業係育成講座」を継続実施
- 多様なキャリアゴールを実現するための「ジョブチャレンジ制度」をグループに拡大
- 職員が自律的に生産性を高めることができる環境づくりを目指し「フレックスタイム制度」を導入
- 目指す姿の実現に向けたDX人材を育成するため、ITパスポート取得推進、ITコーディネーター取得研修の実施

その他の 取り組み

- 経営理念である「地域密着・地域貢献」のもと、持続可能な社会の実現に向け、当社グループが取り組むべき重点課題(マテリアリティ)を選定
- おきなわフィナンシャルグループサステナビリティ方針に基づき、環境課題・社会課題の解決に向けたサステナビリティ経営を推進するため、2030年度までのCO₂排出量(Scope1・Scope2)の目標を設定

財務担当役員メッセージ



適切なリスクテイクを通じ、
「金融をコアとした総合サービスグループ」として、
お客さまと地域の持続的成長に貢献します。

代表取締役専務
伊波 一也

2022年度の業績および2023年度の見通し

当社グループを取り巻く市場環境は、沖縄県経済は個人消費が物価高騰の影響を受けつつも緩やかに回復しました。また、主要産業である観光関連においても、全国旅行支援の実施や観光客の増加などから回復の動きが続くものとなりました。このような経営環境下、「第1次中期経営計画（2021年10月～2024年3月）」の2年目である2022年度の業績は、有価証券利息及び配当金、株式等売却益及び役員取引等収益の増加などにより経常収益は526億円、営業経費、株式等売却損が減少したことなどにより経常利益は85億円、親会社株主に帰属する当期純利益は58億円と

増収増益となりました。 [参照 中期経営計画の進捗 ▶ P22](#)

2023年度の見通しは、引き続き厳しい環境下に置かれると予測しているものの、明るい兆しは見えてきており、2023年度の業績は経常収益527億円、経常利益90億円、親会社株主に帰属する当期純利益は61億円を見込んでいます。

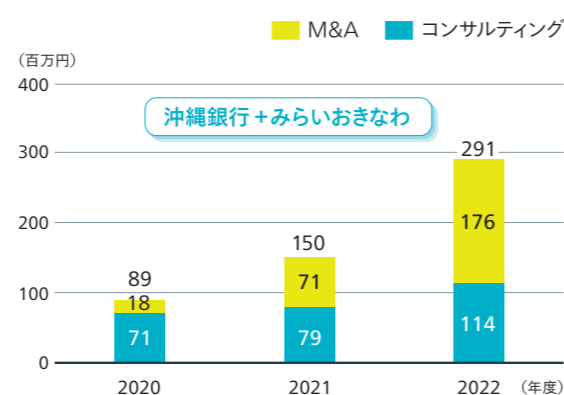
なお、引当金については新型コロナウイルス感染症の与える影響は従前より縮小したものの、今後一定期間は経済への影響が継続すると想定し、十分な積み上げを維持しています。

主要グループ会社の業績概要

(単位:百万円)

	経常利益		当期純利益	
	2022年度	前年度比	2022年度	前年度比
沖縄銀行	7,219	419	5,066	451
おきぎんリース	602	489	513	564
おきぎんジェーシービー	321	113	207	△35
おきぎんエス・ピー・オー	72	37	48	20
おきぎん証券	30	△179	4	△341

お客さま支援事業に係る収益の推移



(注) 沖縄銀行の子会社であるみらいおきなわは、2021年6月に設立

お客さまと地域社会の持続的成長に向けて、トップライン伸張に挑戦

ムーンショット目標では、貸出金利および非金利収益の増加に向けた法人営業担当者の倍増、グループ会社を中心としたトップライン伸張により2021年度比で約100億円の増収を目指しています。まずは、グループ全体の生産性向上を目的とした次世代グループ情報基盤などの構築や効率化、経費の削減などの取り組みを進め、法人営業担当者を増やしていきます。そして金融機関としてお客さまの経営課題に寄り添い、課題解決と一緒に取り組むことでお客さまの生産性向上や収益拡大

が実現し、当社グループとのお取引も拡大していくと考えています。

また、上場企業として、市場からの期待リターンである資本コストを意識し、貸付金利増加や生産性の高い業務運営体制へと変革することで、ROE向上につながることを期待できます。資本コストを抑制するうえで、経営方針と投資家の皆さまの理解との間にギャップを生じさせないためにも、非財務情報の開示の充実や投資家の皆さまとの対話を通じ、当社グループの取り組みに共感をいただき、企業価値向上に努めていきます。

資本政策

収益の確保に不可欠なDX化などへの投資やより良い商品開発などに必要な内部留保を念頭に、連結自己資本の充実を図っています。グループ信用力を評価する日本格付研究所(JCR)の格付審査ではA+の高い評価を受けています。一方で、リスクアベタイト・フレームワークの考え方をベースに適切なリスクテイクを行うことで収益を最大化させ、安定的な配当を継続できるよう努めていきます。

理性や将来の見通し、地域経済との関連性などを資本コストなどに照らして保有の意義を検証し、保有する経済合理性がないと判断した株式は縮減を図っていきます。2024年度までに2022年度末時点で保有する株式の簿価の50%相当まで(約44億円)縮減することにより、成長戦略へのリソース配分と株主還元へのシフトを行う予定としています。

■ 株主還元

当社は、安定配当をベースとした業績連動型の株主還元方針を採用しています。この方針のもと、当期純利益が70億円を上回る場合には、特別配当の実施を検討します。また、総還元性向については、当期純利益の30%を目途としていきます。上記方針および当期業績結果を総合的に勘案しています。2023年度は、1株当たり80円(配当性向30.1%)の年間配当額を予定しています。今後も継続的に安定した配当を維持することで、株主資本の効率向上と株主還元の充実を図っていきます。

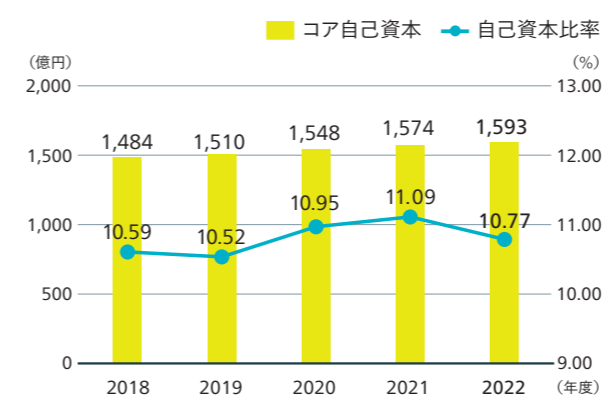
■ 自己資本の状況

2022年度の自己資本比率は10.77%と、国内基準4%を満たしています。またリスクアセットの増加により前年度からは低下したものの、今後の成長に必要な財務の健全性を維持しています。

■ 政策保有株式の縮減

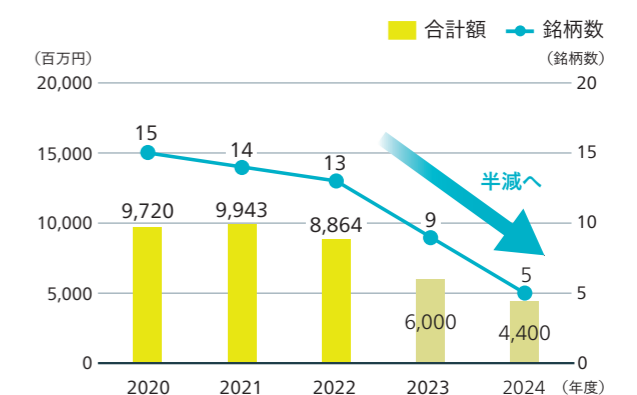
政策保有株式については、個別銘柄ごとに中長期的な経済合

自己資本 / 自己資本比率



(注) 当社は2021年10月1日設立のため、2020年度以前の連結計数は参考として沖縄銀行の連結数値を記載しています。

政策保有株式縮減計画



(注) 年度ごとの推移、2023年度と2024年度は見直し

人的資本経営

人的資本に関する取り組み

おきなわフィナンシャルグループは、人材のスキルや能力を資本と捉えて、最大限その能力を引き出す人的資本経営を実践することが業績の向上につながり、更には企業価値を高めるものと認識しています。人的資本経営を推進していくために、計画的な人材育成や働きやすい職場環境づくりに注力し、従業員エンゲージメントの向上に努めています。

■ ムーンショット目標達成に資する人材の育成（法人営業担当者の倍増）



※ゼロミッションプロジェクト:業務の効率化やコスト削減により経営資源の最適化を図り、成長分野への人員再配置を行う

■ 人材育成方針

当社は、グループの成長を牽引する人材育成を目指しており、多様なキャリアゴールの実現、働き方改革、ダイバーシティ推進による環境の整備に取り組んでいます。

■ 社内環境整備方針

多様なキャリアゴールに向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ● ジョブチャレンジ制度をグループへ拡充し、グループ会社間の人材配置を実施中 ● 職員が目指したいキャリアゴール到達のためにチャレンジする機会を提供するとともに、グループの人材交流の活性化を促進中
グループ働き方改革促進 制度拡充などによる従業員エンゲージメント向上に資する改革を実施中	<ul style="list-style-type: none"> ● 平均5%超の賃上げ ● フレックスタイム制度の開始 ● 平均残業時間の削減:1ヵ月当たり約8.6時間の削減(2021年度 20.9時間→2022年度 12.3時間) ● 届出制による副業 ● んまがが休暇※1 ● 男性職員の育児休業 など
ダイバーシティ推進	<ul style="list-style-type: none"> ● 男性職員に対する有給による育児休業取得の義務化 ● 女性管理職※2比率の2024年3月末30%達成に向けた取り組みの強化 グループ全体(2021年度 24.4%→2022年度 27.7%) 沖縄銀行(2021年度 26.4%→2022年度 28.9%) ● 2019年度より、女性経営級育成講座「カトレア・カレッジ」を実施し女性管理職を育成

※1「んまがが」は沖縄方言で孫 ※2 係長相当職以上

Dialogue 1

ジョブチャレンジ制度活用者

ジョブチャレンジ制度を 活用した2人の 現在の思いや今後の展望

株式会社みらいおきなわ
高江洲 聖美 調査役
(沖縄銀行→みらいおきなわ)

株式会社沖縄銀行 法人事業部
浦崎 安巴
(おきぎんリース→沖縄銀行)



ジョブチャレンジ制度に応募したきっかけ

高江洲 2013年に沖縄銀行に入行して、支店を5店舗経験し一通りの銀行業務を経験するとともに、お客様の相談に乗り提案する業務にも関わりました。お客様の本業支援にもっと深く関与したいという思いが募り、地域総合商社のみらいおきなわなら、そういった経験をもっと増やしていけそうだなと感じチャレンジしました。

浦崎 2018年におきぎんリースに入社し、4年間営業活動を経験しました。4年目に離島の八重山営業所にいたときに、銀行の人たちと連携する機会が多くなり、銀行員はお客様との距離が近いなと感じました。この差は何だろうと思ったことが、応募のきっかけです。ちょうど八重山営業所が閉じるタイミングだったのもあり、チャレンジしてみようと手を挙げました。

制度を利用した所感

高江洲 これまでの業務との違いは、「ビジネスを作れる」ということです。銀行では、銀行の扱う商品やサービスをお客様のニーズにマッチングさせる業務でしたが、みらいおきなわでは、既存商品がない中でお客様との関係を築き、課題を解決するために何ができるのか?という視点で、お客様に合わせてサービスを企画することから始まるので、やりがいがあります。

浦崎 私は銀行に来て、やはりお客様と行員の距離は近いなと感じました。そのためか情報量も多いですし、ニーズを引き出して、本当に中身の濃い提案をしていると感じます。会話の中でニーズに合わせて提案のアレンジをしていくことができる点が、銀行員の強みかなと感じながら日々学んでいます。

それから、グループ間の人材交流はもっと活性化してほしいと思います。互いの業務や扱っている商品を把握できるだけ

でなく、グループ内とはいえ外から見て自分たちの会社はどう見えているか、良い点も悪い点も外に出て初めて見える景色もあるので、積極的に制度を利用してほしいです。

高江洲 個人的には、人材交流はグループ間だけでなく社内の中でも支店と本部の間で定期的にあると、人脈が広がり業務も進めやすくなるため、キャリア形成を考えるときに可能性が広がる気がしました。

今後の目標

高江洲 アフリカの課題は世界の課題と言われています。将来的にはそのアフリカの課題解決に携わることができればと思っています。みらいおきなわは地域総合商社なので、将来、業務を通じて自分の夢が実現できるかもしれないという希望を持っています。私のように業務を通じて実現できそうな夢を持った同僚がいたら応援したいです。

浦崎 今回ジョブチャレンジを経験して、同じグループ内でも違う文化を感じています。人脈も増え、違った経験ができたことによって、自分から情報発信できる幅も広がったので、銀行とリースの両方の感覚や価値観を踏まえながら、キャリアアップにつなげていきたいです。

高江洲 キャリアアップの観点では、私は銀行員時代から支店長になりたいと思っています。そのために、人材育成やメンバーのポテンシャル最大化といった幅広い経験を積んでいきたいと思っています。

浦崎 私の目標はおきぎんリースの役員になることです(笑)。そのためにも仕事のレベルを上げながら、人との交流を強化して、「おきぎんリースには浦崎がいるよね」と言われるような人材になりたいと思っています。今後は、知見を広げるためにも、経営者の目線などが学べる部署などに行ってみたいですね。

Dialogue 2

男性の育児休業取得者

男性育児休業制度を
活用した2人の
制度活用を通じた気づき

株式会社沖縄銀行 商業団地支店

宮城 智之 支店長

株式会社 おきぎんエスビーオー

和泉 信太郎 チーフ



制度利用にあたってのフォロー体制

宮城 私は支店長という支店を預かっている立場にあり、1ヵ月以上の男性育児休業取得が義務化したとはいえ、そんなに店を空けて本当によいものか躊躇いがありました。そうした中で、同じエリアの近隣の支店長たちから「サポートするから!」と背中を押してもらえ、気兼ねなく取得することができました。

和泉 私はSEとしてグループ会社や民間企業の業務システムの開発などに携わっています。私の場合、妻の妊娠を所属長に報告した直後から、育児休業取得に向けた調整が徐々に行われました。私と担当者だけでは難しい調整も所属長が旗振り役になって調整してくれ、同僚はじめ周囲もとても協力的でした。

宮城 周囲のフォローが得られたのは、職場環境の改善も大きいと思います。私が入行したころは20時くらいまでの残業は当たり前だったので、働き方改革によって、今は残業もだいぶ少なくなってきました。

和泉 たしかに、業務として繁忙時期が時々ありますが、以前に比べたら働きやすい職場環境になったと感じます。

育児休業取得による気づき

宮城 泣き声や足の強さの変化など、子どもの日々の成長を実感できたのは喜びであり、幸せな毎日でした。今回2人目だったので、上の子の対応もハードで、1日があっという間に過ぎていくのを経験し、育児は父母ともにやらないといけないと痛感しました。育児に最初から参加できたので、ワンチームというか、いろいろなことが妻と近い視座で話せていると感じています。

和泉 私も今回2人目で、子どもと妻と私、家族全員の家庭環境が変わったこともあり、3人ともどうしてもストレスを感じていました。特に上の子の赤ちゃん返りは大変でしたが、妻と

分担できたこともあり、上の子の変化にも対応できました。上の子のストレスが解消されるとわがままも減って、妻と自分のストレスも薄れたので、本当に1ヵ月取得できてよかったです。

宮城 休業明けにお客さまに挨拶に行った際には、各社の社長さんに肯定的な意見をいただき、大変ありがたかったことを覚えています。また、お取引先さまの中には男性育児休業の導入を検討している先もあり、意識は高いものと感じました。

和泉 私も復帰した際に、「取れてよかったね」とか「どうだった?」と同僚や上司が積極的に声がけしてくれたので、気が引けることもなかったです。

より働きやすい職場環境にしていくために

宮城 今は「生後2ヵ月以内」で育児休業を取得することになっていますが、今回の私の場合は11月末に生まれたので、年末年始の挨拶回りの時期に重なって慌ただしくなっていました。今後、取得の仕方の選択肢が増えるといいなと思います。

和泉 強いて言うなら、「1ヵ月」と明文化されているので、それより長い期間の休業を希望される方も発言しやすい組織風土になると、より魅力的な制度になるのではないのでしょうか。

今後の目標

宮城 銀行員としてのキャリアを積み上げていきたいということはもちろんですが、県内のお取引先さまに、特に育児休業を取ったことで得た自分の経験を伝えていきたいです。

和泉 お客さまに更なる付加価値を提供できるようシステム面からサポートしていくこともさることながら、元々、沖縄銀行で取り組んでいた各制度が、OFGになってグループ各社にも広がっているの、今回経験した育児休業取得の心得や経験の情報発信といったところも積極的に関わっていききたいです。

Dialogue 3

女性管理職

経営級で活躍する2人の
管理職としての心がけや
今後の意気込み株式会社沖縄銀行
総合企画部 総務担当部長

嘉数 美千恵 部長

株式会社沖縄銀行 経理支店

銘苺 紀乃 支店長



管理職になって苦労したことや変化したこと

嘉数 入行当初は女性支店長がおらず、自身が支店長に就くことが想像できませんでしたが、尊敬している先輩が女性支店長になったことで、「楽しさ」や「やりがい」を示してくださったこと、「挑戦しなさい」と声をかけてくださったことが管理職を目指すきっかけになりました。その後、支店長を経て部長になったのですが、部長との接点はほぼなかったため、要領がわからず意思決定などで苦労しました。更に男性が多い会議の雰囲気慣れるのにも時間がかかりましたが、自分から積極的に参加していこうと気持ちを切り替えてからは意見も言えるようになり、今では部長職にやりがいを感じています。

銘苺 私は去年、支店長になったのですが、自分の意識が変わりました。支店長はいろいろな決断が必要で、支店長という立場で意見を求められるので、もっと勉強しないと、知見を広げないと、という焦りや責任感が芽生えました。女性支店長に頼りなさを感じるお客さまもいますので、女性支店長へのイメージアップを図ることも大変でしたね。一方で組織的には、意見が言いやすい職場になっている実感があります。私自身、男性にはなかなか伝えにくいこともあったので、いろいろなことを話してもらえるのは、女性ならではの強みなのかなと思います。

更なる女性活躍推進に向けて

嘉数 私が入行した当時と比べると、女性がキャリアを築きながら育児との両立を図るための制度が整備され、働き方の選択肢は大幅に広がりました。大きな変化を実感したのは、勤務地域を特定している地域総合職にも支店長への門戸を開く人事制度改革ができたことです。実際に地域総合職

の女性支店長が誕生したときは大変うれしかったです。今後も女性管理職を増やして、ロールモデルを多様化できればと思います。

銘苺 女性の場合、管理職志向の低い人が多いので、自分の働きぶりが意識を変えるきっかけになってくれればと思います。楽しみながら業務に取り組むことを心がけています。「責任が増す」「忙しい」といった管理職のネガティブな印象を払拭していきながら、例えば「支店長になるために役立つ勉強」などといった準備期間を設けたりして、意識変化を促すサポートが組織的にできればと思っています。

嘉数 私は意識変化を促すことも含めて、男女問わず「自分の強みを作りなさい」と伝えています。私自身、ファイナンシャルプランナー1級を取得したことが自信になり、キャリア形成につながりました。資格を取得すると業務の幅や視野も広がることからチャレンジはするように働きかけています。

銘苺 私も、「知識を深めていこう」という意識付けをしています。一対一でお客さまと向き合っている担当者として、責任を持って提案する、そのためには基礎的なことは勉強しないといけないということを伝えています。そうした積み重ねで自信をつけて成長サイクルが回ると、管理職になる不安よりメリットを感じる部分が上回るのかな、と。

今後の目標

嘉数 これからも尻込みせず、「もっとできる!」と思い込みながらキャリアアップしていきたいです。そういう姿を同僚や部下に見せることによって次に続いてきてほしいので、チャンスがあれば断らず頑張っていければと思います。

銘苺 私も少しでも参考になるような姿勢を示すことを意識し、次世代が「私にもできる!」と思ってもらえるように頑張ります。

DX 推進

地域社会のレジリエントかつサステナブルな成長に貢献

おきなわフィナンシャルグループは、ICTを活用したDX(デジタルトランスフォーメーション)によりお客さまの利便性向上を図ることで、おきなわの“新しい”カスタマー・エクスペリエンス(CX)を実現することを目指しています。

DXロードマップ

当社グループは、DXに関わるビジョン、グループの目指すべき姿である「地域社会のレジリエントかつサステナブルな成長に貢献」を実現するためのロードマップを策定しています。現段階の1st Phaseにおいては、お客さまの利便性向上、業務プロセスの変革や経営資源のヒューマンタッチシフトなど業務革新による生産性向上に注力します。2nd Phaseでは、お客さまのデータと再配分した経営資源を活かしたグループのデータ分析基盤構築および“新しい”価値の提供を実施します。3rd Phaseは、2nd Phaseで構築したデータ分析基盤を基にしたビッグデータのAI分析・活用により、グループが提供する価値の拡充を推進し、4th Phaseでグループの目指すべき姿として、内閣府が提唱している日本の目指すべき未来社会の姿であるSociety 5.0*の実現への貢献を目指しています。

※サイバー空間(仮想空間)とフィジカル空間(現実空間)を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する人間中心の社会



DX 推進による営業力強化

当社の目指す姿を実現するためには、営業力の強化が不可欠です。トップライン伸張に資する再配置人材をデジタルの力でサポートし、グループ全体の情報連携・情報活用で飛躍的な提案力の向上を図るべく、次世代グループ情報基盤の検討を開始しました。

同情報基盤導入により、データ活用によるプロモーションの最適化や非対面チャネルの効率化に加え、これまで個人の知見や経験則などに頼っていた営業ノウハウを具体的な数字と関連付けて可視化・共有することで、チーム全体の営業効率をより高めていくといった効果を見込んでいます。



事業者向けバンキングサービスの先行利用開始

沖縄銀行では、事業者向けバンキングサービス「ビズバン」(事業者版おきぎん Smart)の提供を開始しています。パソコンだけでなくスマートフォンでも利用でき、お客さまの利便性向上による顧客基盤の拡大を図ります。



DX 推進サポート体制の強化

グループ全体でお客さまのDX 推進をサポートする人材育成を強化していきます。

- ITパスポート取得者:184名
- ITコーディネーター:11名
- クラウドエンジニア(AWS/Azure 認定取得者):1名
- データサイエンティスト(統計検定取得者):4名
- サイバーセキュリティ人材(情報処理安全確保支援士):2名

2023年3月末時点

気候変動への対応

おきなわフィナンシャルグループは、気候変動がお客さまやグループに及ぼすリスクに対応しながら脱炭素社会の実現に貢献するため、2021年10月に「TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)」提言への賛同を表明しました。また、OFGの目指す姿の実現に向け、「気候変動・地球温暖化の加速による影響・リスクの特定と対策」を重要課題と位置付け、取り組みを推進しています。今後もTCFD提言の開示フレームワークに基づき、開示内容の充実を進めていきます。

ガバナンス

当社では、サステナビリティへの取り組み状況を取締役会へ定期的に報告することで、取締役会の監督の下、サステナビリティ推進体制を構築しています。また、その取り組みの確度を高めるべく、「サステナビリティ推進室」を2022年12月に設置しました。気候変動への対応をはじめ、地域社会における課題解決をより推し進め、地域社会との共通価値の創造を果たしていきます。

参照 [サステナビリティ推進体制](#) ▶ P18

戦略

■ 気候変動に関するリスクと機会

当社グループでは、ビジネスモデルおよび今後想定される外部環境などの変化を踏まえ、気候変動に伴うリスクと機会を以下のとおり整理しています。

リスク

分類	定義	種類	主な側面や例
物理的リスク	気候変動による「物理的」変化に関するリスク	急性	● 洪水や土砂災害など極端な気象現象の深刻化
		慢性	● 熱暑による労働生産性の低下や海面上昇など、長期間による気候パターンの変化によるリスク
移行リスク	脱炭素社会への「移行」に関するリスク	政策・法規制	● 炭素税導入によるGHG排出のコスト増加 ● GHG排出量の報告義務の強化 ● 既存の製品・サービスへの法規制の強化
		技術	● GHG排出量の少ない製品・サービスへの置き換え ● 新技術への投資の失敗 ● 低炭素技術への移行コストの発生
		市場	● 顧客行動の変化 ● 市場シグナルの不確実性 ● 原材料コストの上昇
		評判	● 消費者の嗜好変化 ● 特定セクターへの非難 ● ステークホルダーの懸念の増加・否定的なフィードバック

機会

	側面	主な切り口
機会	資源効率	● 省資源化(ペーパーレス)の推進による生産性向上およびコスト削減
	エネルギー源	● 脱炭素社会への移行に向けた取り組みに伴うお客さまのコスト削減や、設備投資による資金需要の増加
	製品・サービス	● 脱炭素社会への移行に向けた取り組みに伴うビジネスマッチングや金融支援の機会の増加
	市場	● 新たな市場・新興市場への投資機会の増加と多様化
	強靱性(評判)	● 脱炭素に関連する金融支援や積極的な情報開示による、各ステークホルダーからの評価の向上

脱炭素社会の実現に向けては、再生可能エネルギーなど気候変動の緩和に貢献する事業へのファイナンスのみならず、お客さまの脱炭素への取り組みフェーズに合わせたソリューションの提供を拡充させ、サステナビリティ分野におけるお客さまの課題解決に努めます。

■ シナリオ分析の実施

当社グループでは、気候関連リスクが当社グループに及ぼす影響を把握し、戦略のレジリエンスを確立するため、シナリオ分析を活用しています。シナリオ分析の結果を踏まえ、今後は店舗戦略への活用や脱炭素社会への移行に向け、お客さまとの対話(エンゲージメント)を強化し、事業機会の創出やリスクの低減につなげます。

	物理的リスク	移行リスク
リスク事象	洪水	炭素税の導入、政策・法規制や市場環境の変化
使用シナリオ	IPCC RCP2.6(2°C) IPCC RCP8.5(4°C)	IEA WEO NZE(1.5°C) IEA WEO SDS(2.0°C)
分析期間	2050年まで	2050年まで
分析対象	● 担保価値の毀損 ● 休業による財務悪化 ● 当社グループのうち銀行拠点資産の毀損	● 電気・ガス業 ● 不動産業 ● 医療・福祉業
リスク指標	追加与信関連費用	追加与信関連費用
分析結果	累計2億円～4億円(単年当たり最大0.2億円程度)	累計7億円～52億円(単年当たり最大1.9億円程度)

■ 炭素関連資産

2022年度に開示した炭素関連対象セクターの与信残高について、2022年度の貸出金におけるシェアは1%以下と限定的となっています。

対象セクター	貸出金残高に占める割合
電気・ガス業	1%以下

リスク管理

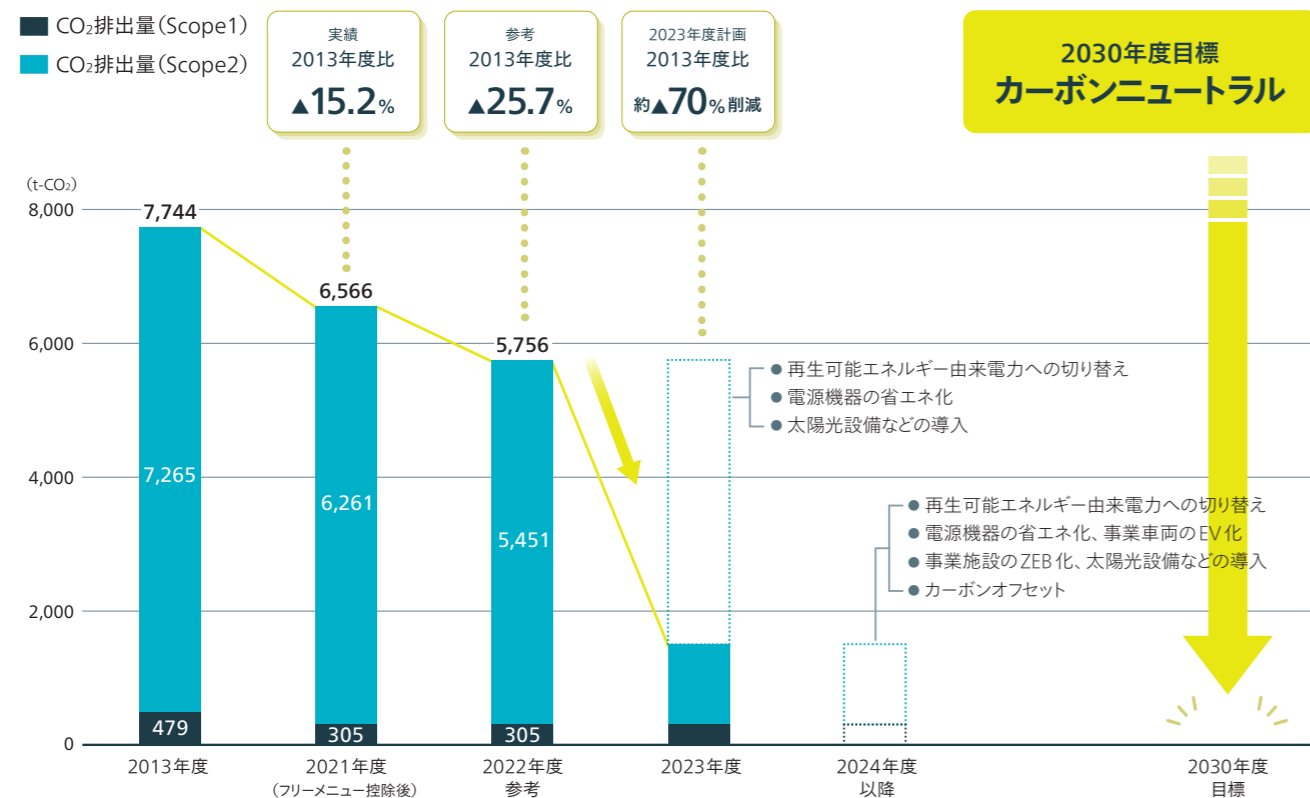
気候変動による異常気象などによって物理的な被害をもたらす「物理的リスク」と、脱炭素社会への移行によってもたらされる「移行リスク」の2つのリスクを認識しています。引き続き、統合的リスク管理の枠組みの中で、「信用リスク」「市場リスク」「流動性リスク」「オペレーショナル・リスク」等へ分類し、各リスクカテゴリーに応じたリスクの低減・回避などを行うことで、リスク管理態勢を強化していきます。特に、信用リスクに関しては、気候変動が取引先と与える影響を加味したリスク管理を行います。

指標と目標

当社グループでは、地域金融機関として地域の脱炭素化を牽引したく、カーボンニュートラルの達成時期を2030年度とした目標を定めています。これまでに、LED照明、省エネ空調への取り替えや、近年では太陽光設備の導入など、省エネ化に努めています。これらの取り組みに加え、店舗内店舗方式での店舗移転やATM台数の削減などを実施しました。グループ全体で省エネ化に取り組んだ結果、基準年対比でCO₂排出量は削減しています。

また、沖縄電力株式会社との「脱炭素社会の実現に向けた包括連携に関する協定書」に基づく具体的な取り組みの一つとして、CO₂排出量を実質ゼロとした電気料金メニュー「うちな〜CO₂フリーメニュー」を、2021年10月に沖縄銀行本店ビルへ導入しました。2022年度以降のCO₂排出量は大きく削減する見込みです。

なお、Scope3については、カテゴリー15（投融资）を優先に計測を行うとともに、同カテゴリーにて優先的に対応するセクターやGHG排出量削減に向けた取り組みを検討し、開示の準備を行っていきます。

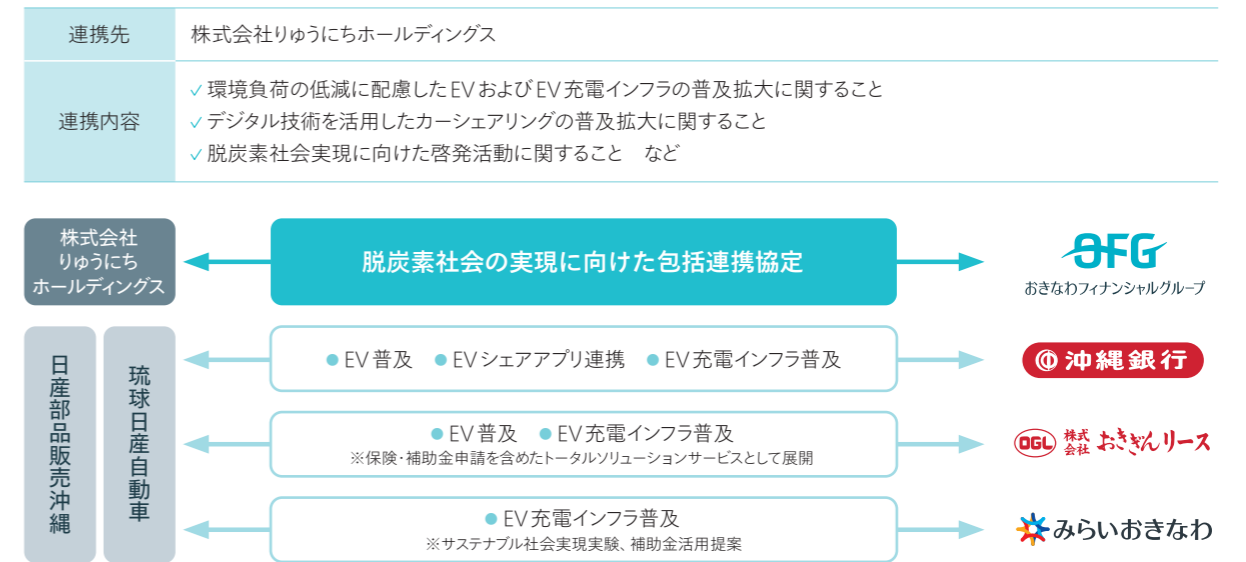


気候変動に伴うリスクと機会への取り組み

当社グループにおける主なサステナブルソリューション

当社グループ	主なサステナブルソリューション
沖縄銀行	<ul style="list-style-type: none"> ● ZEH取得における住宅ローン金利優遇の実施 ● 「おきぎんサステナブルローン」の取り扱い開始 ● 「オール電化住宅ローン」の金利優遇ならびに「かりーるーふ」の利用条件緩和と特典付与 ● ESG関連投資信託の商品拡充（3銘柄）
おきぎんリース	<ul style="list-style-type: none"> ● ESGリース促進事業の指定リース会社登録による補助金事業 ● 株式会社りゅういちホールディングスとの包括的連携協定によるEV車およびEV充電インフラ設備導入の提供
おきぎんエス・ピー・オー	<ul style="list-style-type: none"> ● Web会議、Web面談システムの提供による省エネ化、CO₂削減への貢献 ● シンクピア（業務用生ごみ処理機）の提供による生ごみを出さない環境の構築（生ごみを「運ばず・燃やさず・その場で処理」） ● グループウェア Power Eggの提供によるペーパーレス化の実現
みらいおきなわ	<ul style="list-style-type: none"> ● 脱炭素、低炭素、省エネ化など、サステナビリティ分野の課題解決実現に向けた商材提供 ● SDGsや脱炭素、省エネなど地球環境に配慮した経営に対するコンサルティングの実施

脱炭素社会の実現に向けた包括連携協定の締結



持続可能な社会の実現に向けた包括連携協定の締結

連携先	今後の展開
沖縄トヨタグループ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 脱炭素社会の実現へ向けた水素エネルギーの拡充へ向けた協働 ✓ 地域生産性向上へ向けた県内渋滞緩和策の構築 ✓ MaaS（モビリティ・アズ・ア・サービス）の構築やデジタル技術を活用したカーシェアリングの普及・拡大など ✓ 海浜清掃活動の共同実施やエコドライブ活動の実施などによる職員の環境リテラシー向上に資する活動 など

SDGsの取り組み

地域経済の振興

《SDGs宣言》

おきなわフィナンシャルグループは、経営理念である「地域密着・地域貢献」を実践することで、国連が提唱するSDGs(持続可能な開発目標)の達成に貢献し、地域社会、全てのステークホルダーと持続可能な未来を創造し、持続可能な社会の実現を目指していきます。重点的な取り組みは、「地域経済との共創」「地域社会との共創」「地球環境との共創」「ダイバーシティとの共創」をテーマとしています。

SDGsの取り組みの詳細

<https://www.okinawafg.co.jp/sustainability/>



地域経済との共創



■ スタートアップ企業に対し創業融資を実行

沖縄銀行は、2023年4月、中小企業向けに経営管理サポートクラウド「SAIFAR」を開発した株式会社アベンジャーズに対して、沖縄振興開発金融公庫による資本性ローンと当行による創業融資資金(沖縄県信用保証協会保証付)の協調融資を実行しました。「SAIFAR」は、予実管理、決算予測サービスを中小企業向けに低価格で提供することで差別化が図れるサービスであり、今後も機能拡充による競争力維持が見込まれることを評価しました。



■ 知的財産の活用支援に関する包括連携協定の締結

沖縄銀行は、独立行政法人工業所有権情報・研修館 沖縄県知財総合支援窓口(以下、INPIT 沖縄県知財総合支援窓口)と包括連携に関する協定を締結しました。INPIT 沖縄県知財総合支援窓口と沖縄銀行が有する互いの強みや専門性を活かしながら企業における知的財産の活用促進に取り組むことで、地域経済の活性化に寄与していきます。



■ フードロスと旅行需要減少による課題を解決する取り組みを支援

みらいおきなわは、新型コロナウイルス感染拡大による観光客減少に伴う売上減少に悩む菓子製造・販売会社の株式会社ファッションキャンディと、規格外の仕上がりとなった商品のフードロス解消したい塩せんべいメーカーの株式会社サンシオをマッチングし、両社の課題を解決する商品開発を支援しました。引き続き、沖縄県内の事業者同士が伝統文化を継承しながらお互いの課題解決につなげられる連携を支援していきます。



マッチングで実現したコラボ商品「チョコにまみれた塩せんべい『黒い欲望』」

■ 日本M&Aセンターより「地域貢献大賞(九州・沖縄)」を受賞

沖縄銀行は、株式会社日本M&Aセンターが自社との協働実績を基に地方銀行を表彰する「M&Aバンクオブザイヤー」において、地域に最も貢献した提携金融機関に授与される「地域貢献大賞」を受賞しました。今後も県内企業の事業引継ぎ(M&A)をはじめ、事業者さまのライフステージに応じたコンサルティング機能を発揮し、課題解決に向けて積極的に取り組んでいきます。



地域社会との共創



■ おきぎんふるさと振興基金

沖縄銀行は1991年度より公益財団法人「おきぎんふるさと振興基金」を通じて、沖縄の産業・伝統文化の振興、学術研究に励む地域の方々への助成を行っています。助成先は、沖縄銀行Webサイトやテレビ番組「17のたね〜沖縄のみらいを元気に!!〜」で紹介しています。2023年度の助成金額は500万円です。



■ 「外務省本省インターンシップ参加学生」へ参加費用を贈呈

沖縄銀行は、地域社会を担う学生の活力ある未来の実現に向けて、2017年度から外務省本省インターンシップへ参加する学生に対し、インターン実施に要する参加費用(航空券、宿泊費)を贈呈しています。2023年度は4名の学生を支援しました。



■ エコノミクス甲子園 沖縄大会

沖縄銀行は、金融教育活動の一環として、高校生がクイズを楽しみながら金融経済を学び、金融知力を身に付けることができる「エコノミクス甲子園 沖縄大会」を開催しています。時事問題や豆知識など、幅広くお金に関する知識を問うことで、お金との関わりを考えるきっかけをつくります。



地球環境との共創



■ 「おきぎんサステナブルローン」の取り扱いを開始

沖縄銀行は、お客さまの脱炭素経営やESG/SDGsへの取り組みを支援する「おきぎんサステナブルローン」の取り扱いを開始しました。お客さまは、本商品を通じた資金調達を行うことで、脱炭素経営に取り組むことができます。また、沖縄銀行ホームページにおいてニュースリリースを行い、サステナビリティへの取り組みPRを支援しています。

■ 「クリーンエネルギー(小型風力発電)」導入支援を開始

みらいおきなわは、株式会社沖縄トータルロジスティクス・株式会社エネルギーラボ沖縄と連携し、「クリーンエネルギーの普及促進」「島しょ県における災害時の電源確保」など、脱炭素で災害に強い、沖縄らしい島しょ型エネルギー社会を目指し、2023年5月に風力発電用小型風車「マルチレンズ風車®」「災害時電源供給及び生活物資備蓄庫」の取り扱いを開始しました。みらいおきなわは今後も、沖縄県内の脱炭素における更なる取り組みの発展に寄与していきます。



■ おきなわフィナンシャルグループ役員海岸清掃活動

当社グループは、2019年より継続して海岸清掃活動に取り組んでいます。2022年度は県内8カ所・内離島2カ所、県外1カ所で延べ729名が参加しました。今後も重要な観光資源である「海」の美化に貢献し、持続可能な地域社会づくりに貢献していきます。



社外取締役座談会

ムーンショット目標の達成と
マテリアリティの推進

おきなわフィナンシャルグループ(以下、OFG)の
ムーンショット目標の達成とマテリアリティ推進について、
社外取締役4名が座談会を実施しました。



社外取締役(監査等委員)

INPIT 沖縄県 知財総合支援窓口事業責任者

比嘉 満



社外取締役

弁護士

村上 尚子



社外取締役(監査等委員)

一般財団法人 美ら島財団 参与

杉本 健次



社外取締役(監査等委員)

司法書士
税理士

当山 恵子

ムーンショット目標達成に向けたご意見をお聞かせください。

村上 現中期経営計画ではROE目標を4%程度と設定していますが、2027年には2ポイントアップの6%に引き上げることをはじめ意欲的な定量目標を2023年6月の株主総会で山城社長が公表し、経営陣の並々な決意を感じています。グループ全体での目標も設定しているので、全社戦略の必要性については頻りに議論されています。

一方で、経営陣が目標だけを掲げて、現場の職員たちの負担となったり、やらされ感が出たりしてしまうと、実現が難しくなります。ムーンショット目標を掲げた背景や戦略を実行していくことが、職員そしてOFG、更には沖縄県全体の発展につながっていくものだということを現場にきちんと落とし込まないといけません。これは当面の課題と認識しています。

当山 ムーンショットは過去の延長線上にない非常に高いハードルの目標だと思いますが、わかりやすいネーミングで、各種戦略も納得感があります。私は企業価値を生み出す担い手である職員をコストとみなすのではなく、投資対象とみなす人的資本経営が今後の発展の鍵を握っていると思っています。

5%超の賃上げをはじめ、孫を養育する職員を対象とした「んまが休暇」の新設やダイバーシティ推進の各種施策を踏まえると、エンゲージメントの向上に注力していることがわかります。エンゲージメント向上が業績や生産性向上にプラスの影響をもたらすことを実証するデータなども出ていることから、現状の施策が有効であるか定期的にアンケートを実施し、可視化された課題を改善する取り組みを続けると、ムーンショット目標の達成に一層近づくとします。

比嘉 OFGは、金融をコアとした総合サービスグループとなることで、グループ各社における横の連携が以前よりも強化されてきた実感がありますし、グループ間の人事交流も進みつつあります。ムーンショット目標を達成するためにはこうした連携が重要となり、これまでと違う目線で顧客満足度を高めるさまざまなアイデアを出し合う機会が増えてくると思います。更に、高い職員満足度や働きがいのある職場とするため、DX導入などによる生産性の向上、フレックスタイム制度の活用、男性の育休取得、女性登用が進むと、これまでとは異なる

る視点や感性が養われていきます。そのような取り組みにより、イノベーションの創出が実現し、ムーンショット目標は射程圏内の数字になると思います。

杉本 将来のあるべき姿を描いて、そこからバックキャストで具体的な計画を立てたムーンショット目標の掲げ方は、従来とは異なる良いアプローチだと思います。目標達成に向けては、来店されるお客さまに対する店頭営業からコンサル機能発揮などの法人営業へのシフトが不可欠な中、100人を超え

る職員を法人営業のフロントに配属するという大胆な施策も示されています。経営陣のほかに、いろいろなグループ会社の人たちともコミュニケーションする場がありますが、中でもムーンショットという言葉がキーワードとして語られていて、かなり浸透してきた印象です。

しかしながら、店頭営業の削減計画や、ポートフォリオの再編については都市銀行と比べるとスピード感に欠けており、もっとドラスティックに進めてよいのではないかと考えています。

選定したマテリアリティを推進していくうえで考慮すべき点がありますか？

村上 マテリアリティの見直しはムーンショット目標も踏まえながら、社内外ステークホルダーの意見を反映して特定されました。

社会が目まぐるしく変わっていく中で、地銀や金融機関が生き残るためには目の前の仕事に真面目にコツコツ取り組んでいくのとは異なる新しいアプローチが必要で、異なるものの見方や意見を尊重し、受け入れられる組織でなければ

企業価値は向上しないだろうと思っています。「ダイバーシティとジェンダー平等の確保に向けた環境整備」が最も優先度の高い課題と認識されたのは、そういう考えを皆さんも持ちだからではないかと思っています。

去年あたりから取締役会でも、性別や年齢と結びついた職種やキャリアートのイメージを払拭する意見が出るようになってきました。



現場の実態も把握しながら、
ムーンショット目標実現につながる
後押しをしていきます。

——比嘉 満

ムーンショット目標に込めた
経営の想いを現場に浸透させ、
共感してもらうことが重要です。

——村上 尚子



当山 「ダイバーシティとジェンダー平等の確保に向けた環境整備」に関しては、女性活躍促進もさることながら少子高齢化の加速を背景に、シニアの人材活用もますます重要になっていきます。職員に長年培ったノウハウを発揮し続けてもらうためにも、役職定年後もモチベーションや主体性を維持できる仕組みをアップデートしていく必要性を感じています。

比嘉 社会課題解決の観点からですと、離島では人口がかなり減少しつつあることもあって、「地域社会・地域コミュニティとの連携」についても OFG が果たす役割は大きいのではないのでしょうか。すでに座間味や渡嘉敷といった近隣の離島(10市町村)の自治体に OFG から人材を派遣して DX 推進支援や人材交流をしているので、離島に関する情報を集約して、それをまたビジネスにつなげることで社会課題を解決してほしいです。

杉本 私は地域社会と OFG の発展に直結する「地域事業者の資本基盤の強化・支援」と、それに関連した「生産性と県民所得の向上を通じた地域社会の価値向上」が特に重要

だと感じています。

これらを推進していくにあたっての懸念として、現場職員の業務負荷拡大があります。例えば銀行では、金融庁などのいろいろな規制対応に係る業務が増加しており、お客さまに向き合う時間が削られている印象があります。もし新たな報告事項を1つ増やすのであれば、やらないことを1つ決めないと現場が疲弊してしまうということは取締役会でお伝えしています。優先順位を決め、生産性向上を図っていくことが肝要です。

比嘉 生産性の向上は OFG だけでなく地域事業者の課題でもあります。コロナ禍で離職した職員が戻ってこなくて人手不足に陥っていたり、原料不足が続いたりする中で、生産性の向上が一番の課題だという事業者の声を聞いています。生産性が向上すれば給料も少しずつ上がり、やがては「子どもの貧困問題の解消」にもつながっていくので、OFG が DX や IT の導入支援などの方策に取り組んで、存在感を発揮していくことに期待しています。



みらいおきなわが
役務収益拡大のドライバーになることを
期待しています。

——当山 恵子

グループ会社が存在感を
発揮していくためには、生え抜きの職員が
社長になることが理想的です。

——杉本 健次



取締役会の様子や変化をお聞かせください。

当山 取締役会では決議事項のスリム化を図っており、大筋だけを決めて、細かいことはグループ経営会議で決めるという流れになっています。取締役である村上さんと監査等委員の間に情報格差が生まれないようにする配慮もなされ、透明性の高い円滑な運営がなされていると感じています。

比嘉 取締役会の中で風通しという言葉が頻繁に使われていて、風通しの良さが一つ売りになっていますよね。

また、これまでは取締役会での話し合いだけでしたが、去年初めて子会社に行って、現場の監査の方法を学ぶ機会がありました。今年は研修会にも参加しました。報告が上がってきた事案に意見するだけでなく、現場の状況を知ることも大事だと思っているので、現場訪問の機会をもらえるのはありがたいです。

村上 2022年の8月に取締役会運用方針の見直しが行われ、実際取締役会では、事前説明会で出された質問や意見などを全て踏まえて担当役員の報告が行われるように変わ

りました。それによって、事前説明会と重複した説明や質問への回答がなくなり、取締役会での報告がスリム化しました。決議事項も権限委譲できるものは委譲する方針にしたので、その分、企業価値向上のための戦略的な議論に時間を割けるようになりましたね。

年間計画に基づいて、企業価値向上のためのテーマを取締役会で議論するようになったのも2022年からの変化点です。**杉本** 変えてもよいのではないかとという視点でいくと、今は最後に結論が出るテーマが多いのですが、賛否両論が起こって結論が出ないようなテーマも取り上げて、「突拍子もない」とか、「変わったアイデアだ」といった意見が出てきた方が、ブレイクスルーを生む機会につながると私は考えています。

今後の最適なガバナンスの在り方についてはもちろんですが、ムーンショット目標の実現に関する更なる議論の深化にも期待したいと思います。

コーポレートガバナンス

マネジメント体制 (2023年6月28日現在)



山城 正保
代表取締役会長兼社長



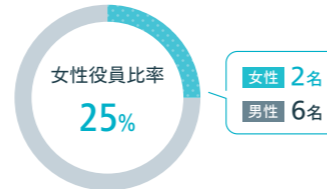
金城 善輝
取締役副社長



伊波 一也
代表取締役専務



村上 尚子
社外取締役
弁護士



伊計 衛
取締役(監査等委員)



当山 恵子
社外取締役(監査等委員)
司法書士
税理士



比嘉 満
社外取締役(監査等委員)
INPIT 沖縄県 知財総合支援
窓口事業責任者



杉本 健次
社外取締役(監査等委員)
一般財団法人
美ら島財団 参与

スキルマトリックス

氏名	役職	独立・社外	グループ指名・報酬諮問委員	企業経営	経営戦略	財務・会計	コンプライアンス・リスク管理	IT・デジタル	専門領域
山城 正保	代表取締役会長兼社長		●		●	●		●	
金城 善輝	取締役副社長				●	●	●	●	
伊波 一也	代表取締役専務		●		●	●	●		
村上 尚子	取締役	●	●			●			● 法務
伊計 衛	取締役(監査等委員)				●	●	●		
当山 恵子	取締役(監査等委員)	●	●			●			● 税務・法務
比嘉 満	取締役(監査等委員)	●	●						● 行政・知財
杉本 健次	取締役(監査等委員)	●		●	●	●			● 観光関連

(注)・企業経営:他社での経営経験・経営戦略:中期経営計画策定の経験・財務・会計:社内外での決算関連の経験
・コンプライアンス・リスク管理:監査部およびリスク管理の経験・IT・デジタル:IT デジタル部門の経験

取締役の選任理由・会議出席回数

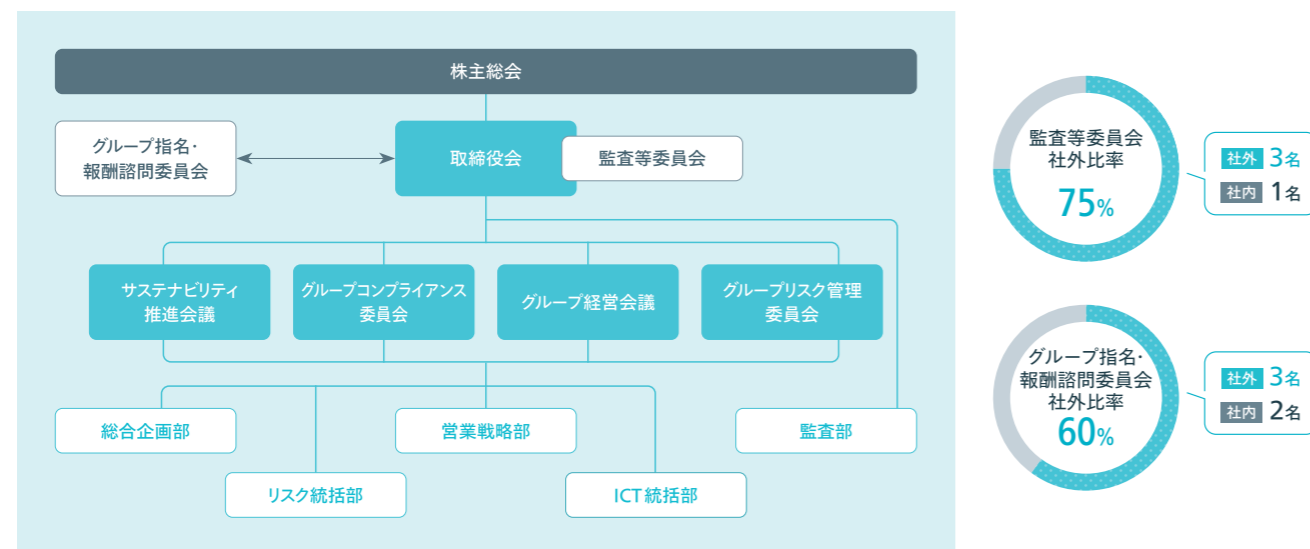
氏名・役職	選任理由	会議出席回数
山城 正保 代表取締役 会長兼社長	沖縄銀行において、営業推進部門、経営企画部門等に携わるなど、豊富な業務経験を有し、2018年より代表取締役頭取として銀行経営に関して経営手腕を発揮しています。また、2021年よりおきなわフィナンシャルグループの代表取締役社長としてその職務・職責を適切に果たしています。その経験や知識を活かして、当社の経営管理および事業運営を的確、公正かつ効率的に遂行し、グループの持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上に貢献することが期待できると判断しました。	取締役会 15/15回(100%) グループ指名・報酬諮問委員会 6/6回(100%)
金城 善輝 取締役副社長	沖縄銀行において、営業推進部門、経営企画部門等に携わるなど、豊富な業務経験を有し、2020年より代表取締役専務として銀行経営に関して経営手腕を発揮しています。また、2021年より当社の専務取締役としてその職務・職責を適切に果たしています。その経験や知識を活かして、当社の経営管理および事業運営を的確、公正かつ効率的に遂行し、グループの持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上に貢献することが期待できると判断しました。	取締役会 15/15回(100%)
伊波 一也 代表取締役専務	沖縄銀行において、法人営業部門に携わるなど、豊富な業務経験を有し、2018年より取締役として銀行経営に関して経営手腕を発揮しています。また、2021年より当社の常務執行役員として、その職務・職責を適切に果たしています。その経験や知識を活かして、当社の経営管理および事業運営を的確、公正かつ効率的に遂行し、グループの持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上に貢献することが期待できると判断しました。	取締役会 15/15回(100%)
村上 尚子 社外取締役	弁護士として企業法務の実務に携わるとともに、県市町村公職等を務めるなど、豊富な知識と幅広い経験を有しています。また、2020年より沖縄銀行の社外監査役、2022年より当社の社外取締役としてその職務・職責を適切に果たしているほか、当社が進めている女性活躍をはじめとした働き方改革に対しても貢献しています。引き続きその豊富な経験や幅広い見識を活かし、経営陣から独立した立場で当社取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化に対して、企業法務等の知見から有益な助言・提言の実施ができると判断しました。	取締役会 10/10回(100%) グループ指名・報酬諮問委員会 3/3回(100%)
伊計 衛 取締役 (監査等委員)	沖縄銀行において、法人融資部門等に携わるなど、豊富な業務経験を有し、2016年より代表取締役専務として銀行経営に関して経営手腕を発揮しています。また、2021年より当社の監査等委員である取締役としてその職務・職責を適切に果たしています。その経験や知見を活かして、当社の取締役の職務遂行の監査を的確、公正かつ効率的に遂行し、グループの健全で持続的な成長の確保に貢献できると判断しました。	取締役会 15/15回(100%) 監査等委員会 18/18回(100%)
当山 恵子 社外取締役 (監査等委員)	司法書士、税理士として高い見識・経験等を有しています。2020年より沖縄銀行の社外取締役、2021年より当社の監査等委員である取締役としてその職務・職責を適切に果たしているほか、当社が進めている女性活躍をはじめとした働き方改革に対しても貢献しています。引き続きその豊富な経験や幅広い見識を活かし、業務執行を行う経営陣から独立した立場で当社取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化に貢献できると判断しました。	取締役会 15/15回(100%) 監査等委員会 18/18回(100%) グループ指名・報酬諮問委員会 6/6回(100%)
比嘉 満 社外取締役 (監査等委員)	内閣府沖縄総合事務局在職中に地域経済や行政に係る豊富な経験と高い知見を有し、INPIT 沖縄県知財総合支援窓口の事業責任者として、知財に係る豊富な経験と高い知見を有しています。2022年より当社の監査等委員である取締役としてその職務・職責を適切に果たしています。引き続き地域経済や知財の専門的知見を活かし、経営陣から独立した立場で当社取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化に貢献できると判断しました。	取締役会 10/10回(100%) 監査等委員会 14/14回(100%) グループ指名・報酬諮問委員会 3/3回(100%)
杉本 健次 社外取締役 (監査等委員)	JTBグループの会社経営だけでなく幅広い公務経験から観光産業に係る豊富な経験と高い知見を有し、2022年より当社の監査等委員である取締役としてその職務・職責を適切に果たしています。引き続きその豊富な経験や幅広い見識を活かし、経営陣から独立した立場で当社取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化に貢献できると判断しました。	取締役会 10/10回(100%) 監査等委員会 14/14回(100%)

(注)村上尚子氏、比嘉満氏、杉本健次氏の会議出席状況は、就任後の開催回数を記載しています。

基本的な考え方

おきなわフィナンシャルグループは、「地域密着・地域貢献」を経営理念に掲げ、地域経済の発展に努めています。株主をはじめ、お客さま、職員、地域社会などステークホルダーの皆さまの権利・利益を尊重するとともに、その信頼に応えるために、企業統治体制として監査等委員会設置会社制度を採用し、コーポレートガバナンスの実効性の向上を図っています。また、取締役会規則等において取締役会決議事項の範囲および経営陣に対する委任の範囲を明確に定め、取締役会がより実効性の高い経営の監督機能を担うとともに、経営陣による迅速な意思決定が図れるよう努めています。

コーポレートガバナンス体制



取締役会	取締役会は、4名の社外取締役を含む8名の取締役で構成し、経営方針やその他の重要事項を決定するとともに、取締役の業務執行を相互監督しています。	2022年度 開催回数 15回
グループ指名・報酬諮問委員会	取締役等の指名・報酬等に関する取締役会の任意の諮問機関として、グループ指名・報酬諮問委員会を設置し、取締役等の指名・報酬に関するプロセスの透明性や客観性を担保しています。	2022年度 開催回数 6回
監査等委員会	監査方針および監査計画に基づき、取締役会やグループ経営会議への出席をはじめ、さまざまな角度から取締役会の業務執行状況を監査する監査等委員会を設置しています。監査等委員会制度をより有効に機能させるため、監査等委員会室を常設し、専従スタッフが監査等委員である取締役による監査をサポートしています。	2022年度 開催回数 18回
グループコンプライアンス委員会	取締役会の下部組織としてグループコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンス態勢の評価、チェックを定期的に行うとともに、半期ごとに「コンプライアンス・プログラム」を策定し、進捗状況も含め、適宜、取締役会へ報告しています。	2022年度 開催回数 13回
グループリスク管理委員会	リスク管理が経営の最重要課題の一つであると認識し、各リスクの特性を理解したうえで統一的に管理するために、社長を議長とした「グループリスク管理委員会」を取締役会の下部組織として設置しています。	2022年度 開催回数 11回
サステナビリティ推進会議	グループ全体のサステナビリティに関する総合的な方針の策定・共有・実践を目的として、社長を議長とした「サステナビリティ推進会議」を取締役会の下部組織として設置しています。	2022年度 開催回数 5回

役員報酬

取締役（独立社外取締役を除く）

取締役（独立社外取締役を除く）の報酬等は、以下の基本方針に沿って決定しています。

- 「地域密着・地域貢献」の経営理念の実現に向けた経営陣のインセンティブを高めるものであること。
- 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ものであること。
- 株主との利益意識の共有を図れるものであること。

株式報酬：約30%
賞与：約10%

中長期的視点に立脚した経営の重要性に鑑み、固定報酬を約60%、業績連動報酬を約40%としました。報酬水準の妥当性については、同規模他社の水準をベンチマークとして、概ね3年に一度の頻度で検証しています。

固定報酬
約60%

業績連動報酬
約40%

独立社外取締役および監査等委員

独立社外取締役と監査等委員の報酬については、独立性の観点から、「固定報酬」のみで構成しています。固定報酬の総額水準・個別水準については、ベンチマークである他社とのバランス、業務執行取締役と常勤監査等委員間のバランス、独立社外取締役と独立社外監査等委員間のバランスに配慮し、株主総会で決議された報酬枠の範囲内において、独立社外取締役については取締役会で、監査等委員については監査等委員会での協議により個別報酬を決定しています。

取締役会の実効性評価

取締役会の機能向上を目的として、毎年、取締役会の実効性評価を行い、改善に向けた取り組みを策定しています。

2022年度の分析方法と評価結果

評価プロセスの客観性や透明性を確保するため、外部機関のサポートを導入しており、取締役および監査等委員である取締役の全員にアンケートを実施し、議長および代表取締役、社外取締役に対してインタビューを実施しました。それらの回答および意見を踏まえ、当社の取締役会はコーポレートガバナンス・コードが求める取締役会全体の実効性が確保されていることを確認しています。

今後の取り組み

- 地域金融機関を取り巻く環境は、新型コロナウイルス感染症を契機としたデジタル化の一層の加速により、お客さまのライフスタイルや価値観も多様化し、お客さまのニーズは益々高度化していくことが想定されます。このような環境変化への適応には、取締役会において重要な事項を議論する時間が必要と考え、取締役会決議事項の下位会議体等への権限委譲範囲の見直し、審議方法や報告事項の説明方法の見直しなどにより取締役会のモニタリング機能強化を引き続き図っていきます。
- 取締役会の構成の多様化や変化し続ける経営環境に対する知識の習得等に必要な情報提供および研修機会の更なる充実に向けた研修プログラム（社内勉強会・セミナーの開催、外部セミナーへの参加、Web研修など）の策定などを行います。
- 中期経営計画における成長戦略や人的資本経営など、当社グループの企業価値向上につながる重要な事項については、社内役員と社外役員による議論が一層充実できるよう取り組んでいきます。
- 地域社会のサステナブルな成長を実現するため、当社グループの重要課題（マテリアリティ）を選定しており、今後、各マテリアリティの解決に資する指標および施策を策定し、当社グループ全体としての議論を一層充実させていきます。

お客さま本位の業務運営

おきなわフィナンシャルグループは、お客さま本位の業務運営の更なる浸透に向けて、2023年3月「おきなわフィナンシャルグループ フィデューシャリー・デューティー基本方針」および、それに基づくアクションプランを改訂し、公表しています。お客さまのニーズに沿ったわかりやすい情報提供、共通価値の創造が可能な人材育成によるコンサルティングを実践し、その取り組み状況を公表していきます。

(注)本取り組み方針の対象となるグループ会社：沖縄銀行、おきぎん証券

お客さま本位の業務運営(フィデューシャリー・デューティー)に関する方針

当社グループは、経営理念である「地域密着・地域貢献」を踏まえ、「お客さま満足」を経営の最優先事項とし、お客さま目線に基づく業務運営を率先して展開していきます。お客さま本位の業務運営の更なる浸透を図るとともに、より良い業務運営を実現するため、定期的に見直しを行います。

方針 1 お客さま本位の業務運営に関する方針の策定・公表について

方針 2 お客さまの最善の利益の追求

方針 3 お客さまの利益を守る利益相反の適切な管理

方針 4 お客さまにご負担いただく手数料の明確化

方針 5 お客さまへの重要な情報のわかりやすい提供

方針 6 お客さまそれぞれのライフステージに沿った商品・サービスの提供

方針 7 お客さまの最善の利益を追求するための職員に対する適切な動機づけの枠組み

各項目のアクションプランなどの詳細
<https://www.okinawafg.co.jp/fiduciaryduty/>



成果指標(KPI)

フィデューシャリー・デューティーの実践状況を確認するためのKPIを設定し、定期的モニタリングを行い、評価・改善を図り、より良い業務運営の実現につなげていきます。

2023年3月末	沖縄銀行	おきぎん証券
投資信託の運用損益別お客さま比率(プラス先の割合)	80.0%	52.3%
外貨建て保険の運用損益別お客さま比率(プラス先の割合)	52.6%	取り扱いなし
投資信託預かり残高上位20銘柄のリターン	5.86%	5.74%
投資信託預かり残高上位20銘柄のコスト	1.53%	2.22%
投資信託預かり残高上位20銘柄のリスク	13.79%	16.57%
外貨建て保険預かり残高上位20銘柄のリターン	0.86%	取り扱いなし
外貨建て保険預かり残高上位20銘柄のコスト	0.74%	取り扱いなし

お客さま本位の業務運営の取り組み例

方針 2 お客さまの最善の利益の追求

当社グループは、お客さまの良質な資産形成をサポートし、お客さまの多様化するニーズ、要望を実現すべく、沖縄銀行、おきぎん証券を通じて、幅広い金融商品を提供しています。お客さまに寄り添い、お客さまのリスク許容度に応じた金融商品・お客さま本位のサービスを提供していきます。「お客さまの最善の利益」とは、良質な資産形成をサポートし、お客さまの多様化するニーズや要望を実現することです。そのために、お客さまの属性(知識、経験、財産など)やニーズ、資産形成の目的を傾聴・共有します。

更に、お客さまに寄り添った良質なサービスが提供できるよう、お客さまの資産状況やご意向などを理解・把握し、課題をタイムリーに解決できる人材育成にも努めていきます。併せて企業風土として定着させるため、全営業店にてフィデューシャリー・デューティー勉強会を実施するとともに、お客さま本位の提案・販売が適切に行われているか、本部において定期的にモニタリングを実施し、検証していきます。

方針 5 お客さまへの重要な情報のわかりやすい提供

お客さまの属性を的確に把握し、お客さまそれぞれのライフステージや変化する環境に沿ったふさわしい商品・サービスをご提案するため、商品・サービスの重要な情報をお客さまの理解度に応じて、わかりやすく丁寧にご説明します。「重要な情報」をご提供するには、販売用資料、法定書面に加え、商品ごとに比較ができるよう重要情報シートを活用しています。



重要情報シート

方針 7 お客さまの最善の利益を追求するための職員に対する適切な動機づけの枠組み

全ての職員が本方針に沿って誠実に行動し、お客さまの最善の利益を追求できるよう、業績評価体系を整備するとともに、コンサルティング能力およびコンプライアンス意識の向上を目指した研修体制を構築していきます。

営業活動評価(プロセス評価)

沖縄銀行

お客さまの課題解決や良質な資産形成に向けた日々の活動が、おきなわフィナンシャルグループの持続的成長につながっていくことから、営業実績だけでなく経営戦略に基づいたお客さまへの貢献活動を適切に評価する。
 対象:全役席、全行員(支店長、嘱託・パートを除く)

おきぎん証券

営業実績だけでなく、営業活動も適切に評価することで、職員が働きがいを見出す職場環境を実現していく。
 対象:役員、嘱託・パートを除く全職員

資格保有者 (2023年3月31日現在 / 沖縄銀行、おきぎん証券合算数値)

集合研修、また、eラーニングやweb研修などを通じて、お客さまの立場に立った商品・サービスの提案を行える研修体制の整備により、お客さまの良質な資産形成などに資する職員の育成に努めています。

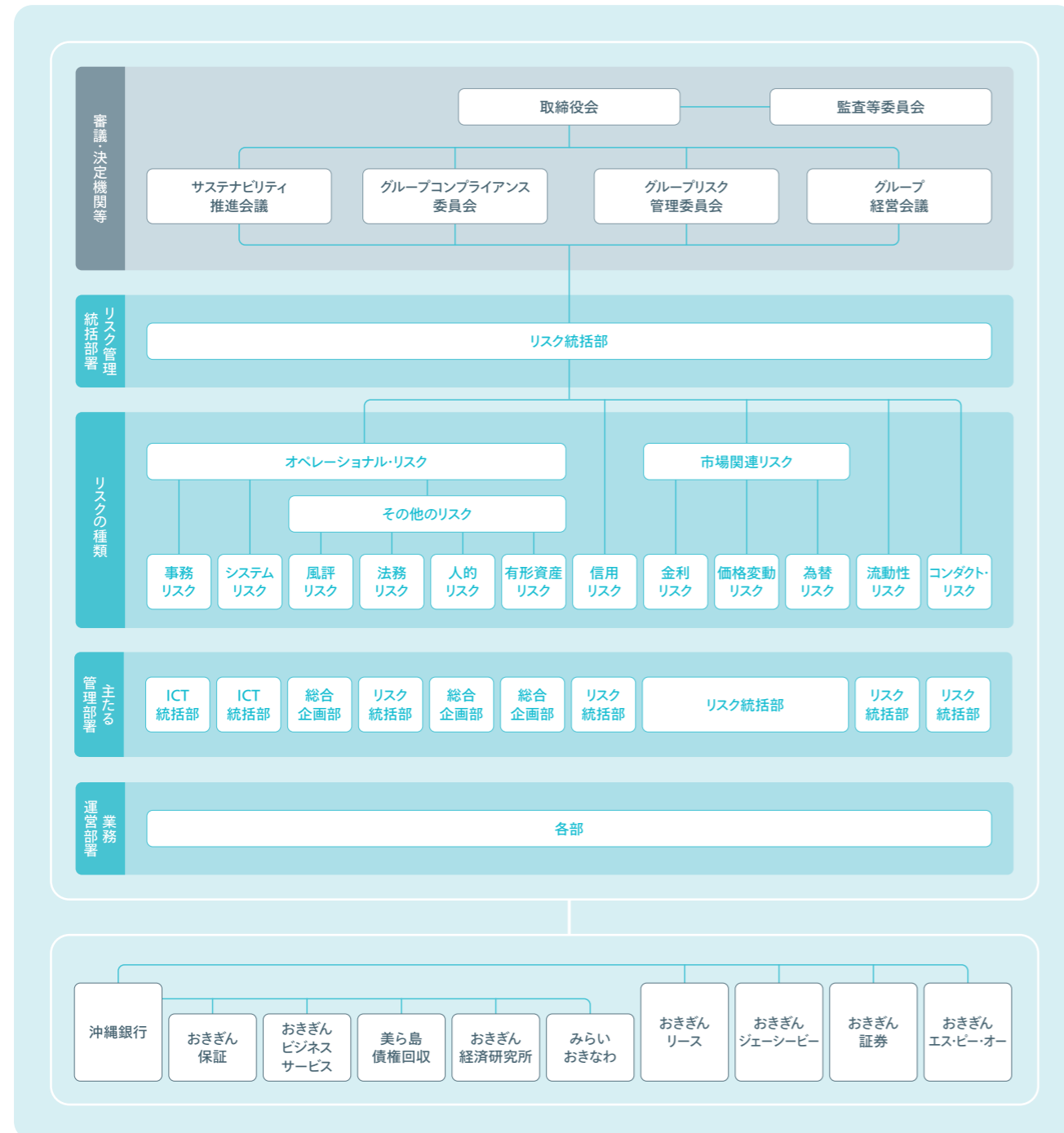
ファイナンシャルプランナー(1級)	57名
認定ファイナンシャルプランナー	9名
ファイナンシャルプランナー(2級)	609名
証券アナリスト	8名
事業承継・M&Aエキスパート	88名
M&Aシニアエキスパート	255名
中小企業診断士	38名
医療経営士(2級・3級)	56名
テクニカルアナリスト	2名

リスクマネジメント

リスクマネジメントに対する基本的な考え方

社会経済情勢の変化に対応して、金融機関は規制緩和に伴う業務領域の拡大が可能となり、ビジネスチャンスが拡大する一方、潜在するリスクは多様化・複雑化しており、自己責任原則に基づくリスク管理の重要性がますます高まっています。このような環境のもと、おきなわフィナンシャルグループでは、各種リスクの統括部署として「リスク統括部」を設置し、毎月開催される社長を議長とした「グループリスク管理委員会」および「グループコンプライアンス委員会」にてリスク全般に関して報告・審議するなど、リスク管理体制の整備に努めています。今後も、リスク管理体制やリスク管理手法の高度化を図っていきます。

リスク管理体制図



統合的リスク管理

当社では、リスクをVaR^{※1}などで計量化してトータル管理できるよう、リスク管理の精緻化・高度化に継続的に取り組むとともに、計量化したリスクを基にアセットアロケーション(資産配分)と、リスクキャピタルアロケーション(資本配分)の構築に取り組んでいます。また、定期的にストレステストを実施して、自己資本の充実度を評価する一方で、オペレーショナルリスク^{※2}管理の高度化に向けた内部体制の整備に取り組み、リスクキャピタルアロケーションを統合的に管理しています。

※1 VaR(バリュー・アット・リスク): ポートフォリオを一定期間保有したときに、統計的に一定の確率で発生が予想される最大損失額
 ※2 オペレーショナルリスク: 内部プロセス・人・システムが不適切であること、もしくは機能しないこと、または外的事象が生起することから生じる損失に係るリスク

管理項目	リスクの概要	取り組み
信用リスク管理	信用リスクとは ご融資先の倒産や財務状況の悪化などにより、貸出金などの元金や利息の回収ができなくなるリスクで、当社グループにとって最も大きなリスクの一つです。	当社では、信用リスク管理体制の充実を図るため、融資審査・管理部門が営業推進部門から影響を受けないように、組織体制を明確に分離・独立させ、相互牽制機能を持たせています。審査にあたっては、特定業種・企業・グループなどの集中リスクを排除するなど、その安全性・収益性・公共性などの観点から、案件ごとに厳正な融資判断を行っています。
市場関連リスク管理	市場関連リスクとは 金利・為替・株価などの市況が変動することにより、保有する資産や収益が悪化するリスクで、金融市場進展に伴い複雑化し、当社グループ経営に与える影響も大きくなってきています。	当社では、経営の健全性と収益の中長期的な安定を確保するため、当社グループが保有する資産・負債の総合管理をリスク統括部が行っています。具体的には、貸出金や有価証券などの資産と預金などの負債の構造を把握・分析し、経済情勢や金利動向予測を踏まえて、グループリスク管理委員会市場関連リスクの回避策などを検討し、相場急変時や緊急時に、その実施を指示しています。
流動性リスク管理	流動性リスクとは 財務内容の悪化により必要な資金が確保できなくなる「資金繰りリスク」と、市場の混乱により取引ができなくなる「市場流動性リスク」で、全ての業務運営方針に優先して管理すべきリスクです。	当社グループでは、資金調達・運用においては、安定的な県内調達・県内運用を基本方針とし、過度な市場性資金への依存を避けるよう努めるとともに、毎月初にグループリスク管理委員会での審議を経て、流動性リスクの資金繰り逼迫区分を設定しています。また、日々の資金繰りをリスク統括部がモニタリングするとともに、流動性リスクが発生しないように常時厳しく管理しています。
事務リスク管理	事務リスクとは 役職員が正確な事務を怠る、あるいは事故・不正などを起こすことにより損失を被るリスクで、業務や取り扱い商品の多様化・複雑化に伴い、そのリスクは高まっています。	当社グループでは、基本に則った正確な事務処理を義務付けているほか、事務管理部門に営業店の事務指導を行う専門スタッフを配置して営業店の臨店指導を行い、事務処理能力や事務管理能力の向上に努めています。また、子銀行では営業店による自店検査(定例残高照合など)を実施するとともに、事務指導を年2回行うなど、事務リスク極小化に努めています。
システムリスク管理	システムリスクとは コンピュータシステムのトラブルや不正使用などにより損失が発生するリスクで、銀行業務の大半がコンピュータ処理されている現状から、その社会的な影響も大きなものがあります。	当社では、オンラインシステム障害を防ぐため、常時2台のホストコンピュータによりバックアップ体制を取るとともに、預金元帳なども二重化しています。ホストコンピュータが地震などで使用不能となった場合に備え、遠隔地に共同のバックアップセンターも保有しています。また、アクセス制限による厳格なシステム運用管理、事故発生に備えた事前対策の策定などを行っています。

リスクアペタイト・フレームワークの活用

おきなわフィナンシャルグループは、低金利の長期化による将来の収益力低下が予想される中、財務の健全性を維持し、持続的な収益力の向上を実現していくことを目的に、リスクアペタイト・フレームワーク(RAF)を活用しています。

リスクアペタイト・フレームワーク(RAF)とは、経営目標・戦略を達成するために、リスクアペタイト(進んで引き受けるリスクの種類と量)を明確化し、経営管理やリスク管理を行う枠組みです。

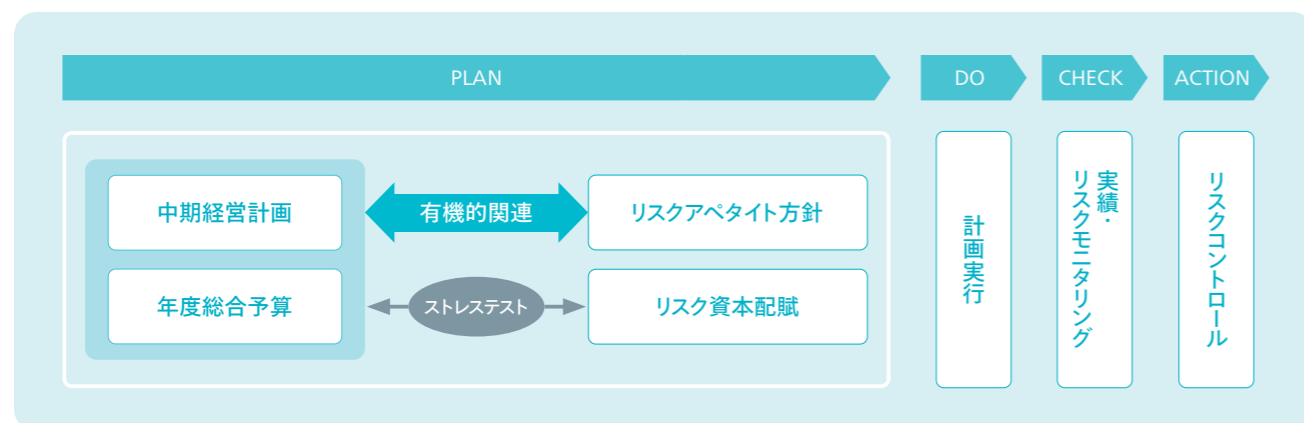
取り巻く外部環境・リスク認識や経営戦略などと有機的に関連付けしたリスクアペタイトを設定することで、適切なリスクテイクによるより一層の収益機会の拡大が可能となります。



運用プロセス

中期経営計画などと有機的に関連付けしたリスクアペタイト方針を設定し、計画実行、実績のモニタリング、リスクコントロールを進めていくことでPDCAサイクルを回していきます。

財務の健全性の維持を前提として、当社グループの収益基盤である信用リスク領域と市場リスク領域での一層の成長を図る方針とし、沖縄を中心とした更なる融資増強や有価証券運用の強化へ取り組んでいます。



コンプライアンス

コンプライアンスに対する基本的な考え方

当社グループは、「地域密着・地域貢献」という経営理念のもと、「法令等遵守要領(コンプライアンス・マニュアル)」において、顧客、取引先、投資家、社会、職員に対する行動規範を定め、各ステークホルダーの立場の尊重について規定し各種施策を実施しています。

コンプライアンスへの取り組み

当社グループは、お客さまの信頼にお応えするための基本として、コンプライアンスを経営の最重要課題の一つと位置付け、法令等遵守の徹底とコンプライアンス体制の整備に取り組んでいます。コンプライアンス体制の具体的施策を検討して浸透を図り、法令等の遵守状況を把握して経営陣に報告する統括部門として、「リスク統括部」を設置しています。また、コンプライアンスに特化して協議を行う機関として、社長を委員長とする「グループコンプライアンス委員会」を毎月開催し、コンプライアンス問題事例の原因分析、再発防止策の策定を行い、法令等違反の未然防止に努めています。更に、コンプライアンスを実践するための計画を定めるため、年度ごとに、マニュアル・規程類の整備計画、法改正への対応計画および職員の研修計画等を取りまとめた「コンプライアンスプログラム」を策定し、これに基づいてコンプライアンス経営の実践を図っています。

コンプライアンス・マニュアルの整備状況

当社グループは、法令等遵守とコンプライアンス体制の徹底のため、「コンプライアンス・マニュアル」を制定し、全職員に対し内容の周知徹底を図っています。マニュアルには、当社グループの「コンプライアンス体制」「コンプライアンス上の問題に関する報告・相談ルール」、各ステークホルダーに関する「行動規範」、各業務において最低限遵守しなければならない法令・ルールの解説・実務上の注意点などを記した「解説編」等を収録し、法令等遵守を徹底しています。

コンプライアンスの実践

コンプライアンスの徹底のため、コンプライアンス責任者を法令遵守の実践にかかる統括責任者として配置、その補佐として法令遵守担当者を任命しています。これにより各業務をコンプライアンスの観点からチェックすることができ、その遵守状況をリスク統括部に報告しています。また、当社グループは、個人情報保護法ならびに行政手続きにおける特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律により、個人情報を適切に保護することが、社会的責務であると認識し、プライバシーポリシーに基づき、個人情報の保護に努めています。

コンプライアンス研修の開催状況

コンプライアンス上の施策において遵守すべき法令および事務の周知を図るための研修として、職員を対象とする「コンプライアンス研修」や「コンプライアンス勉強会」(毎月)を開催し、法令等違反の未然防止とコンプライアンス意識の向上に取り組んでいます。

点検および監査の体制

当社グループでは、コンプライアンス上の問題行為を取りまとめた「コンプライアンス・チェック」を用いて法令等遵守状況の自主点検を行っています。更に、内部監査部門による内部監査および監査役による監査を受けることで、異なる視点から法令等遵守状況の点検および監査をしています。万が一、事故や法令等違反が起きたときには、業務部門とは独立した内部監査部門にて調査を行い、リスク統括部が中心となって、原因の究明および再発防止策の策定を行う体制としています。

反社会的勢力への対応方針

当社グループは、「反社会的勢力からの攻撃は、企業にとって一つの危機である」との認識のもと、「反社会的勢力への対応にかかる基本方針」を明確にし、組織全体で対応するための社内体制を構築しています。本基本方針では、暴力団、暴力団関係者、総会屋など反社会的勢力への対応方針を定めており、反社会的勢力とは一切の関係を持たないこと、また不当要求にも一切応じないことを明言しています。今後も反社会的勢力の排除に向け体制を整備していきます。

ステークホルダーコミュニケーション

おきなわフィナンシャルグループは、「Create Value & Innovation ~ おきなわの“新しい”をともに創る~」をスローガンに、ステークホルダーの皆さまと新しい価値を共創することを目指しています。そのためには、株主、お客さま、地域社会、職員などのステークホルダーの皆さまとのさまざまなコミュニケーションの機会を通じて、お互いを理解し、健全な関係を維持しつつ、相互の発展を図る必要があると考え、以下の取り組みを進めています。

主なステークホルダーとその関係における目的



株主とのコミュニケーション

企業価値向上を図り、安定的な株主還元を継続するため、株主の皆さまとの対話を積極的に進めています。総合企画部担当役員を責任者として、社長や役員も対話の場に参加し、いただいたご意見は取締役会にフィードバックするとともに、経営と執行業務の改善に反映しています。具体的には、決算情報(中間期、四半期を含む)、有価証券報告書、ディスクロージャー誌、会社説明会資料、本統合報告書などによる情報開示をベースに、アナリスト・機関投資家向け説明会(ラージミーティングとスモールミーティング)や個人投資家向け説明会を実施しています。

お客さまとのコミュニケーション

お客さま満足度の向上と取り組み改善のために、沖縄銀行では、個人、法人それぞれのお客さまに年1回のアンケート調査を実施し、いただいたご意見を当社グループの事業の改善に活かしています。

個人のお客さま向けには、各店舗100口座を上限に調査票を送付し、1,237名のお客さまからご回答をいただきました。「満足したのでまた利用したい」というお客さまは全体の80.0%となりました。お客さまからは、待ち時間軽減のご要望をいただく一方、地域貢献や沖縄経済活性化、グループ連携による新サービス提供などへのご期待もいただきました。今後、これらに取り組んでいきます。

法人のお客さま向けには、1,596の法人顧客から311件のご回答をいただき、「満足している」「ある程度満足している」は89.4%となりました。「コロナ禍における迅速な融資対応」「迅速なサポート」などのお言葉をいただいた一方、期待する情報提供や訪問などのご要望もいただきました。これらを改善するため、メインバンクとしての信頼性の高い経営支援や金融専門家としての伴走支援の強化に努めます。

職員とのコミュニケーション

経営理念やビジョンについての理解を深め、役職員一丸となってお客さまに付加価値の高いサービスを提供すべく、当社グループ職員の理解と行動を促す「グループ経営意見交換会」を、2021年10月の当社グループ設立時から半期に一度、グループ全社、全支店にて実施しています。OFGの役員や部長、グループ各社社長が、各部課店の全職員と「おきなわの“新しい”をともに創る。」ため、当社グループの方向性や価値観、ムーンショット目標などを理解・浸透させることを目的としてコミュニケーションを図っています。

グループ概要

グループ会社



外部からの評価・認証

おきなわフィナンシャルグループは、職員の健康維持や働きがいのある職場づくり、健全な経営体制の向上に努めており、その取り組みは外部からも評価されています。

健康経営優良法人 大規模法人部門認定

沖縄銀行は、「健康応援バンク」宣言を行っており、「健康づくりは人材づくり」という位置付けのもと、「ALL-KOB(全員が健康応援バンカー)」プランを策定しています。役職員の健康に対する意識を高め、自身と家族、職場、お客さまや地域の皆さま全体の健康増進に努めています。健康経営を通して、職員の更なるライフスタイル改善の支援、働きやすい職場環境の構築、SDGsの目標達成への貢献を目指します。



「えるぼし」認定

沖縄銀行は、女性職員を含む多様な人材が活躍できる組織に向けて、さまざまな取り組みを行っています。2024年までに管理職に占める女性の割合を30%に拡大することを目標に、キャリア研修を継続して実施するとともに、管理職に対して労働基準法・男女雇用機会均等法・ハラスメント防止法などの講義を実施することで、女性活躍に関する意識の醸成を図るなど、取り組みを推進しています。



沖縄県人材育成企業認証制度

沖縄銀行は、職員一人ひとりのスキルアップと自律的なキャリア形成のための人材育成および支援を行うことで、職員がお客さまの喜びに働きがいを見出し、いきいきと活躍できる職場環境の実現を目指し、さまざまな取り組みを推進しています。当行における採用・育成・評価などの人材に関する取り組みは、「沖縄県人材育成企業認証制度」が定める「働きがい15項目」の認証基準を満たしています。



DX認定

当社は第1次中期経営計画における目指すべき姿として「先進的なICTを活用した総合サービスで地域を牽引」と掲げ、DX推進を行える組織体制を整備し、DXロードマップに基づき金融と非金融の融合、対面と非対面サービスの最適化を行うべく、グループのDXと業務革新を行っています。これまでの取り組みを活かし、グループスローガンである「おきなわの“新しい”をともに創る」ことを目指し、地域に密着し地域貢献を果たしていきます。



格付情報

当社は日本格付研究所(JCR)より長期優先債務について「A+(シングルAプラス)」の格付評価を取得しています。「A+」は20ランク中上位5番目に位置し、「債務履行の確実性が高い」とされており、財務内容の健全性について高い評価を得ています。

格付

長期: A+ / 見通し: 安定的

会社・投資家情報 (2023年3月31日現在)

会社概要

商号	株式会社おきなわフィナンシャルグループ
英文名	Okinawa Financial Group, Inc.
本店所在地	沖縄県那覇市久茂地三丁目10番1号
代表者	代表取締役会長兼社長 山城正保(沖縄銀行 代表取締役会長兼頭取) 代表取締役専務 伊波一也(沖縄銀行 代表取締役専務)
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> 銀行その他銀行法により子会社とすることができる会社の経営管理及びこれに付帯関連する一切の業務 前号の業務のほか銀行法により銀行持株会社が行うことができる業務
資本金	200億円
設立年月日	2021年10月1日
決算期	3月31日
上場証券取引所	東京証券取引所プライム市場、福岡証券取引所本則市場
単元株式数	100株

株式の状況

発行可能株式総数	発行済株式の総数	株主数
44,000千株	23,876千株*	8,905名

* 自己株式(859千株)を含みます。

大株主の状況

株主名	所有株式数(千株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	2,488	10.81
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,037	4.50
おきなわフィナンシャルグループ従業員持株会	810	3.52
沖縄土地住宅株式会社	709	3.08
沖縄電力株式会社	592	2.57
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE SILCHESTER INTERNATIONAL INVESTORS INTERNATIONAL VALUE EQUITY TRUST(常任代理人 香港上海銀行東京支店)	558	2.42
日本生命保険相互会社	548	2.38
住友生命保険相互会社	547	2.37
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE THE HIGHCLERE INTERNATIONAL INVESTORS SMALLER COMPANIES FUND(常任代理人 香港上海銀行東京支店)	414	1.80
宮城 長正	408	1.77

(注)・持株数は、千株未満を切り捨てて表示しています。

・持株比率は、自己株式(859千株)を控除して計算しています。なお、自己株式数には役員報酬BIP信託が保有する自己株式121千株は含まれていません。