



oFG おきなわフィナンシャルグループ
統合報告書 2024

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

2024年11月

Create Value & Innovation

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、人生の大事な一歩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

Chapter 1

目指す姿

- 2 グループ・アイデンティティ

Chapter 2

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
- 8 おきなわフィナンシャルグループのあゆみ
- 10 経営環境
- 12 おきなわフィナンシャルグループの取り組み
- 14 価値創造プロセス
- 16 サステナビリティ経営

Chapter 3

未来創造に向けた取り組み

- 24 中期経営計画の進捗
- 30 財務担当役員メッセージ
- 34 財務ハイライト
- 35 人的資本経営
- 41 非財務ハイライト
- 42 DXに向けた取り組み
- 44 社外取締役座談会

Chapter 4

コーポレートガバナンス

- 48 コーポレートガバナンス
- 52 お客さま本位の業務運営
- 54 リスクマネジメント
- 57 コンプライアンス
- 58 ステークホルダーコミュニケーション

Chapter 5

コーポレートデータ

- 59 グループ概要
- 60 外部からの評価・認証
- 61 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旨とする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

2023年4月～2024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、より視野を広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かなくデザインです。
 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



グループシナジーの発揮によるワンストップサービスで地域や
お客さまの課題を解決することで、地域社会の価値向上と成長を
牽引し、ムーンショット目標の達成を目指します

代表取締役社長 山城 正保

おきなわフィナンシャルグループは「地域密着・地域貢献」の経営理念のもと、金融と非金融の事業領域でお客さまを支援し、地域社会の価値向上を牽引するとともに、地域とともに成長する総合サービスグループを目指しています。その実現に向け、金融事業のさらなる深化と新たな事業分野への拡大を進めています。

第1次中期経営計画の振り返り

コロナ禍を経て、観光産業を中心に沖縄県の経済は再び活気を取り戻しつつあります。観光客は急激に増加し、経済活動が活発になってきています。近隣アジアからの観光客は順調に回復しつつありますが、今後のクルーズ船の本格的な再

開を考慮すると、まだまだ伸びしろがあると思います。また、昨今の円安の影響もあり、欧米からの観光客も好調です。観光業の回復は、沖縄経済にとって非常に明るい兆しです。

当社グループは、2021年に持株会社体制へ移行し、「第1次中期経営計画 Creative Value & Innovation～おきなわの“新しい”をともに創る。～」(2021-2023年度)を推進し、グループ経営の強化と事業領域の拡大を図りました。成果としては、グループ全体で連携したサービス提供が可能になり、お客さまに対して融資だけでなく、リースやカードサービス、システム提供など、幅広いサービスを提供できるようになりました。これにより、収益向上に大きな効果が出ました。持株会社移行前はそれぞれの会社が独立して業務を行っていましたが、現在は一元管理の体制が整い、情報の共有が円滑に行えるようになりました。また、外部評価として沖縄銀行が世界的な経済紙「Forbes」による「WORLD'S BEST BANKS 2024 (世界の銀行ランキング)」において、沖縄県内の金融機関として初めて選出されたことで、一連の取り組みの手応えを感じています。

業績面につきましては最終年度である2023年度において、貸出金利や役員収益等の本業の収益が増加し、地域総合商社みらいおきなわをはじめグループ各社の経常収益なら

びに利益も堅調に推移したため、連結経常収益・連結当期純利益・連結ROE・連結自己資本比率は目標を達成しました。連結OHRについては、基幹システム稼働に伴う関連費用(物件費・税金)の増加等により、達成には至らなかったものの、フレックスタイム制度の開始などを柱とした働き方改革の進展による人件費圧縮により、2024年度末には70%程度の着地が見込まれています。

第1次中計振り返りの詳細 ▶ P25

第2次中期経営計画について

当社グループは、地域社会との持続的成長を目指し、重要課題(マテリアリティ)に基づく地域課題の解決に取り組み、地域社会を牽引していきます。地域が成長することで取引も拡大し、グループ全体の成長にもつながります。この成長サイクルの構築により、経営理念である「地域密着・地域貢献」の実現を目指しています。成長サイクルを支えるためには、グループの強固な経営基盤が必要です。2024年4月にスタートした第2次中期経営計画では、ムーンショット目標に挑戦し、成長基盤を築きながら地域社会との成長サイクルを創出していきます。

第2次中期経営計画では、「地域社会の価値向上」に向けた中長期的な取り組みと、ムーンショット目標の達成に向けた「成長基盤の構築」を両軸に構え、さらに、これらを実現するための「人的資本経営」を中心に据えた3つの戦略に基づき、「成長の共創」に向けた各種施策を展開していきます。

第2次中計の詳細 ▶ P26

まず「地域社会の価値向上」については沖縄県の課題の一つに、貧困問題があります。当社グループでは、昨年「金融リテラシーの向上」に向けた取り組みを始めていますが、沖縄県は本土に比べ平均所得が低く、貧困の連鎖を断ち切るためにも金融リテラシー教育の必要性が高い地域です。グループ全体で「くらしとお金の教育」の開催等を積極的にを行い、課題解決に取り組んでいます。

また、離島の過疎化や高齢化が進む中、私たちは地域社会





ムーンショット目標

連結経常収益 600億円	連結当期純利益 100億円	ROE 6%程度	自己資本比率 11%程度
------------------------	-------------------------	--------------------	------------------------

の価値向上を目指し、10離島町村との包括連携協定を結び、生活インフラの充実に取り組んでいます。また、沖縄電力さんや沖縄セルラーさんと連携し、見守りサービスや自家発電機の導入など、安全で快適な生活環境の提供に努めています。

次に「成長基盤の構築」については、引き続き、地域経済の発展に貢献するため、融資業務を中心とした事業を展開していきます。特に、地域の中小企業や個人事業主の皆さまに対するサポートを強化し、資金面での支援を通じて、地域経済の活性化に貢献していきたいと考えています。法人営業の強化については、営業担当者を倍増させ、より密なコミュニケーションを通じてお客様のニーズにスピーディーに 대응していきます。また、フレックスタイム制度の活用による残業の削減、予算管理による物件費の抑制などを通じて、コスト削減にも注力し、経常利益の向上に努めています。

私たちのグループの成長を支えるのは、何といても人財

です。そのため「人的資本経営」については、社員一人ひとりが自らのキャリアを築き、地域社会に貢献できるようになる人財育成に力を入れています。例えば、離島に派遣された銀行職員が地域の活性化に貢献するなど、社員が地域社会で活躍できる環境を整えています。また、女性活躍推進カレッジ「フェミエール」の開催や、ダイバーシティの推進により、女性管理職比率の向上に取り組んでいます。

人的資本経営の詳細 ▶ P35

DXの進展

DXについては、「地域で最もデジタル化が進んでいる総合サービスグループ」「地域のデジタル化／DXを牽引するリーディング・カンパニー」を標榜し、攻めと守りのDXの両面に取り組んでいます。攻めのDXでは、デジタルサービスの利用者

を増やし、便利で快適な金融サービスの提供を目指しています。例えば、スマートフォンアプリ「おきぎんSmart」の機能拡充や利用促進により、沖縄県民の6人に1人以上が利用するなど、地域に根差したサービスを提供しています。守りのDXでは、セキュリティの強化やシステムの安定稼働を図り、お客さまの大切な資産を守ることに注力しています。

DXの詳細 ▶ P42

環境分野の取り組み

脱炭素化に向けた取り組みとして、私たちは2030年までにカーボンニュートラルを実現することを目標に掲げています。これは、政府や沖縄県が2050年を目標にしている中で、私たちが先駆けて取り組むことで、地域社会に対してもポジティブな影響を与えることができると考えています。2022年度はScope1、2の計測結果を開示し、2023年度はScope3の計測結果もしております。また、サステナビリティ・リンク・ローンなどの金融商品を通じて、お取引先の脱炭素化を支援しています。脱炭素に関して協定を締結している沖縄電力さん、りゅういちホールディングスさんとの連携を進めながら、地域の生活インフラの充実に取り組んでいます。

気候変動の詳細 ▶ P19

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、ムーンショット目標への挑戦により、OFGと地域社会の双方が成長する「成長の共創」を実現すべく、様々な取組みを進めています。

沖縄県は、コロナ禍からV字回復の途上にあります。まだまだポテンシャルは高いと考えています。海外からのクルーズ船寄港の増加や、来年夏の北部での新たなテーマパークの開業に加えて、沖縄の官民の力を結集した「GW2050 PROJECTS」が本格的に始動したことに注目しています。このプロジェクトでは、那覇・浦添・宜野湾に跨る広大な米軍基地

返還予定地と那覇空港を一体的に開発し、沖縄全体の経済を活性化する拠点の創出を目指しています。この「GW2050 PROJECTS」には、沖縄銀行も参画しており、沖縄の長期的な成長戦略の一翼を担っていきたくと考えています。プロジェクト推進には政府からの調査費が交付され、かつてない沖縄の成長エンジンとして、県民の皆さまにも期待を寄せただければと思います。

また、沖縄の課題である貧困問題や所得水準向上等にも取り組んでおり、金融経済教育にもグループ全体で取り組んでおります。誰一人取り残さない社会を実現すべく、地域社会の価値を向上させるという強い想いで取り組んでいます。

当社グループに関わるすべてのステークホルダーに共感していただけるよう、これからもサービスの質向上や企業価値向上に努めてまいります。これからも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。



Chapter 2 おきなわフィナンシャルグループの価値創造

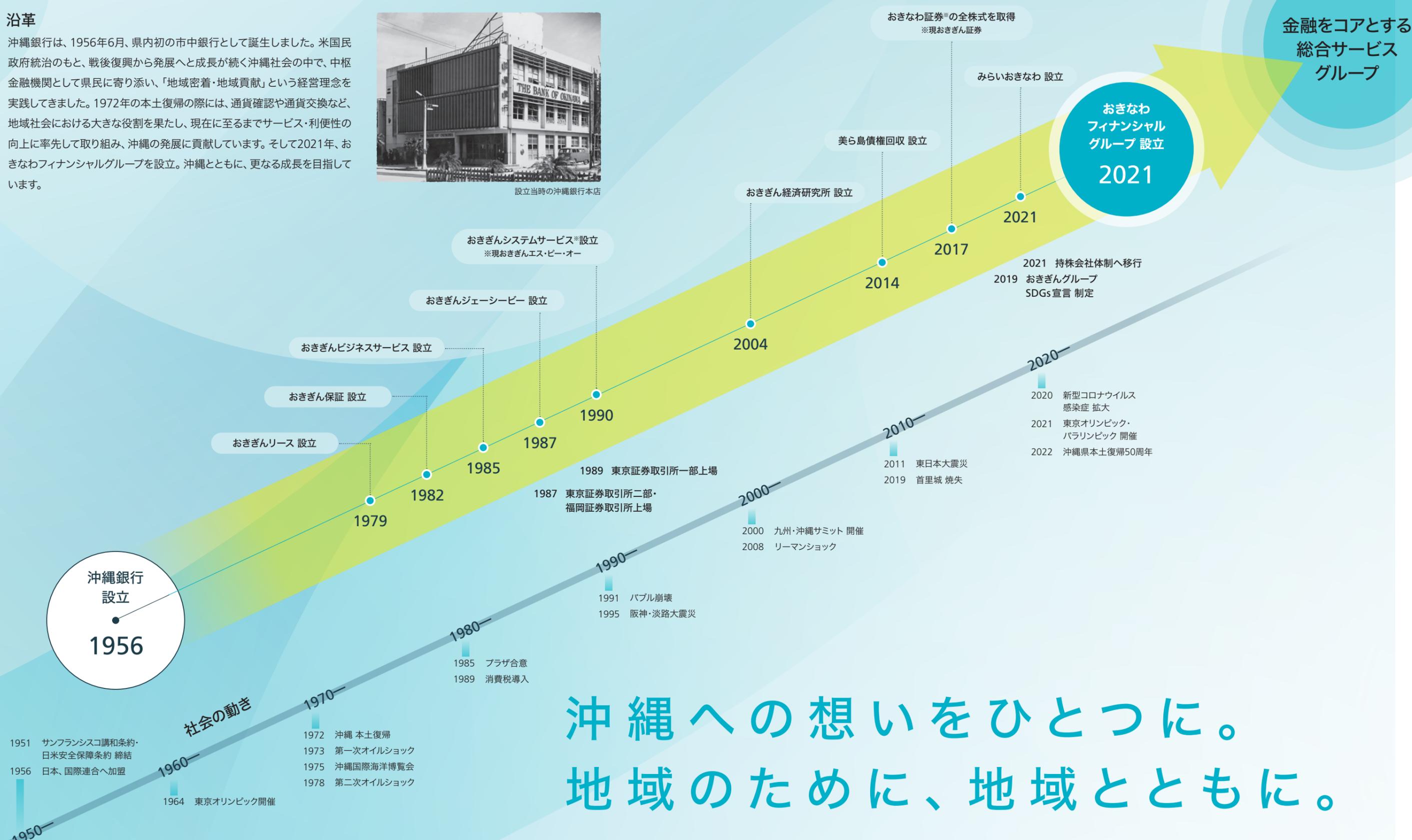
おきなわフィナンシャルグループのあゆみ

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



沖縄への想いをひとつに。 地域のために、地域とともに。

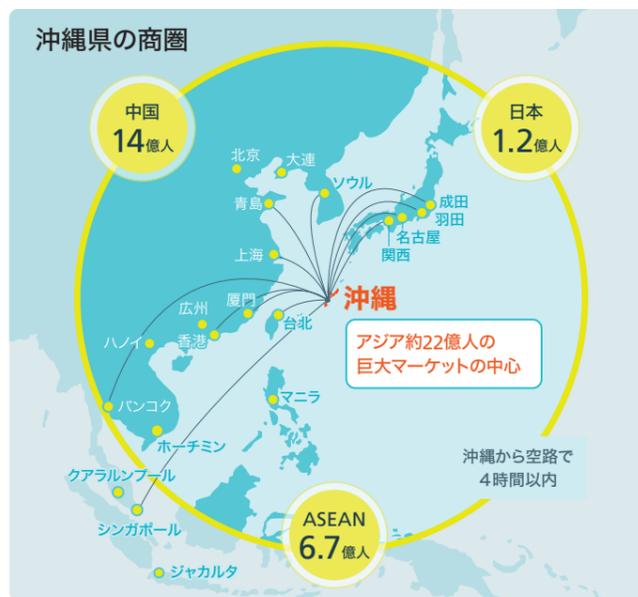
Chapter 2 おきなわフィナンシャルグループの価値創造

経営環境

1. 地理的優位性

沖縄県は東アジアの中心に位置しており、アジア主要都市が空路で4時間以内にあるため、人口約22億人の巨大マーケットにスピーディーにアクセスすることができます。那覇空港からはアジア7カ国/地域*への直行便が就航しているほか、那覇港からは北米、中国、台湾、韓国、フィリピン等への定期航路があり、ヒト・モノ・カネをつなぐ国際ハブとしての優位性を持っています。

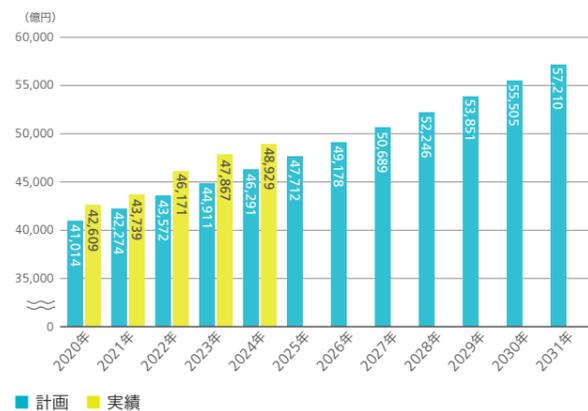
*中国、台湾、香港、韓国、シンガポール、タイ、マレーシア(2024年3月時点)



2. 県内総生産と人口

沖縄県による基本構想「新・沖縄21世紀ビジョン基本計画」において、名目県内総生産は、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5兆7千億円程度となることが見込まれています。現在は、コロナ禍からV字回復を遂げており、現時点で計画値を上回る実績見込み及び実績見通

名目県内総生産



出所：沖縄県「新・沖縄21世紀ビジョン基本計画」、沖縄県企画部「令和6年度本県経済の見通し」

※2020・2031年度の計画値は「新・沖縄21世紀ビジョン基本計画」に基づく当社展望値。
※2021～2030年度の計画値は、当社グループで算出した年平均成長率に基づく推計。
※実績値はすべて沖縄県の公表値。2024年度は見通し、2022～2023年度は実績見込み。

しを発表されています。

人口は2023年に減少に転じたものの、国立社会保障・人口問題研究所の見通しでは、2050年までの減少率は東京に次いで2番目の低さ、0～14歳人口の割合は2050年までトップとなっています。また、世帯数は2024年も過去最高を更新しています。

人口と世帯数



出所：沖縄県企画部統計課 人口社会統計班「推計人口」

3. 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」ともよばれ、それぞれの島に伝わる祭りは沖縄の歴史や文化伝承に加え、エンターテインメントを

入域観光客数



出所：沖縄県文化観光スポーツ部観光政策課「入域観光客概況の公表」及び「観光収入・経済波及効果」

盛り込んだ祭りも行われるようになり、国内外の観光客を魅了しています。

沖縄県の観光産業は、コロナ禍からV字回復の最中にあり、2023年度の観光収入は8,500億円超とコロナ禍前を上回っております。また、入域観光客数も回復基調にあり、順調に推移しております。

観光収入



出所：沖縄県文化観光スポーツ部観光政策課「入域観光客概況の公表」及び「観光収入・経済波及効果」

4. 今後の大規模開発 ～GATEWAY2050～

沖縄県経済団体会議、沖縄未来創造協議会、那覇市、浦添市、宜野湾市、沖縄懇話会、那覇空港拡張整備促進連盟は、基地返還跡地の一体的な利用と那覇空港の機能強化を図り、真に日本を牽引し、次代の沖縄の進化を象徴する「世界に開かれたゲートウェイ」として、その将来像の具現化を図ることを目的に「GW2050 PROJECTS 推進協議会」を設立したことを発表致します。

「GW2050 PROJECTS 基本構想」は、那覇空港から普天間飛行場に至る西海岸地域を価値創造重要拠点と位置付け、更地からの広範囲での面的開発が期待できる基地返還跡地のポテンシャルを活かし、真に日本を牽引する沖縄の経済発展を目指すものです。

出典：「GW2050 PROJECTS 推進協議会」の設立について (<https://www.gw2050.okinawa/userfiles/files/autoupload/2024/09/1727659264.pdf>)

地域課題

沖縄県は1人当たり県民所得が全国最下位となっており、足元の子どもの貧困率も全国平均の約2倍と、沖縄の将来にわたる課題となっています。貧困は教育や生活環境にも大きな影響を及ぼし、次世代の成長を阻害する要因となり得ます。沖縄経済の持続的な発展を図るためには、教育や福祉の充実を通じて貧困の連鎖を断ち切り、すべての子どもが平等に成長できる環境を整えることが不可欠です。OFGでは「生産性と県民所得の向上を通じた地域社会の価値向上」と「子どもの貧困問題の解消」をマテリアリティのひとつとして位置付けております。金融・非金

融の垣根を超えた地域事業者の成長支援により、給与水準の向上を図ります。また、教育現場での学生・教職員を対象した金融経済教育の実施や、親世代に対する金融リテラシー勉強会の開催を通じて、県民の金融リテラシー向上を図り、子どもの貧困問題解決につなげる取り組みを推進しています。

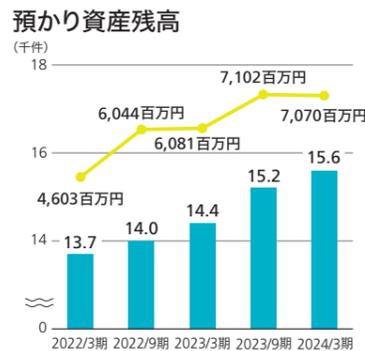
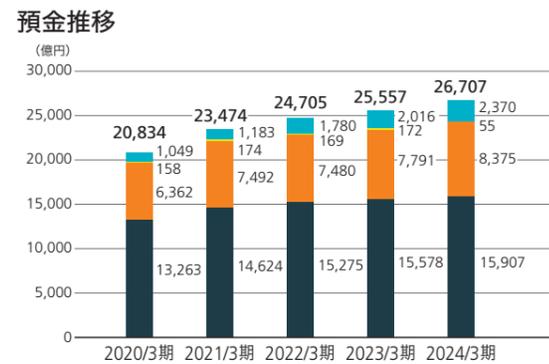
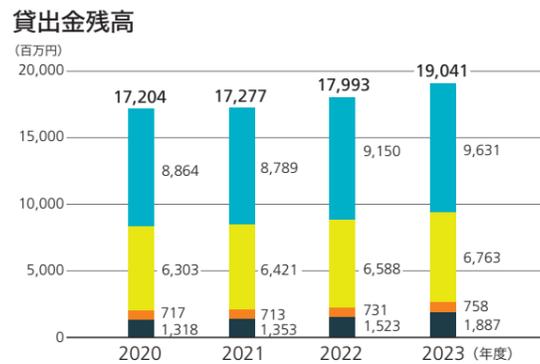
OFGはグループ連携や他社との連携強化により、貧困問題をはじめとする沖縄の課題解決、お客さまの生産性向上・価値向上に積極的に取り組んでいきます。

おきなわフィナンシャルグループの取り組み

金融をコアとした事業展開

おきなわフィナンシャルグループは、沖縄県内を中心に約8,000社のお取引先を有しております。地域密着型金融サービスの提供を通じて、お取引先の資本基盤強化に貢献することで、当社マテリアリティである「地域経済との共創」の解決に取り組んでおります。とりわけ、当社子会社の沖縄銀行

は、東京商工リサーチの2024年「企業のメインバンク」調査において、取引先企業の増収増益率ランキング全国10位(九州1位)に選出されるなど、当社マテリアリティ解決の中心を担っております。



地域を牽引する非金融サービス

● みらいおきなわ

OFGは地方創生や地域経済の活性化に貢献することを目的として、2021年6月、地域総合商社「みらいおきなわ」を設立しました。「金融をコアとする総合サービスグループ」とし

て銀行と地域商社の相乗効果を発揮することで、県内事業者さまの販路拡大を中心とした本業支援を行い、地域の持続的な発展を支援します。

1 販路開拓支援事業

銀行のネットワークやプラットフォームを活用したビジネスマッチング、営業代行を通じて、沖縄県内の事業者さまの「モノを売る」支援を行います。

- 主な事業内容**
- 全国地方銀行や地域商社と連携した販路拡大支援事業
 - おきぎんBigAdvance等プラットフォームを活用した営業支援
 - お客さまの商品を国内外にお届けする営業代行
 - ビジネスマッチング など

- 連携・提携先**
- 地方銀行・地域商社ネットワーク
 - 海外ネットワーク(沖縄県海外事務所など)
 - 公的機関(沖縄県、市町村など)
 - 民間機関(県内企業、経済団体など)

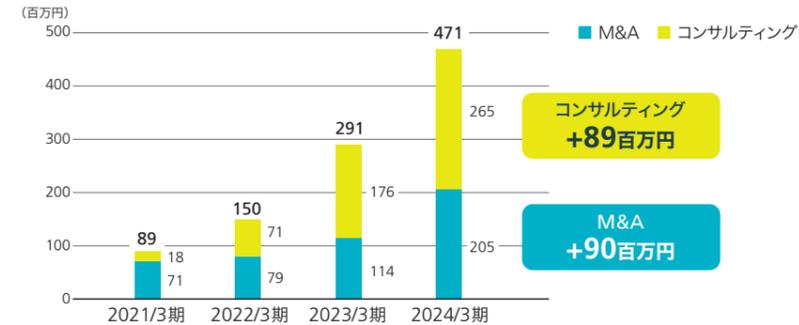
2 コンサルティング事業

地域事業者さまのニーズに応じ、「売れるモノを作る」「モノを売る体制を作る」支援を行います。また、地域づくりに関する提案を行います。

- 主な事業内容**
- モノを売るための事業計画策定や資金計画などの経営支援
 - さまざまなネットワークと連携したマーケティングやブランディング、商品開発支援
 - 地域振興、産業振興に対する政策提案やコンサルティング、SDGsの取り組み支援など

- 連携・提携先**
- 県外地方銀行・地域商社ネットワーク
 - 土業専門家ネットワーク(弁護士・司法書士・税理士・行政書士など)
 - 公的機関ネットワーク(沖縄県海外事務所など)
 - 民間機関ネットワーク(ブランディング企業・マーケティング企業・メディア企業・物流会社など)

お客さま支援事業に係る収益の推移



陸上養殖事業化に関する業務提携契約締結

みらいおきなわと株式会社ARK(以下、ARK)は、沖縄県での南方性魚類の陸上養殖の事業化と社会実装を目的とした基本業務提携契約を締結しました。今回の契約締結により、みらいおきなわが有する地域ネットワークを活用し、ARKが製造する小型・分散型閉鎖循環式陸上養殖システムを沖縄県内の事業者向けに販売を開始します。

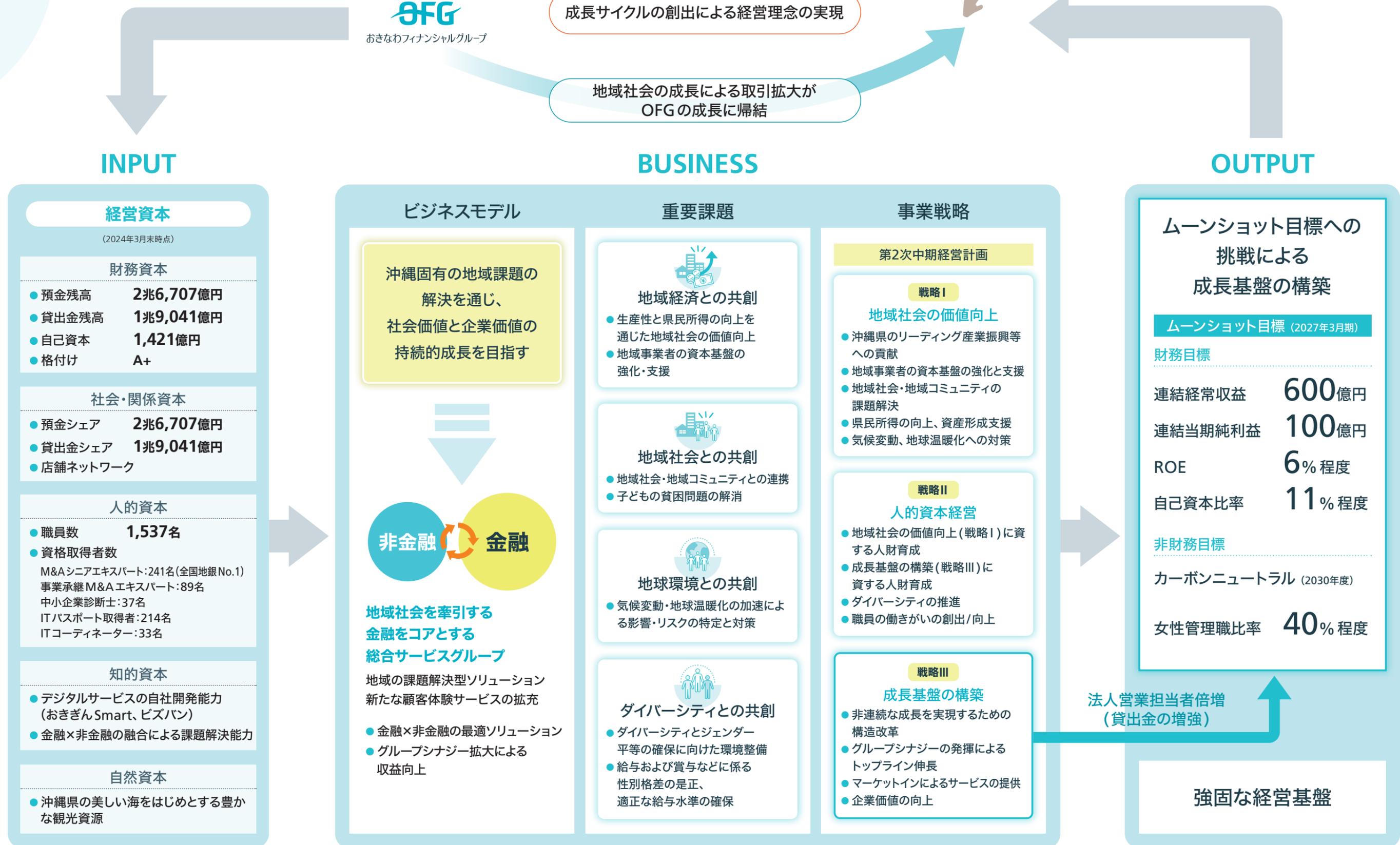


久米島コーヒー

みらいおきなわは離島振興支援の一環として、2024年度から久米島町の農家が栽培するコーヒーの販路拡大などを支援しています。久米島産のコーヒーは手摘みで無農薬、フルーティな味わいが特徴で、現在5人の農家が4つの農園で約5,000本のコーヒーの木を栽培しています。質が非常に高く、1杯2,500円で提供するお店もあるほどです。生産量が限られていることや、新規就農者の参入障壁が高いなどの課題もありますが、「久米島コーヒー」のブランド化推進に力を注いでいきます。



価値創造プロセス



サステナビリティ経営

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

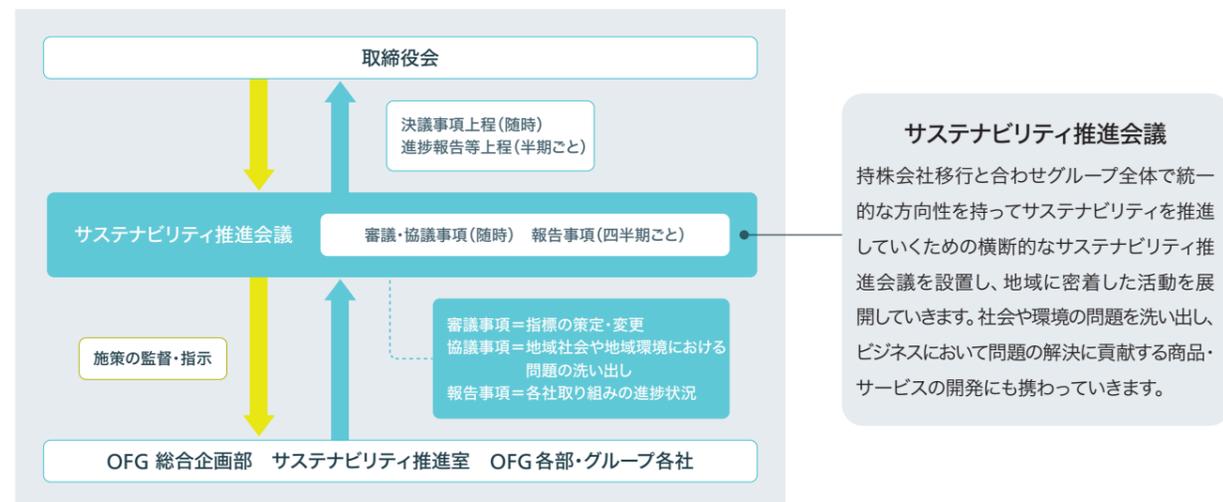
などの社会的問題に取り組み、地域社会価値、経済価値の向上を図る持続可能な経営を目指していきます。

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



2023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
2023年4月	● 当社グループにおけるGHG排出量 (Scope1・2) の目標設定
2023年5月	● TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース) 提言に則ったリスク量の計測結果の報告 ● TCFD 提言に基づく気候変動に関する情報開示について
2023年8月	● 2023年度サステナビリティ関連の取り組みの報告 ● 当社グループのマテリアリティ (子どもの貧困問題) への取り組みの報告
2023年11月	● 当社グループにおけるGHG排出量の計測結果の報告
2024年3月	● 第2次中期経営計画におけるサステナビリティ関連施策の報告 ● TCFD 提言に則った気候変動リスクの計測結果の報告

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、2023年に重要課題 (マテリアリティ) の再特定を実施しました。

STEP 1 課題の抽出

国際的枠組み・産業別課題分析、前年度の課題分析、また、沖縄県 SDGs アクションプランを踏まえ検討すべき課題を約400件抽出。重要課題候補を基に、社内外の取締役および沖縄県ヘインタビューを実施

STEP 2 回答の定量化

各ステークホルダーによる全ての回答を定量化

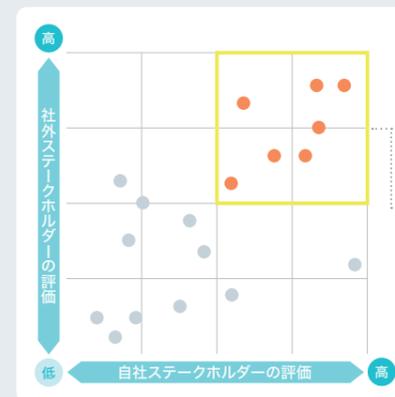
STEP 3 課題の優先順位付け

STEP2の結果を基に、「当社グループにとって重要な課題」および「利害関係者 (ステークホルダー) にとって関心度が高い課題」という観点より重要課題を絞り込み、総合的に判断し、更に優先付けを実施

STEP 4 マテリアリティ再特定

サステナビリティ推進会議・取締役会で妥当性の検証を経て、マテリアリティを再特定

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

マテリアリティの解決に向けたアプローチ

OFGでは「地域密着・地域貢献」の経営理念に基づき、金融と非金融の事業領域でお客さまを支援することで、地域社会の価値向上を牽引し、地域と共に成長する総合サービスグループを目指しています。その実現に向けて、金融領域の

深化と事業領域の拡大を進めています。それらを進めるにあたり、マテリアリティに沿った戦略や施策を展開することで、国連が提唱するSDGs(持続可能な開発目標)の達成と持続可能な社会の実現をリードしていきます。

区分	重要課題 (マテリアリティ)	リスク	機会	取り組み目標
 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	<ul style="list-style-type: none"> 観光関連産業を中心とした産業構造における県経済の脆弱性 全国比低い域内自給率による県内企業成長の阻害 全国平均を下回る事業者の生産性 DX進展による社会・経済構造の変化 中小企業の高い後継者不在率による廃業リスク 全国平均を下回る県民所得 	<ul style="list-style-type: none"> 沖縄県のリーディング産業振興や地域開発への貢献 地域エコシステム構築へ域内マッチングの機会増加 課題解決型ソリューションの提供 DXソリューションへのニーズや提供機会の増加 M&A、事業承継ビジネスの展開 良質な資産形成へ向けた支援 人生100年時代における金融資産の安定的な運用 	<ul style="list-style-type: none"> 当社グループお客さま(事業者)の業況改善 当社グループお客さまの後継者不在率の向上 当社グループ投信運用損益率の向上 当社グループ長期分散投資効果向上 DXコンサルティング体制充実 地公体(離島を含む)とのOFGグループ連携によるキャッシュレス環境の拡大
	地域事業者の資本基盤の強化・支援			
 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	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動、地球温暖化の加速による地域自然資本の劣化、それに伴う地域事業者の基盤縮小 脱炭素社会への移行に伴う、移行リスクの増大 自然災害などによる取引先の物理的リスクの増大 対応不足や遅れによるステークホルダーの信頼低下 	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動への対応の支援による事業機会の創出 GXに伴う補助金等の取り込みによる設備投資の機運上昇 投融资活動を通じ、地場産業の気候変動リスク低減 環境関連規制等へのソリューションの提供 	<ul style="list-style-type: none"> お客さまのCO₂排出量の縮減 自社CO₂排出量の縮減 地域特性を勘案した気候変動リスク定量化の実施 住宅ローンによるZEH等省エネ住宅の普及促進 EV等を活用した脱炭素社会インフラの整備
	子どもの貧困問題の解消	<ul style="list-style-type: none"> 教育機会の喪失による失業者の増加 県民所得の更なる低下 	<ul style="list-style-type: none"> 教育機関と連携した金融経済教育の拡大 金融経済教育の普及による当社グループ運用商品の提供機会の増加 	<ul style="list-style-type: none"> 「くらしとお金の教室」金融経済教育の推奨
 地域社会との共創	地域社会・コミュニティとの連携	<ul style="list-style-type: none"> 将来の人口減少 超高齢化社会の進展 離島と本島の生活格差 	<ul style="list-style-type: none"> 課題解決型のビジネスへのニーズ増加 地方創生の機会の増加 時間的・距離的格差の是正へ向けた離島地域振興 	<ul style="list-style-type: none"> 地域のお客さま満足度調査の結果向上 10離島町村における地域の課題解決 各事業拠点における地域の課題解決 デジタルを活用した地域活性化 金融ジェロントロジー(老年学)への取り組み
	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	<ul style="list-style-type: none"> 将来の人口減少 職員のモチベーション低下、人材の流出 性別格差や差別等による不合理な活躍機会の喪失 	<ul style="list-style-type: none"> 職員が活躍する風土の構築による人材の確保 働き方改革へ向けた業務効率化による生産性向上 多様性の確保によるグループ全体の生産性向上 地域社会における女性活躍推進への支援 	<ul style="list-style-type: none"> 職員満足度(NPSなど)の向上 女性管理職比率の向上 男性育児休業取得率の維持・向上 シニア層の多様な働き方に向けた取り組み
 ダイバーシティとの共創	給与及び賞与などに係る性別格差の是正			

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、開示内容の充実を図っていきます。

ガバナンス

当社では、サステナビリティへの取り組みの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、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 ▶ P16

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	<ul style="list-style-type: none"> 洪水や土砂災害など極端な気象現象の深刻化
		慢性	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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
	強靭性(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。

不動産価値の損失を計測しましたが、2023年度は「台風(風災)による担保価値損失」を追加しました。また、当社損失の計測は、銀行のみから「全グループ」へ拡大しています。

● 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。

気候変動による異常気象などによって物理的な損失をもたらす「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つを認識しています。「物理的リスク」については2022年度は洪水による銀行が保有する担保

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・台風	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	● 洪水・台風による担保価値の毀損 ● 休業による財務悪化 ● 当社グループの資産の損失	● 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7億円～9億円(単年あたり最大0.4億円程度)	累計5億円～31億円(単年あたり最大1.2億円程度)

● 炭素関連資産

当社グループの2024年3月末現在の貸出金に占める炭素関連セクターの割合は下表のとおりです。

対象セクター	貸出金残高に占める割合
① エネルギー	37.07%
② 運輸	
③ 素材、建築物	37.07%
④ 農業・食材・林業	

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

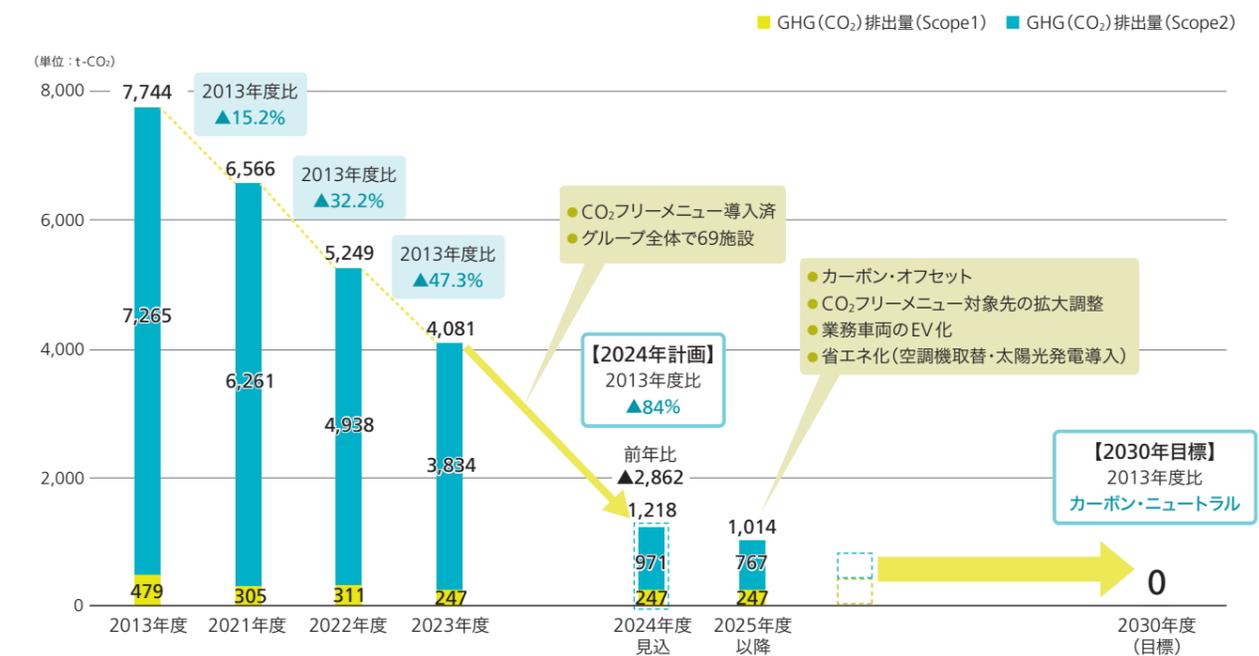
リスクカテゴリーに応じたリスクの低減・回避等を行うことで、リスク管理態勢を強化していきます。

特に、信用リスクに関しては、気候変動が取引先に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、省エネ化へ努めています。その取り組みに加え、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へ取り組んだ結果、基準年対比でCO₂排出量は削減しています。

また、沖縄電力様との「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、2023年10月に事務センタービル、2024年3月にグループ拠点48カ所へ導入しました。2023年度CO₂排出量は、4,081t-CO₂(2013年度・基準年度比約47%削減)となりました。



Scope3 カテゴリー15 投融資

● ビジネスローン

主要子会社である沖縄銀行では、事業融資における温室効果ガス排出量(ファイナンスド・エミッション)の算定・削減に向けた取り組みが重要であるとの認識から、ビジネスローンにおけるCO₂排出量の算定をPCAFスタンダードの計測手法に基づき行いました。尚、ビジネスローンの計測について

は、概ね推計値(スコア3~4)となっているため、取引先の実際の排出量とは少なからず乖離があります。

今後は取引先とのエンゲージメントを通じて、排出量の削減に努めていきます。

	CO ₂ 排出量(t-CO ₂)	品質スコア	構成(%)
製造業	78,991	3.6	39.5
漁業	645	4.0	0.3
鉱業、採石業、砂利採取業	2,294	4.0	1.1
建設業	5,166	3.9	2.6
電気・ガス・熱供給・水道業	7,069	3.5	3.5
卸売業	3,205	3.9	1.6
小売業	25,893	3.7	12.9
飲食業	18,056	4.0	9.0
金融業、保険業	610	3.3	0.3
不動産業	5,452	4.0	2.7
物品賃貸業	1,839	4.0	0.9
宿泊業	10,162	3.7	5.1
情報通信業	1,670	4.0	0.8
運輸業、郵便業	12,743	3.9	6.4
医療・福祉	8,490	4.0	4.2
教育、学習支援業	1,148	4.0	0.6
その他のサービス	10,547	4.0	5.3
農業、林業	1,016	4.0	0.5
学術研究、専門・技術サービス業	2,870	4.0	1.4
生活関連サービス業、娯楽業	2,574	4.0	1.3
総計	200,440	3.8	100.0

(注) 金融向け炭素会計パートナーシップPCAFスタンダード「Partnership for Carbon Accounting Financials」計算式に基づき算定しております。

● 商業用不動産・住宅ローン

主要子会社である沖縄銀行では、商業用不動産・住宅ローンにおける融資先のCO₂排出量を算定しました。当社グループでは、環境に配慮した不動産への投融資を推進することで、

沖縄県における民生部門のCO₂排出量低減に向けて取り組んでいきます。

アセットクラス	建物用途	CO ₂ 排出量(t-CO ₂)	品質スコア	構成(%)
商業用不動産	事務所	6,957	4.0	3.2
	デパート・スーパー	327	4.0	0.1
	店舗・飲食店	7,463	4.0	3.4
	ホテル	14,441	4.0	6.6
	病院	17,564	4.0	8.0
	マンション	21,016	4.0	9.6
	教育・研究施設	588	4.0	0.3
	福祉施設	9,873	4.0	4.5
	分類外施設	94,848	4.0	43.3
	住宅ローン	住宅用不動産	45,968	5.0
全体		219,046	4.8	100.0

(注) 1. 商業用不動産は、一般社団法人日本ビルエネルギー総合管理技術協会(BEMA)「建築物エネルギー消費量調査報告」のデータに基づき、CO₂排出量原単位を使用しております。工場・倉庫等の建物用途は、分類外施設に含まれます。
2. 住宅ローンは環境省「令和4年度家庭部門のCO₂排出実態統計調査結果について(確報値)」(2024年3月)を使用して、沖縄県の1世帯当たりの年間CO₂排出量を推計しております。

● 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

株式会社 沖縄銀行	<ul style="list-style-type: none"> ● ZEH取得・省エネにおける住宅ローン金利優遇の実施 ● サステナビリティ目標の達成状況に応じて貸出金利を優遇する「おきぎんサステナブルローン」の取扱 ● オール電化住宅ローンの金利優遇並びに太陽光発電の第三者所有モデル事業「かりーるーふ」の利用条件緩和特典付与
株式会社 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へ登録による補助金事業 ● りゅうにちホールディングス様との包括的連携協定によるEV車及びEV充電インフラ設備導入のご提供
株式会社おきぎん 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
株式会社 みらいおきなわ	<ul style="list-style-type: none"> ● 『脱炭素、低炭素、省エネ化』等、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、省エネ等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

金融経済教育の実施

沖縄県は学力水準や大学進学率などが全国に比べて低いことが、全国最下位の県民所得や子どもの貧困問題につながっていると考えられます。当社グループでは、「子どもの貧困問題の解消」を上位の重要課題(マテリアリティ)として位置付け、具体的な取り組みとして教育現場での子どもたち・教職員への金融講座や、親世代に対する金融リテラシー勉強会を開催しています。

経済教育シンポジウムを国立劇場おきなわで実施し、産官学の各方面のパネリストが金融リテラシーに関する現状、課題、展望などを議論しました。

当社グループは引き続き、金融機関として幅広い分野で講義の開催や事例等を発信し、県民の金融リテラシー向上を図り、子どもの貧困問題解決に取り組んでいきます。

近年は投資詐欺や悪徳商法などのほか、偽サイトを経由したフィッシング詐欺など手口も多様化し、低年齢の被害者も増えている中、社会人となる手前の高校生に対して、社会で生きていくために必要な金融知識やその背景となる経済についての基礎知識を高めてもらうことは重要と考えています。

また同じく2023年11月に、高校、大学の教育関係者や保護者向けに金融

取り組み	実施人数	
	2023年度	2024年度上期
職員による教育機関への出前講座	685名	1,030名
銀行見学・職場体験	11名	3名
マナー講座	176名	-
インターンシップ	166名	87名

※-は下期実施予定。

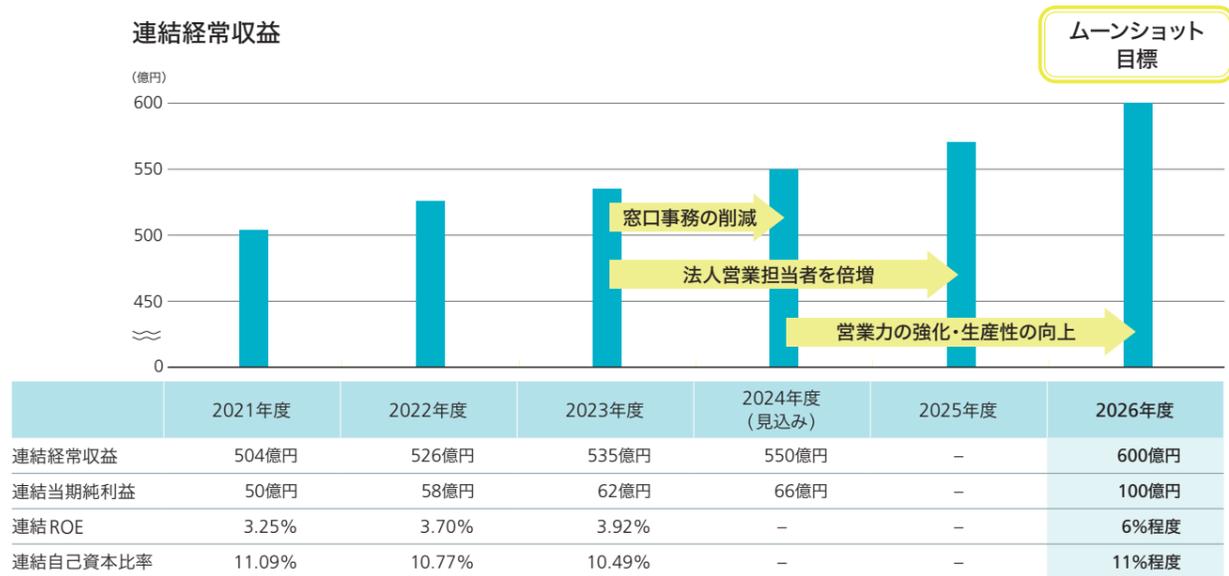
中期経営計画の進捗

第1次・第2次中期経営計画

おきなわフィナンシャルグループは、2021年に現在の持株会社体制へ移行し、「地域密着・地域貢献」の経営理念の下、地域社会の価値向上を図るための取り組みを進めてきました。2024年4月にスタートした第2次中期経営計画で「ムーン

ショット目標」に挑戦し達成することで、重要課題(マテリアリティ)の共創と経営理念「地域密着・地域貢献」の実現を図ります。

第1次中期経営計画	第2次中期経営計画
<p>名称 Create Value & Innovation ～おきなわの“新しい”をともに創る～</p> <p>戦略</p> <p>戦略 I 地域社会を牽引するグループ力</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>戦略 II マーケットインによるサービスの提供</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>戦略 III グループ経営資源の最適化</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>戦略 IV グループの成長を牽引する人材育成</p> <ul style="list-style-type: none"> 課題解決、高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 	<p>名称 成長の共創 ～沖縄の成長をともに創る～</p> <p>戦略</p> <p>戦略 I 地域社会の価値向上</p> <ul style="list-style-type: none"> 沖縄県のリーディング産業振興等への貢献 地域事業者の資本基盤の強化と支援 地域社会・地域コミュニティの課題解決 県民所得の向上、資産形成支援 気候変動、地球温暖化への対策 <p>戦略 II 人的資本経営</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域社会の価値向上(戦略I)に資する人財育成 成長基盤の構築(戦略III)に資する人財育成 ダイバーシティの推進 職員の働きがいの創出/向上 <p>戦略 III 成長基盤の構築</p> <ul style="list-style-type: none"> 非連続な成長を実現するための構造改革 グループシナジーの発揮によるトップライン伸長 マーケットインによるサービスの提供 企業価値の向上



第1次中期経営計画振り返り

2021年10月からスタートした第1次中期経営計画は、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ました。金融領域だけでなく2021年に設立した地域総合商社「みらいおきなわ」の収益も順調に推移しました。その結果、連結OHRについては基幹システム更改によるコスト増加等によって達成には至りませんでした。経常収益、当期純利益、ROE、自己資本比率は目標を概ね達成しました。

	2024年3月期 目標	2024年3月期 実績	評価
連結経常収益	(非公表)	535億円	○
連結当期純利益	60億円	62億円	○
連結ROE(株主資本ベース)	4%程度	3.92%	○
連結OHR	70%程度	75.96%	×
連結自己資本比率	10%程度	10.49%	○

戦略 I 地域社会を牽引するグループ力

評価内容

① OFG 全体:「サステナビリティ方針」「サステナビリティ経営」では、TCFD提言への賛同を表明したほか、2030年度のカーボンニュートラル実現の目標を設定し、2050年の実現を目指している政府や沖縄県をリードする方針を示した。
→ 今後は、サステナビリティ関連商品サービスの拡充と目標設定等による中計施策とのリンクや、地域への浸透を図るための取り組みを進める。

② 沖縄銀行、おきぎんリース、みらいおきなわ10離島町村との包括連携協定に基づく取り組みや、沖縄電力・りゅうにちホールディングス・沖縄トヨタグループ等の県内のリーディングカンパニーとの包括連携協定を締結し、「地域社会の持続可能な成長牽引」「金融と非金融の融合」「事業領域拡大」の土台を築いた。
→ 包括連携協定を一時的な取り組みとしないための収益化を意識した施策強化や、更なる新規事業領域の拡大を図る。

評価 ○ サステナビリティ経営や地域社会の成長牽引、事業領域拡大等に関する新たな取り組みを実行。

戦略 II マーケットインによるサービスの提供

評価内容

① 沖縄銀行: リスクアバタイトフレームワーク(RAF)では、リスクに応じた金利ベンチマーク設定等の体制整備を行い、積極的な融資対応を推進。
→ 第2次中計では、資金ニーズに対するスピーディな対応や事業性評価の強化等による利回り向上を図る。

② おきぎんリース: 管理部門からの人員シフトによる営業力強化、EVリース等の新規事業を開始。

③ おきぎん証券: 仕組債を中心としたビジネスモデルの見直し、投資信託の取り扱い拡大等によりビジネスモデルを転換。

④ おきぎんSPO: 沖縄銀行と連携したサービス提供や、沖縄銀行への出向者派遣による連携強化を図り、お客さまに対するDX支援を開始。

⑤ おきぎんJCB: キャッシュレス環境の拡大と利用促進により、2022年度は過去最高のショッピング取扱高と加盟店取扱高を更新。

⑥ みらいおきなわ: エネルギー物価高騰に対する新たなソリューションの提供や各種コンサルティングを開始。
→ グループ各社は連単倍率の向上が課題。今後、営業力強化のための構造改革、新規事業領域の開拓、グループ外からの収益増強を進める。

評価 ○ RAF活用やグループ各社の新規事業開始やビジネスモデル転換を実行。

戦略 III グループ経営資源の最適化

評価内容

● 営業店業務改革・本部業務改革による業務効率化および生産性向上により、コスト削減を実現。
→ ムーンショット目標達成に向けて、各係/各社が主要業務に注力できるよう業務の見直しや廃止、業務量に応じた人員ポートフォリオの構築等が必要。今後は、企業係250名の創出と営業力強化に向けて、業務削減/効率化を進めた上での人員配置を検討する。

評価 ○ ムーンショット目標達成に向けて、業務削減/効率化等を実現。

戦略 IV グループの成長を牽引する人材育成

評価内容

● グループ各社へのジョブチャレンジ制度の拡充、グループ全体での階層別研修等を実施。
● 女性職員への研修や意識改革を進めた結果、女性管理職比率が向上。
● フレックスタイム制度の導入や男性職員の育児休業取得の義務化等により働きやすい職場環境の構築を推進。
→ 女性活躍や働き方改革を恒常化するための理解浸透や徹底が必要。

評価 ○ 働き方改革の恒常化に向けた理解浸透や制度拡充を実施。

第2次中期経営計画

当社グループは、第2次中期経営計画で「**ムーンショット目標***」に挑戦し達成することで、重要課題(マテリアリティ)の共創と経営理念「**地域密着・地域貢献**」の実現を図ります。

※ 非常に高いハードルであるが、実現すれば大きなインパクトをもたらす壮大な目標と定義



戦略 I

地域社会の価値向上

沖縄県内の大型開発への積極的な関与と地域事業者との連携強化による「ザル経済*」の解消等を目指します。また、事業者の成長支援による給与水準の向上、金融リテラシー

向上等による資産形成支援、気候変動・地球温暖化への対策等による持続可能な社会の実現を図ります。

※県内で発生した売上高や利益が県外へ流出し、地域内の循環率が低い状況

沖縄県のリーディング産業振興等への貢献

- 大規模開発等への対応強化：ストラクチャードファイナンス、プロジェクトリース、PPP、PFI等の組成(沖縄銀行、おきぎんリース)
- 観光関連産業、地方自治体等のキャッシュレス化支援(おきぎんJCB)

地域事業者の資本基盤の強化と支援

- 事業性評価、企業価値可視化支援(沖縄銀行)
- 伴走型の経営改善支援(沖縄銀行)
- DX促進による経営基盤強化支援(おきぎんSPO)

地域社会・地域コミュニティの課題解決

- 離島を含む地方自治体の課題解決支援(沖縄銀行、おきぎんリース、おきぎんJCB、おきぎんSPO、みらいおきなわ)
- グリーントランスフォーメーション(GX)関連コンサルティングの実施(みらいおきなわ)

県民所得の向上、資産形成支援

- 金融リテラシー向上に向けた学校教育等への支援：出前授業等の実施(グループ全体)
- 金融ジェントロジー(高齢社会における経済活動の課題解決)に向けた取り組み(沖縄銀行、おきぎん証券)

気候変動、地球温暖化への対策

- 2030年カーボンニュートラルの実現(グループ全体)
- サステナブルローン、ZEH住宅ローン等の浸透(沖縄銀行)
- SDGsリース、ESGリースの浸透(おきぎんリース)

10離島町村と「離島地域持続可能性推進に関するパートナーシップ協定」を締結

OFGは、2021年度以降、沖縄本島周辺10離島町村(以下、「10離島町村」と)「包括的連携に関する協定」を締結し、職員の派遣、業務効率化支援、OFGが持つノウハウ共有による課題解決支援を進めてきました。また、地方創生応援税制(企業版ふるさと納税)を活用し、2023年4月には北大東村・久米島町・座間味村へ総額1,500万円、2024年2月には10離島町村へ総額5,000万円を寄付し、キャッシュレス環境の構築等にご貢献しています。

2024年6月には、OFG、沖縄電力株式会社、沖縄セルラー電話株式会社の3社合同で10離島町村との「離島地域持

続可能性推進に関するパートナーシップ協定」を締結し、より緊密な相互連携・協働の取り組みを加速させています。

県内離島地域は離島特有の環境資源や魅力的な生活文化を有しており、今後の産業振興を引き続きサポートしていきます。



取り組みの詳細 [URL https://www.okinawafg.co.jp/news_release/2024062700010/](https://www.okinawafg.co.jp/news_release/2024062700010/)

戦略
II

人的資本経営

職員一人ひとりが、グループと地域社会の成長を支える人財となるべく、多様な価値観を尊重し、それぞれが能力を最大限に発揮することができる組織を目指します。

地域社会の価値向上に資する人財育成

- 地域の脱炭素化を支援する脱炭素アドバイザー資格取得者の拡充(沖縄銀行)
- 女性管理職比率向上に向けた階層別研修の開催(グループ全体)
- 地域社会の価値向上(リーディング産業振興等への貢献や良質な資産形成)へ向けたコンサルティング能力に資する研修の実施(沖縄銀行)

成長基盤の構築に資する人財育成

- 提案力強化、コンサルティング能力向上等に向けた研修の実施、関連資格の取得支援(グループ全体)
- 業務削減/効率化等による職員一人ひとりの生産性向上(グループ全体)

ダイバーシティの推進

- 女性管理職比率向上:2026年度目標40%(グループ全体)
- シニア人材が活躍するフィールドの構築(グループ全体)

職員の働きがいの創出/向上

- フレックスタイム制度の活用拡大や休暇制度の拡充によるワークライフバランスの実現(グループ全体)
- グループ内のジョブチャレンジ制度拡充等によるグループ全体のエンゲージメント向上(グループ全体)

戦略
III

成長基盤の構築

グループ全体で業務削減/効率化を進めることで人員を創出し、営業力を強化することでムーンショット目標達成に向けた各種施策を展開します。また、デジタル技術の活用やマーケティ

ングオートメーション*によって営業スタイルを変革し、お客さま一人ひとりにあった内容をタイムリーに提案いたします。
※情報提供や提案までのプロセスを自動化し、効果的且つ効率的な営業を行うこと

非連続な成長を実現するための構造改革

- 窓口サービスのデジタル化/セルフ化による人員創出、法人営業担当者の倍増(沖縄銀行)
- グループ全体の業務集約による人員創出、営業力強化(グループ全体)

グループシナジーの発揮によるトップライン伸長

- 次世代グループ情報基盤の構築によるグループ全体のデータ活用体制の構築(グループ全体)
- 事業領域拡大や地域事業者との連携拡大によるグループ外からの収益増強、連単倍率の向上(グループ全体)
- 新たなビジネスモデルの構築、ビジネスモデルの再構築(グループ各社)

マーケットインによるサービスの提供

- 個人向けローン手続きのアプリ完結、取引データに基づく非対面チャネルからの提案(沖縄銀行)
- マーケティングオートメーションやデジタル技術を活用した資産運用等の提案(沖縄銀行)
- グループ連携によるトータルソリューションの提供(グループ全体)

企業価値の向上

- PBR改善に向けたROE向上策の実施(グループ全体)
- 信用リスクアセットポートフォリオの最適化等によるリスクアセットコントロール(沖縄銀行)

「女性活躍推進カレッジ(愛称:フェミエール、全6回)」を開催

当社グループにおける「女性の経営幹部の育成」と「地域全体の女性活躍に向けた取り組み」を目的として、2023年11月より開講した女性活躍推進カレッジでは経営者に必要な目線である「経済動向の把握」「自社事業のライフサイクルの見極め」「経営戦略の立案・検証」「ガバナンス・コンプライアンス」に対する鳥瞰した目線を養成するべく、幹部候補の女性職員に対して年6回のペースで講座を開催してきました。参加者からは、「6回の研修を通して、経営者目線を意識するようになった」「異業種の方と情報共有することで、自社の強みを認識することができた」「これからもこのメンバーと情報交換を行い、沖縄県経済を盛り上げ、自社の発展につなげていきたい」などのコメントをいただきました。



沖縄県内におけるDE&I(ダイバーシティ・エクイティ&イ

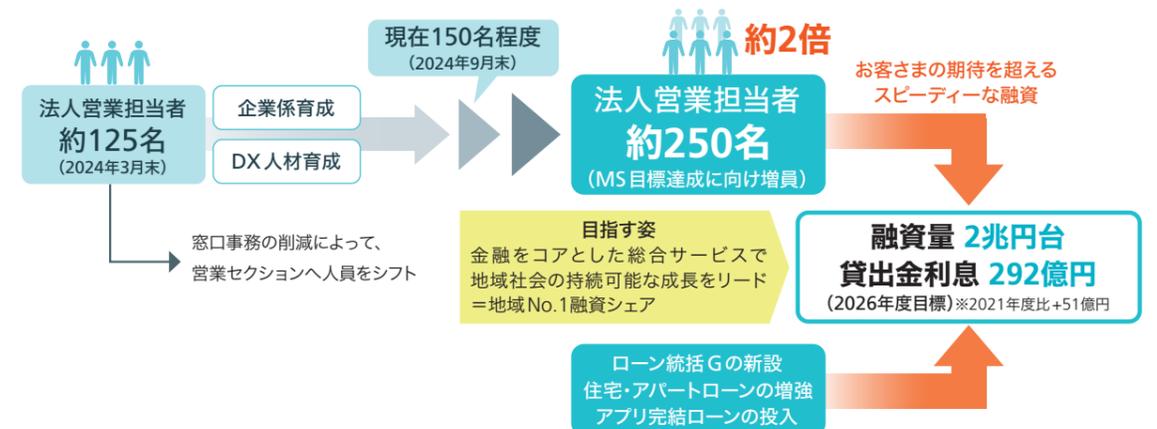
ンクルージョン)を進めていくとともに、今後も地域事業者の皆さまと共通の価値を創造し、持続可能な地域社会の実現へ貢献していきます。

取り組みの詳細 ▶ 人的資本経営 P35

法人営業担当者の倍増

窓口業務の削減による人員創出、業務負担軽減による少人数の運営体制、キャリアプランのスピードアップによって、2025年度に法人営業担当を倍の人数に増やします。ムーンショット目標では、貸出金利収入で約50億円の増加を

指しており、そのためには平均残高を2兆円台まで伸ばす必要がありますが、法人営業担当者の倍増によって、これらを実現していきます。



Chapter 3 未来創造に向けた取り組み

財務担当役員メッセージ



RORA 改善と財務レバレッジの目標水準維持に 取り組むことで、ROE 向上を図り、 企業価値を高めていきます

代表取締役専務 伊波 一也

2023年度の業績及び2024年度の見通し

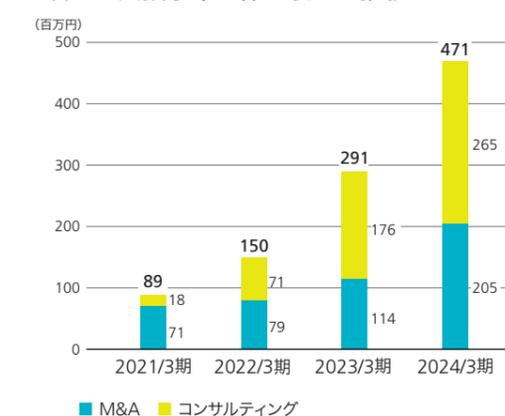
当社グループを取り巻く市場環境は、沖縄県の主要産業である観光関連が、団体旅行客や外国人観光客の増加などから回復の動きを示し、個人消費も物価高の影響を受けながらも増加するなど回復の動きとなりました。このような経営環境下、第1次中期経営計画(2021年10月～2024年3月)の最終年度である2023年度の業績は、経済回復に伴う資金需要に積極的に対応したことによる貸出金利息の増加、グループ連携や営業推進等による役務取引等収益の増加など、本業による収益の増加に加え、株式売却益が増加したことにより経常

収益は535億円、経常利益は88億円、親会社株主に帰属する当期純利益は62億円と2期連続で増収増益となりました。2024年度は3カ年の第2次中期経営計画(以下、第2次中計)がスタートしました。経済見通しは、観光需要の回復や公共投資の増加が見込まれることから、プラスの成長を予測しており、2024年度の業績は経常収益550億円、経常利益93億円、親会社株主に帰属する当期純利益66億円を見込んでいます。なお、引当金については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

	経常利益		当期純利益	
	(億円)		(億円)	
	2023年度	前年度比	2023年度	前年度比
沖縄銀行	7,447	228	5,581	515
おきぎんリース	620	18	402	△111
おきぎんジェーシービー	312	△9	213	5
おきぎん証券	226	196	207	203
おきぎんエス・ピー・オー	130	57	91	43

お客さま支援事業に係る収益の推移



企業価値の向上に向けた取り組み

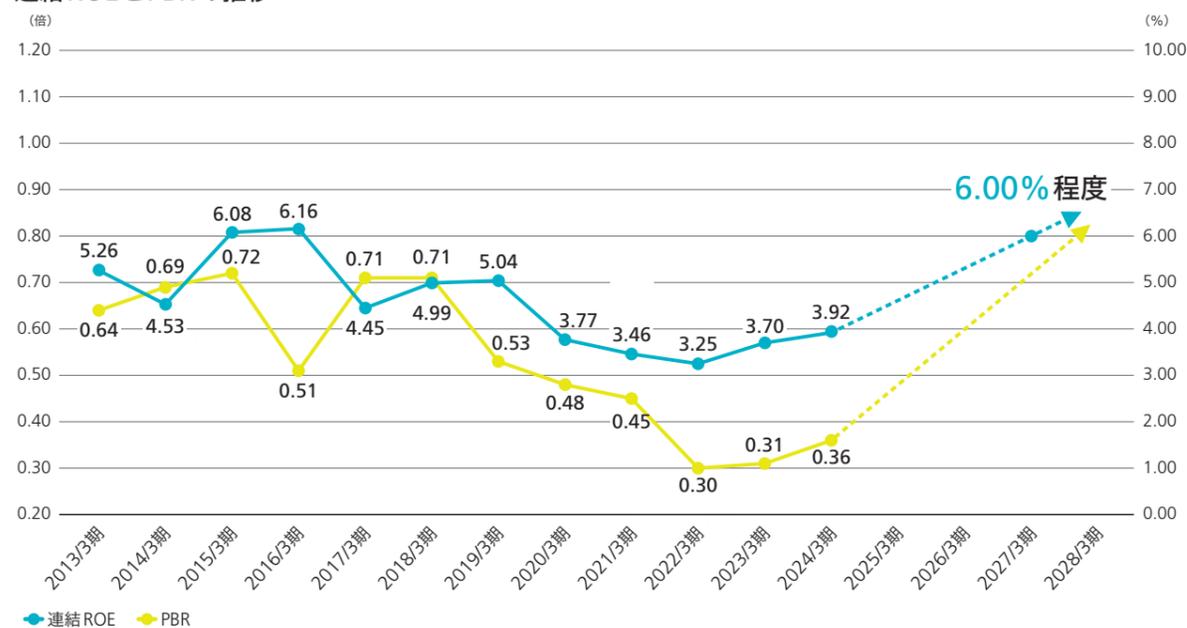
当社グループは、ROE(自己資本利益率)を意識した経営を行っています。4月からスタートした第2次中計ではムーンショット目標「連結ROE6%」を掲げており、グループシナジーを発揮することで地域経済の成長とともに収益を拡大し、企業価値の向上を図ります。

社グループのPBRは2024年3月末時点で0.36倍と低水準にとどまっており、PBR改善への重要な要素として、ROEを引き上げていく必要があると認識しています。足下のROEは回復傾向にあり、貸出金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や、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を整備し、収益性の向上を図っています。

1 ROEの状況

マイナス金利の導入後、金融業界は厳しい環境に直面し、当

連結ROEとPBRの推移



2 ROEの向上のシナリオ

ROEの構成要素が、当期純利益RORA(当期純利益÷リスクアセット)及び財務レバレッジ(リスクアセット÷株主資本)となっていることを踏まえて、当社グループでは、トップライン(経常収益)と当期純利益の増加によるRORAの改善、株主還

元*による財務レバレッジの維持を図ります。
RORAは0.67%程度への向上、財務レバレッジは現状の9.0倍程度の維持を目指し、①トップライン伸長、②リスクアセット・コントロールを進めてまいります。

※2024年度中間期は、40円から45円への増配を実施



	2021年度	2022年度	2023年度	2024~2025年度	2026年度
ROE	3.25%	3.70%	3.92%	~	6%程度
RORA	0.35%	0.40%	0.42%	~	0.67%程度
財務レバレッジ	9.19倍	9.20倍	9.45倍	~	9.0倍程度

※2026年度はパーゼルIII最終化・完全実施基準

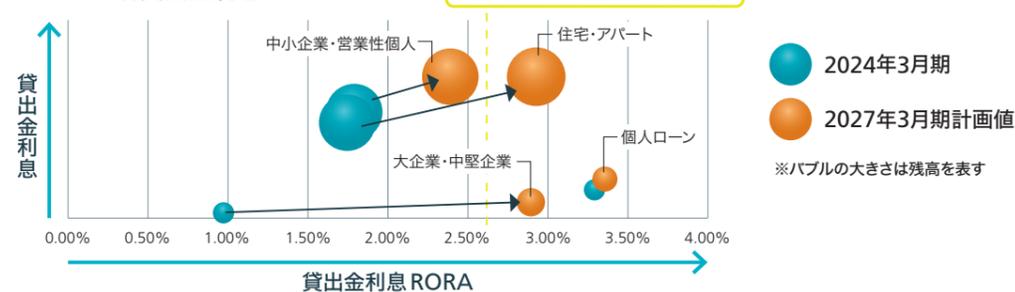
3 RORA改善 ~リスクアセット・コントロール~

リスクアセットをコントロールしつつ、融資量増強と利回り向上に取り組むことで、RORA向上と財務レバレッジの目標水準維持を目指します。なお、ムーンショット目標の当期純利

益RORA0.67%程度の達成には、貸出金利息RORA2.6%程度が必要であると想定しております。

※貸出金利息RORA = 貸出金利息 ÷ リスクアセット
※2024年3月期の貸出金利息RORAは1.86%

セグメント別貸出金利息RORA



	特性	今後の取組
大企業・中堅企業	主にシンジケートローンが該当する。パーゼルIII最終化により、外部格付に応じてRWが低減される。	昨今の金利情勢とパーゼルIII最終化の影響を加味し、今後は高格付先を中心に積極的に取り組む。
中小企業・営業性個人	当行の貸出金で最大のセグメント。パーゼルIII最終化によりRWが低減される。	企業係倍増によるリレーション強化、スピード対応により残高増加と利回り向上の両立を目指す。また、信保付融資への積極対応も含め中小企業・営業性個人向け融資を強化する。
住宅・アパート	担保評価に応じてRWが変動。	融資対応の迅速化、魅力的な商品開発と併せて、ハウスメーカーとのリレーション強化とにより残高増加と利回り向上の両立を目指す。
個人ローン	個人向け無担保ローンという特性上、利率が高く、最もRORAが高い。	ライフサイクル全体を通じた資金需要に対する推進、Web完結商品「おきぎんSmartローン」の投入等利便性の向上、デジタルマーケティングの活用により着実に残高を積み増していく。

4 RORA改善 ~非金利収益の強化と生産性向上~

地域の事業者の方々が資金繰りに奔走することなく、事業や経営に専念できるように支援すべく、あらゆるサービスをワンストップで提供するためのコンサルティング強化など通じて非金利収益を強化します。さらにDXによる効率化を推し進め、内部事務を削減してまいります。こうした金利収益以外の側面からの取り組みをも通じて、当期純利益RORAの向上、ひいてはROE6%の達成を目指します。

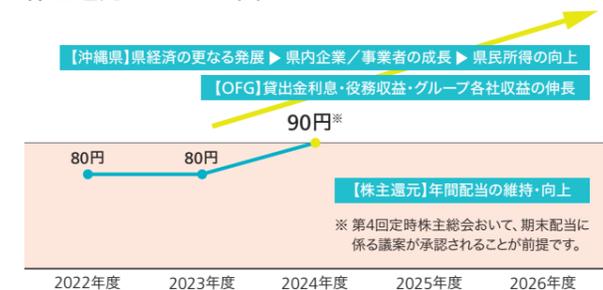
株主還元による株主資本の維持

リスクアペタイト・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とともに収益を最大化させ、かつ政策保有株式の縮減により、株主還元の強化や成長領域への投資等に充てていく予定です。

1 株主還元の強化

当社グループは、経営理念である「地域密着・地域貢献」の実現に向けて、地域社会の成長牽引に必要な安定した収益と適切な自己資本を確保するとともに、当社グループ株式への投資魅力を高めるための株主還元の実施を図ることを基本方針とします。その基本方針に沿って、第2次中経の期間中(2025年3月期~2027年3月期)は、1株当たり年間90円00銭を下限とした安定的な累進配当を行い、更に利益水準に見合う株主還元を機動的に実施することを2024年11月8日に発表しております。これに伴い2024年度の間配当は40円から45円の増配を実施しております。また、2024年度の期末配当予

株主還元のイメージ図

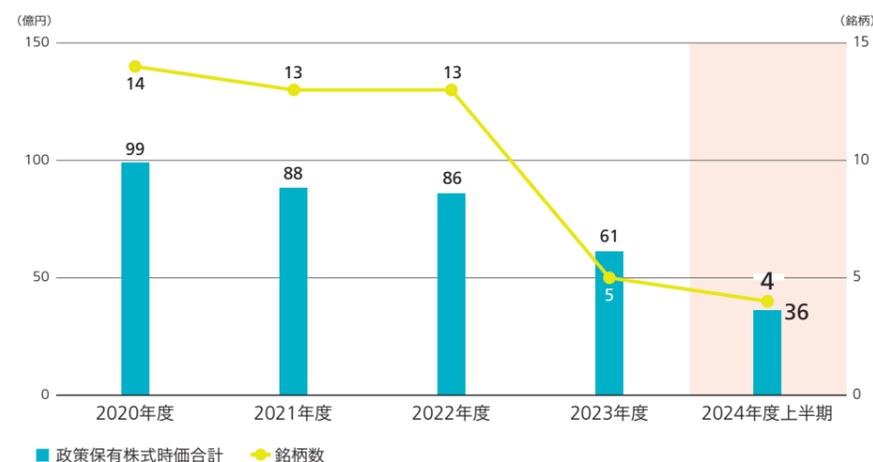


想についても40円から45円に引き上げております。

2 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理性や将来の見通し、地域経済との関連性など資本コスト等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積極的に縮減を進めています。これは、株主の皆さまの利益を最大化するために、効率的な資本配分を行うことが重要だと考えているからです。2022年度時点で、銘柄数・金額ともに2024年度までに半減させる目標を掲げておりますが、現時点でその水準に到達していません。2024年9月末時点で4銘柄、36億円へ低減し、純資産に占める割合は2.32%と低水準を維持しています。縮減により生み出されたリソースは、株主還元の強化や成長領域への投資等に充てていく予定です。

上場政策保有株式の状況



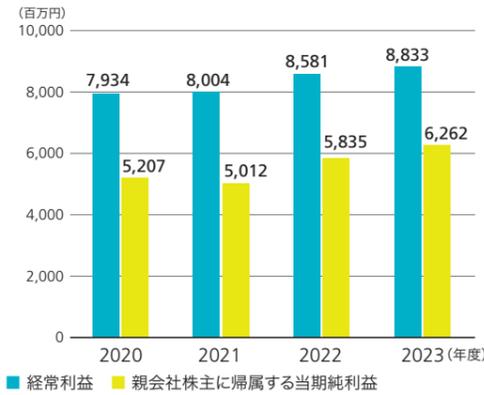
財務ハイライト

経常収益 (OFG連結)

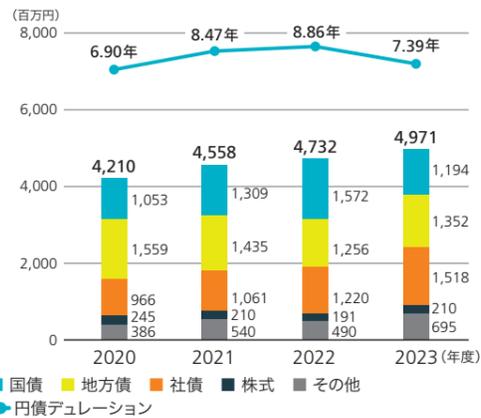


※当社は、2021年10月1日設立のため、2021年度以前の連結計数は参考として株式会社沖縄銀行の連結計数を記載しております。

経常利益、親会社株主に帰属する当期純利益 (OFG連結)



有価証券残高、デュレーション (銀行単体)



自己資本比率 (OFG連結)



貸出金残高 (銀行単体)



貸出金利回り (銀行単体)



顧客向けサービス業務の利益及び利益率 (銀行単体)



人的資本経営

職員一人ひとりが、グループと地域社会の成長を支える人財となるべく、多様な価値観を尊重し、それぞれが能力を最大限に発揮する組織を目指します

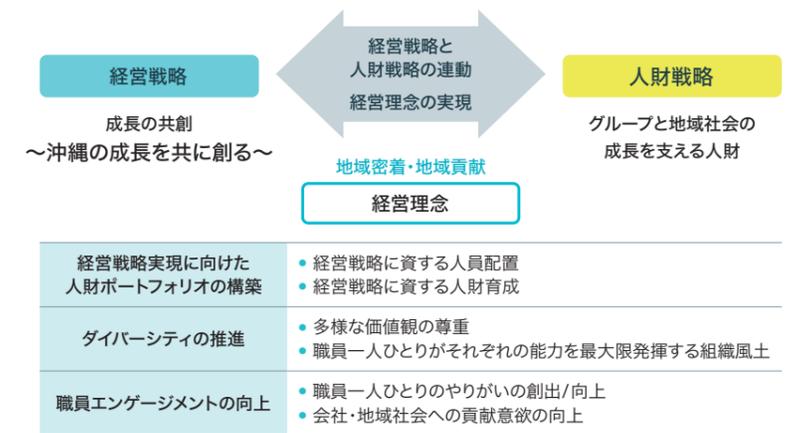
おきなわフィナンシャルグループは、人財のスキルや能力を資本と捉えて、最大限その能力を引き出す人的資本経営を実践することが業績の向上につながり、更には企業価値を高めるものと認識しています。人的資本経営を推進していくために、計画的な人財育成や働きやすい環境づくりに注力し、職員エンゲージメントの向上に努めます。

基本的な考え方

人財戦略の主要な取組みとして、「経営戦略実現に向けた人財ポートフォリオの構築(人員配置と育成)」「ダイバーシティの推進」「職員エンゲージメントの向上」を掲げております。

「経営戦略」と「人財戦略」が連動することで、経営理念である「地域密着・地域貢献」の実現に向けて取組んでいきます。

データ活用の体制構築やAI活用等に取り組みます。



人財戦略

1 経営戦略実現に向けた人財ポートフォリオの構築

目指す姿 経営戦略に資する人員配置と人財育成の実施



① 経営戦略である法人営業担当者倍増に向けた取り組み 職員のキャリアプランを確認し、それを踏まえた人員配置・係替えを実施することで、職員のキャリア形成支援、やりがいの創出に努めています。併せて高度融資人財育成チーム

を充足し、現在の法人営業担当者、今後配置予定の法人営業担当者(ネクスト企業係)向けに「高度融資人財育成プログラム」に基づく研修を実施しています。

2 配置前研修の実施

職員が安心して係替えに臨めるよう、法人営業担当者のみならず、他係についても配置前研修を実施しています。

- 渉外係(個人コンサル)の育成に向けた配置前研修
- テラー係向け「預金相談(基礎編・応用編)」研修

3 専門人財の育成

企業の経営課題解決や、個人のお客さまの資産運用等のサポートスキルを高める講座や研修を実施することで、専門人財の育成に取り組んでおります。

- 中小企業診断士一次試験対策講座・ファイナンシャルプランナー1級、2級技能検定対策講座

- ITコーディネータケース研修

4 業務効率化、廃止による人員創出

営業店と本部が一体となり、事務改革による窓口の事務量削減に努めています。創出された人員をコンサルティング部門に配置することで、より一層のお客さまサービス向上に努めてまいります。

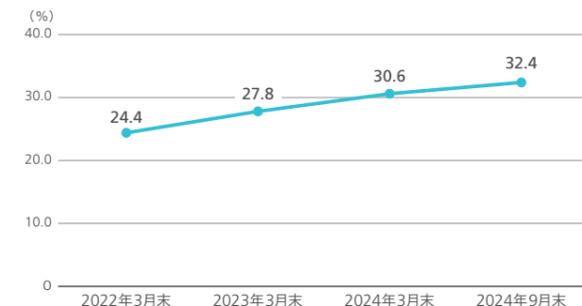
2 ダイバーシティの推進

目指す姿 多様な価値観を尊重し、職員一人ひとりがそれぞれの能力を最大限発揮する組織風土の構築

1 女性活躍の推進

当社グループは女性活躍の推進・支援に取り組んでおり、各種研修の開催等により、女性管理職比率は年々増加しております。一方で、管理職輩出へ一定の成果があるものの、沖縄銀行では役員クラスへの輩出実績はなく、経営幹部を育成する仕組みの構築が課題となっていました。そこで新たに女性活躍推進カレッジ(愛称「フェミエール」)を開講し、県内外部企業にも展開して参画いただいています。

OFG全体の女性管理職比率推移



女性活躍推進カレッジ(愛称「フェミエール」)の概要

項目	概要
研修名	おきなわフィナンシャルグループ女性活躍推進カレッジ(愛称「フェミエール」)
目的	経営者に必要な目線である「経済動向の把握」「自社事業のライフサイクルの見極め」「経営戦略の立案・検証」「ガバナンス・コンプライアンス」に対する鳥瞰した目線を養成する。
対象企業	沖縄県内企業18社(県内外部企業14社、おきなわフィナンシャルグループグループ会社4社)
参加者	幹部候補の女性職員(部長～係長クラス)33名(各社2名～3名程度)
開催頻度	年6回(2カ月に1回)
研修内容	第1回 モチベーション向上 第2回 サステナビリティについて 第3回 沖縄県経済について 第4回 経営戦略について 第5回 働き方改革について 第6回 振り返りと未来へのステップ

2 男性育児休業に関する取り組み

当社グループは、すべての職員が子育てに取り組むことで新たな価値観を形成することを目指し、2022年4月より沖縄銀行において男性職員に対し、有給による1ヵ月の育児休業取得を義務化しました。同年7月にはグループ全体に拡大し、男性が本気で育児に取り組むことで、仕事では得ることのできない新しい知識、経験の獲得を後押ししています。取得者には、「部長・支店長等の部門長」などこれまで育児休業を取得しづらいと考えられていた属性の職員も育児休業を取得しており、誰もが育児に参加する社会の実現に貢献いたします。なお、制度創設以降の取得率は100%となっています。

3 中途採用に関する取り組み

人財の多様化に向けて、中途採用の取り組みを強化しております。その取り組みの一環として、何らかの事情でやむを得ず退職する職員にも再就職の機会を提供するため、2023

年11月より、当社グループおよび沖縄銀行において職員再雇用制度として「ウエルカムバック制度」を新設しました。これまで、中途退職者に対する職員再雇用制度は、「結婚・出産・育児その他家庭等の都合」に限定されていました。働き方や生活様式が多様化する中、これらの都合以外の理由による退職者に対しても再雇用の門戸を広げることで、退

職後の経験・成果を幅広く取り込み、これまで以上にお客さまへ付加価値の高いサービスを提供していきます。また、2024年8月には、職員による紹介採用制度である「リファラル採用」を開始しており、多様な人財の確保に取り組んでまいります。

3 職員エンゲージメントの向上

目指す姿 職員一人ひとりのやりがいの創出/向上と、会社・地域社会への貢献意欲の向上

1 キャリア形成支援に向けた取り組み

職員が目指したいキャリアゴール到達のためのキャリア形成支援策の一つとして、働きたい部署へチャレンジできる機会を提供し、働きがい等モチベーション向上を図る「ジョブチャレンジ制度」の公募をグループ全体で実施しています。

2 人事評価制度に関する取り組み

沖縄銀行は、お客さま本位の業務運営のさらなる浸透を図るために2020年度より人事評価制度を改訂し、プロセス評価を導入しました。具体的には、「住宅ローンの融資額」や「投資信託販売額」といった営業実績評価の割合を縮小し、「お客さまのニーズに応じた最適な商品・サービスを提案する」や「お客さまのニーズにあったコンサルティングサービスの提供を行う」といったお客さまへの貢献活動を評価することにより、お客さま満足度の向上を図るとともに、職員の「働きがい」を高め、お客さまへ貢献する人財を育成します。

3 働きやすい環境、ワークライフバランスの実現

当社グループは、社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、2023年4月より沖縄銀行で、2023

年7月よりグループ全社でフレックスタイム制度を導入しました。フレックスタイム制度の活用や、業務削減・効率化により、時間外勤務は減少傾向にあり、生産性の向上とワークライフバランスの実現につながっています。

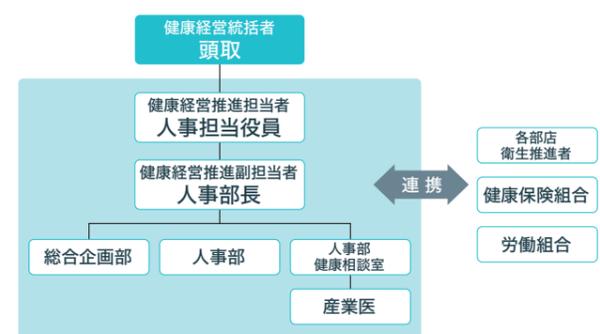
4 健康経営の推進

当社グループでは、職員の健康を経営課題と捉え、エンゲージメント向上を土台とし、働き甲斐のある職場づくりに取り組み、企業の持続的な成長を図るとともに、県民の健康増進サポート、地域社会の発展に繋がっていくため、健康経営を推進しています。



沖縄銀行では2005年に沖縄県の県民一体の健康づくり運動「健康おきなわ21」に賛同する形で「健康応援BANK」を宣言しました。職員の健康を基軸に、県民や県内企業で働く皆さまの健康増進の一助となり地域の発展につなげていくことを目的としてさまざまな取り組みを実施し、2018年から継続して「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に認定されています。

健康経営の推進体制



沖縄銀行1人当たり月平均残業時間の推移



対談1

エリア分室
新規配置職員

法人営業担当者2人が語るやりがいや今後の意気込み



株式会社沖縄銀行
米須 淳乃
(島尻中頭エリア エリア企業係アシスタント)

株式会社沖縄銀行
松田 啓佑 調査役
(コザエリア エリア企業係)

企業係になった経緯や仕事のやりがい

米須 企業係以外の業務を一通り経験して、次は企業係に挑戦しようと思っていたところ、今年の7月からエリア企業係アシスタントに配属されました。研修プログラムが整っていたおかげで事前準備もしっかりでき、スムーズに業務を進められています。私が配属されたエリア分室には分室長と4人のエリア企業係、そして私を含めた2人のエリア企業係アシスタントがいます。チーム全体でサポートし合いながら業務に取り組んでいるので心強いです。

松田 私は入社3年目の後半に当時の支店長に抜擢され企業係になり、その後10年目にエリア企業係になりました。お客さまとの交渉や融資の受付に加え、銀行内で案件を円滑に進める役割も担っています。お客さまのニーズに応えるため、通常の企業融資にとどまらず、法人と個人を一体とみなし、資産価値に着目したファイナンス手法を提案することもあります。自分がカスタマイズした提案がよるこばれたときは、大きなやりがいを感じますね。

米須 私はまだエリア企業係アシスタントなので、お客さまと直接やりとりする機会はありませんが、最近、あるお客さまが新規で新店をオープンするための運転資金を借りたいという案件があり、稟議書の作成を担当しました。自分が関わった案件がどんな形でオープンするのか今から楽しみで、これまでの業務とは違うやりがいを実感できそうです。

松田 支店ごとに地域の特性があったりして、いろいろな経験が積めるのもおもしろいところですね。私が以前勤務していた糸満支店では、老舗企業から新興企業まで幅広い業種を担当でき、良い経験になりました。その後転動した山内支店では不動産が活況で、私も不動産に興味を持ち、宅建の資格を取得しました。銀行業務を通じて得た知識を自分自身の資産運用にも活かせるようになり、充実した銀行員生活を送っています。

OFGの強み

米須 お客さまへの提案において、グループ会社と連携することで、提案材料を取り揃えることができます。資産運用に関

しては県内唯一の証券会社がグループ内にあるので頻りに連携していますし、融資に関しても新規のリースと組み合わせで提案できることは強みですね。

松田 そうですね。具体的には例えば不動産を持っていて、自社ビルの中でスポーツジムを経営したいというお客さまがいた場合、ビルの購入資金は沖縄銀行が融資し、設備などはおきぎんリースで提供することができます。こうした複合的な提案ができるのは、競合との差別化になるとともに、地域密着型で沖縄銀行が長年積み重ねてきた信用力も大きいと思います。

米須 人事制度の充実や業務効率化による職場環境整備もOFGの魅力向上につながっていると思います。システムが大幅にアップグレードして預金や運用業務に係る事務作業がだいぶ減って残業時間も減りました。また、フレックスタイム制度や時間休暇が導入され、より柔軟な働き方ができるようになりました。

松田 人事制度は行員目線の設計になりましたよね。業務効率化についても車や住宅ローンの仮審査がネットで完結するようになったりして事務作業が減り、浮いた時間で新しい提案や付加価値の高いサービス対応に集中できるようになっています。土日にあれもこれもやらなくてはと考えることもなくなり、休みを思い切りリフレッシュできるようになりました。

より働きやすい職場環境にしていこうために

米須 働き方改革が進んで職場環境がよくなっているおかげで、いろいろなことに挑戦しやすくなっていると実感しています。だからこそ、これからもキャリアアップに積極的に挑戦していきたいですね。

松田 多くのことがスマートに進むようになる一方で、一度や二度の提案でうまくいかず、何度も訪問し信頼関係を築くような泥臭い営業が実を結んだ時の達成感は格別です。諦めない精神を持った行員も多く、日々励みになっています。今後さらに知見を深めて、幅広い業務に対応できる企業担当を目指していきます。

対談2

ジョブチャレンジ
制度活用者

ジョブチャレンジ制度活用で広がる可能性と今後の目標



株式会社みらいおきなわ
島袋 久美子 上席調査役
(沖縄銀行 → みらいおきなわ)

株式会社沖縄銀行 法人事業部
大田 侑弥 主任
(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

島袋 2007年に沖縄銀行に入行して、産休をはさみつつも支店での銀行業務を一通り経験し、ジョブチャレンジ前に在籍していた支店では支店長代理として働いていました。一通りの支店業務や役職経験を経て、ふと新しい領域に挑戦したいと思うようになり、ちょうどみらいおきなわが募集していた地方創生に関わる事業に心を惹かれて手を挙げました。

大田 私は2017年におきぎんリースに入社し、7年間営業に従事してきました。最初3年半ほど本社でリースの契約や割賦の提案を行い、その後、転勤先でも同じような業務を経験しました。将来的に会社全体を俯瞰し、より広い視野で業務に取り組んでいくためには他領域での経験が不可欠だと考えるようになり、融資やM&Aなど多岐にわたる提案ができることに魅力を感じて沖縄銀行法人事業部に応募しました。

制度を利用したことでの自己成長と学び

島袋 長年在籍した支店では、本部が企画・決定したルールに基づき業務を進めていました。一方、みらいおきなわでは目指すゴールは定められているものの業務プロセスは個人の裁量に任ざされており、慣れるまで試行錯誤しましたが、今は充実感をもって取り組んでいます。制度利用を通じて、支店の重要性を改めて認識すると同時に、本部のサポートがあるからこそ支店がスムーズに業務を進められることにも気づくことができました。

大田 沖縄銀行で実際に働いて大企業の規模感を体感できたことに加え、行員の皆さんが主体的に行動している姿にも刺激を受けました。おきぎんリースでは、お客さまからの依頼に応じて仕事をすることが多かったのですが、法人事業部では「どうすればお客さまにアプローチできるか」「どのような支援ができるか」を総合的に考え、グループ会社やビジネスパートナーと連携して、有機的な提案を行っています。こうした発想や考え方を学べたことは非常に大きな収穫です。

島袋 それは貴重な経験ですね。私は10離島町村とパートナーシップ協定を結び、包括連携していくプロジェクトにかかわっていて、DX支援や役場内の業務効率化のサポートをして

いますが、自分で考えながら進める過程でOFGの伸びしろや課題も認識するようになりました。離島の活性化は沖縄全体の発展にも寄与するので、地域密着でプロジェクトを進めることに大きなやりがいを感じています。

大田 沖縄の発展はOFGの成長にも大きな影響を与えますよね。私も地域と沖縄銀行との信頼関係の重要性を実感していて、この信頼関係のおかげでおきぎんリースが関連案件を獲得できています。これからはおきぎんリースでも主体的な情報収集を行って、沖縄銀行と連携しながら地域活性化につながる取り組みを広げていく必要性を感じています。

今後の目標

島袋 当面は、離島と共創していくというミッションのもとに、困ったことがあればすぐにみらいおきなわやOFGを頼ってもらえる信頼関係を築いていきたいです。また、キャリアのゴールとしてはOFGの成長の原動力となる人財の育成に再度携わりたいです。

ジョブチャレンジ前は支店長代理として行員の育成に携わっていましたが、その途中で異動となったため、その役割が途中で終わったという未完の思いがあります。

いつかは支店に戻って、行員の育成を最後までやり遂げたいと思います。

大田 いろいろな世代や価値観をもった社員が在籍する中、全社員が安定して働ける環境を整えなければ、将来的な人財の維持や確保は難しいと感じています。沖縄銀行はそうした社内統制がうまく機能しているように思うので、沖縄銀行で学んだことを活かして、おきぎんリースをさらに良い会社でできる人財になりたいです。

対談3

女性管理職

働き方改革とキャリア支援で広がる女性の活躍



業務を通じて成長を実感した場面

國吉 27年の銀行員キャリアを通じて、多岐にわたる経験を積んできました。那覇市内の支店で新入行員だった当時は、手作業で伝票を1日4~500件処理していました。その後東京支店など複数の支店で渉外や融資業務等に従事しつつ、2度の育児休業を経験しました。2回目の育児休業の後に配属された証券国際部では投資信託の事務を任せられ、それまで担当した業務と違って右も左もわからない世界で苦労しました。特にNISA制度開始時期の業務は煩雑で、家族のサポートを受けながら仕事と育児をなんとか両立して乗り切りました。この時の経験はその後も生きています。

森下 私は30歳の時、沖縄銀行のバックオフィス業務を行う「おきぎんビジネスサービス」に契約社員として入社しました。主な業務は、沖縄銀行のお客さまの口座振替依頼書や納付書など、各種契約書の事務処理です。職場は女性が多く、契約社員やパートが大半でしたが、社内の改革により正社員に昇格できるようになり、その流れで私も課長職に就くことになりました。上司や同僚にいろいろと教えてもらい、周囲のサポートがあったから成長できたという思いが非常に強いです。おかげで、お客さま、沖縄銀行、おきぎんビジネスサービスの立ち位置や業務の本質を深く理解できたと思いますし、やりがいを感じながら日々頑張ることができています。

働き方改革や女性活躍のさらなる推進に向けた考え

國吉 入行当初は残業することもありましたが、今では働き方改革が進み、定時付近での退社が浸透しています。さらにフレックスタイム制も導入され、業務にめどがついたら退社できるシステムになりましたので、女性は保育園の送り迎えや病院に行くことができ、かなり働きやすくなったと思います。

森下 孫休暇や介護・看護休暇といった休暇制度も充実しましたよね。おきぎんビジネスサービスでは、2022年から入社1年後に正社員に登用できる制度が導入されました。女性が多いので、年齢的な変化に配慮しながら職員の意識改革を促すことが重要だと考えており、意見を言いやすい環境づくり

を心がけています。

國吉 女性が活躍しやすい環境がかなり整った一方で、先日参加した女性活躍推進カレッジで外部の方と交流する中で感じたのは、まだOFGに導入されていない良い制度や福利厚生があるということです。個人的にはメンター制度も導入した方がよいと感じています。

森下 管理職になったら気軽に相談できる人も減って大変そう、というイメージを緩和するためにもメンター制度はあったらいいですね。1人で悩まずに相談できる仕組みがあれば心理的な負担も軽減されると思います。

國吉 加えて女性活躍推進法が施行される前から働いている職員向けのギャップを埋めるキャリア支援施策もあるといいですね。今では女性も融資業務に携わっていますが、私の入行当時には女性は融資業務に携わることはなかったので、スキルアップ研修やメンタル面でのケアもあると女性活躍の幅が広がると思います。

森下 働きがいの観点では、以前は沖縄銀行の指示をこなす業務が中心でしたが、数年前から双方向のコミュニケーションが進み、こちらから積極的に提案ができるようになりました。やはり自発的に仕事ができる方がやりがいが増し、職員も生き生きとしてきた気がします。

國吉 OFGになって3年が経ち、グループ連携がより浸透したことで多角的なアプローチが可能となり、お客さまの課題解決により貢献できるようになったと実感しています。私自身、やりがいのある魅力的な仕事だと感じています。

今後の目標

國吉 これからも地に足をつけて前進し、チャンスがあればさらにキャリアアップしていきたいです。また、部下から憧れられる存在になれるよう日々努力していきたいです。

森下 私は女性部長など、管理職の育成に力を注いでいきたいと考えています。次世代のお手本になれるよう、自分自身もしっかり律していきたいです。

Chapter 3 未来創造に向けた取り組み

非財務ハイライト

「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)2024年9月末の実績

女性管理職比率(役員者以上)

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。2027年3月末に女性管理職比率40%達成を目指しております。



“働く女性に追い風を。”

OFG全体



沖縄銀行



(注)2024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

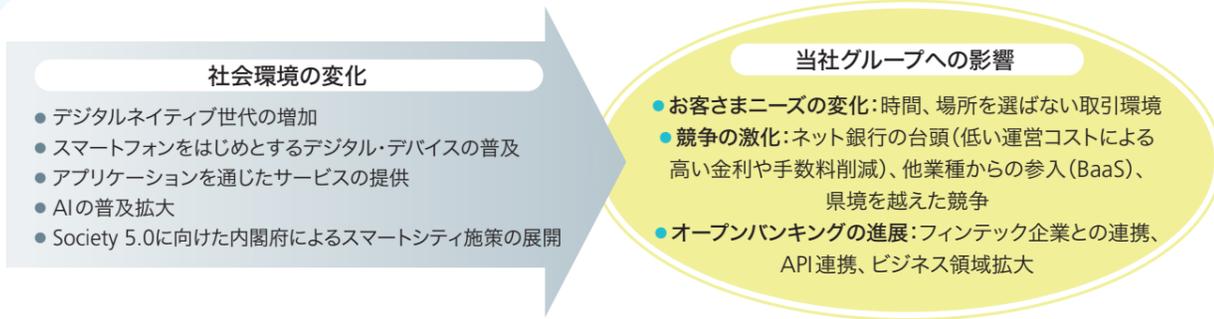


(注)2022年4月の制度開始からの実績

DXに向けた取り組み

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。

デジタル化・DXに関する環境認識



推進体制

● ガバナンス

DXと新たなカスタマー・エクスペリエンス(CX)の実現に向けて、営業戦略部のDX戦略企画グループでは、社会環境の変化やお客さまのニーズを踏まえたグループ全体の戦略策定や策定の展開、進捗管理を行っています。

また、ICT統括部では、サイバーセキュリティを含むシステムリスクの管理体制を構築しているほか、業務削減/効率化のための企画立案や進捗管理を行っています。

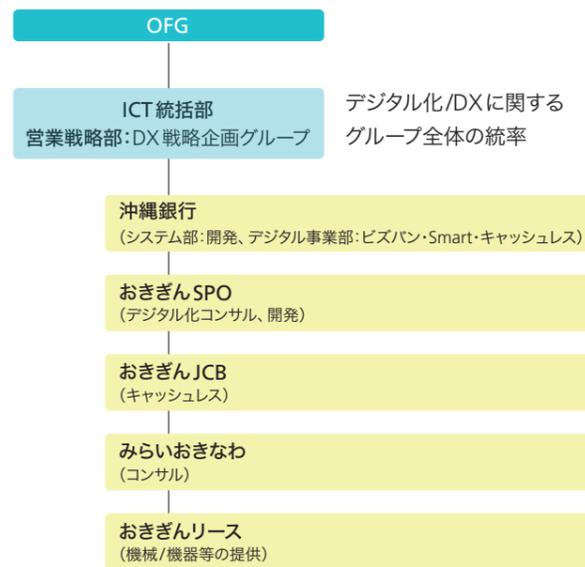
● 環境整備

第2次中期経営計画では、営業力の強化に向けて、窓口事務の削減や効率化を進めるとともに、データ活用の体制構築やAI活用等に取り組みます。

主な取り組み

セブン銀行ATMとの連携強化、来店予約サービスの利用拡大、QRコード付伝票Web作成サービスの開始

● 推進体制



デジタル人材の育成と確保

あるべき姿	デジタルを活用してお客さまの課題を解決し、ビジネスや組織を変革するためのコンサルティングを行う人材
実施していること	ITパスポート・ITコーディネーターをはじめとする関連資格の取得促進、システム開発に関する専門人材の確保/育成(クラウドエンジニア等)

DXで目指す姿



目指す姿の実現に向けた施策

	目標	施策
1 取引のデジタル化	個人取引の完全デジタル化、対面/非対面を選べる取引環境の構築	ビズバンの提供、おきぎん Smartの機能拡充(投資信託、NISA対応、おきぎん Smartローン)、預かり資産の非対面取引の割合を倍増
2 業務/事務のデジタル化	窓口事務の30%を削減	来店予約サービスの導入、QRコード付伝票 Web作成サービスの導入、セブン銀行ATMとの提携、業務削減/効率化による人員シフト(法人営業担当者の倍増)
3 営業スタイルの変革	データ利活用に基づく営業体制の構築、タイムリーかつカスタマイズの提案	顧客管理システムのリニューアル、タイムリーな提案、成約率の倍増、グループ連携/グループシナジーの発揮によるコンサルティング機能の強化(地域のDXを牽引)

次世代グループ情報基盤活用の営業プロセスイメージ

広告宣伝	見込情報	営業活動	顧客管理
<ul style="list-style-type: none"> Web広告の活用強化 データ利活用によるプロモーションの最適化 	<ul style="list-style-type: none"> データに基づくマーケティングでヒット率の高い見込情報の作成 非対面チャネルを活用した効率的な提案活動 → Web完結割合増加 	<ul style="list-style-type: none"> 営業活動をサポートする顧客情報を提供しヒット率向上 お客さまへの提案もサポートしコンサルティング活動高度化 	<ul style="list-style-type: none"> グループでの活用前提で情報充実・利活用増加

※ 利活用するデータは、OCEANなどに蓄積した既存顧客データ、グループの営業活動による新たな顧客データ、沖縄県などの外部データを想定

Chapter 3 未来創造に向けた取り組み

社外取締役座談会



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 氏

社外取締役(監査等委員)
司法書士 税理士
当山 恵子 氏

社外取締役
弁護士
村上 尚子 氏

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 氏

地域社会との成長サイクル創出による 経営理念の実現を目指して

第1次中計を振り返って、OFGがどういった成果を上げたと思いますか

村上: 第1次中期経営計画(以下、第1次中計)は、持株会社に移行して、次のフェーズで何をすべきか模索した3年間であったように思います。取締役会にはグループ各社の社長も参加(オブザーバー参加)するようになり、OFG全体で取り組むべき課題の議論を通じて経営の一体感がさらに強まりました。そして、新たにスタートした第2次中期経営計画(以下、第2次中計)では、ムーンショット目標達成に向け、社長を中心に大きく変わろうとしているのを感じます。変革に向けたアイデアが次々と生まれ、実行している点を評価しています。

当山: 私も同感で第1次中計は、今後の成長を加速させるための基盤を築くためのものだったと思いますが、持株会社化によって、お客さまが抱えるさまざまな経営課題に対して、一緒に伴走しながら支援する形で、より効果的な提案ができるようになったのではないかと思います。その成果として、沖縄銀行が「2023年度 メインバンク取引先 増収増益企業率」ランキングで第10位(株式会社東京商工リサーチ調べ)に入ったり、沖縄県内の金融機関として初めてForbes「WORLD'S BEST BANKS(世界の銀行ランキング)」に選出された

りするなど、外部からの評価も得られたのだと思います。

こうした結果に至った要因としては、「グループ経営意見交換会」等を通じて経営陣の強い思いが職員にも伝わり、共感を生んだのではないのでしょうか。

比嘉: 私は第1次中計の途中から加わり、取締役会での議論で特に印象に残ったのが「マーケットイン」を重視する姿勢でした。お客さまのニーズや市場の変化をしっかりと捉え、それに応じた施策を講じることで成果を上げていたと感じます。それから沖縄銀行とみらいおきなわが、那覇市の物価高騰支援事業(なはんちゅpay)を受託し、それをグループ会社

のおきぎんジェーシーピーやおきぎん経済研究所と連携させるといった事例も生じ、グループ全体の総合力を活かした取り組みが具体化されたのも成果だと思います。

杉本: そうですね。持株会社化した目的でもある、地域に根ざした「金融をコアとする総合サービスグループ」としての基盤を確立した3年間だったと私も感じています。また、第1次中計で特筆すべきは、どこよりもコロナの影響を受けた沖縄経済をOFGが支え続けたということです。厳しい状況下で地域を支えたこの実績は、OFGのさらなる飛躍に必ず役立つと思っています。

第2次中計の策定プロセスや計画に対する意見を聞かせてください。

村上: 第2次中計の策定にあたっては最初にたたき台が提示されましたが、「OFGの将来像」について理想や志、何を大切にしていくのかといったことをまずは、役員各人が意見を出し合おう、ということになりました。これまで取締役会では、主に社外役員が意見を出すケースが多かった中で、私から社内役員の率直な思いも聞いてみたいとリクエストを出し、目指すべき理想像を真っ白な状態から全員で話し合えたことが非常に有意義でした。

当山: 第1次中計策定時は沖縄銀行主導で作成した内容が社外役員にはある程度固まった段階で共有されたのに対し、第2次中計策定に際しては最初から関与し、変遷を追うことができました。社外取締役の意見が施策に反映され、内容的にも腹落ち感ある中期経営計画を公表することができたと思います。

比嘉: 私自身は知財に関して言及をしましたが、それについても意見が取り入れられ、アクションプランに沿った進展を期待しています。

一方、ITや知財をはじめとする専門分野が急速に進展していく中、経営と現場をつなぐ中核人材の育成や計画についてはもっと議論を重ねていきたかった思いはあります。ムーンショット目標実現のための人的資本強化という視点で、今後、議論を深めていく必要性を感じています。

杉本: 第2次中計は社外の力を最大限活用しながら策定し、骨太に仕上がった印象です。ただ、おきぎん経済研究所をもっと活用し、マーケットや環境分析に基づいた検証がもう一段できていれば、OFGが果たすべき役割についてさらに深く掘り下げられたのではないかと感じています。

人的資本強化に向けた意見を聞かせてください。

村上: 研修制度や女性管理職の目標設定など、スピード感を持って改善が進められているとは思いますが、これから沖縄銀行とOFGが発展していくためには、職員一人ひとりが従来の銀行員像から大きく転換しなければならぬと考えています。日々の業務の中でクリエイティブな発想を提案できるような

仕組みや環境を整えることが、とても重要だと考えています。また採用においても、これまでとは異なる人材を積極的に採用すべきだという話が取締役会でも出ており、内部の意識改革だけでなく、新しい発想を持つ外部人材の採用が不可欠だと思います。



知的財産を有する県内企業の成長を
資金面で支援することで、
地域社会とOFGの成長サイクル創出を
期待しています

—— 比嘉 満



第2次中計策定においては
社外取締役の意見を、
施策に反映しようとする姿勢を
強く感じました

—— 当山 恵子

新たなビジネスチャンスをつめる提案を、
現場でもできる組織に変わることが
成長のカギと考えます

—— 村上 尚子



自律的な社員を増やすことが、
真の成長につながると
考えています

—— 杉本 健次



杉本:これまで新卒中心の採用であったため、役員も全員生え抜きの人材です。これからOFGがゼロから新たな事業をつくり上げていくためには、多様な人材が必要になるでしょう。イノベーションは、ダイバーシティが進んだ地域や組織から生まれやすいとみなされています。ダイバーシティ推進を、社会的責任として捉えるのではなく、イノベーションを促進する経営戦略の一環として進める必要があります。

また、企業系の拡充や地域連携の取り組みには、経営陣が現場にその意図をしっかりと浸透させ、リーダーシップを発揮して進めることが求められます。これからの組織を担う後継者人材をいかに育成していくかも、重要な課題と捉えています。

村上: OFGには、グループ指名・報酬諮問委員会が設置され

ており、次世代の経営陣を選出するプロセスや次のトップに求められるべき姿などを議論し、後継者育成計画についても年間計画を立て進めています。

当山:2022年度から男性職員に対する1ヶ月の育児休業が義務化されていますが、女性がワークライフバランスを保てる支援もさらに充実するといいですね。例えば最近、「妊活休暇」を導入する企業が増えつつありますが、仕事をしながら不妊治療を続けるのは難しいため、産む選択をした夫婦をサポートする制度があってもよいのではないかと思います。

比嘉:組織が成長するためには従業員の仕事の満足度を高めることも大切だと思います。現在の風通しが良い環境をさらに強化し、意見を自由に言い合える組織を目指してほしいですね。

地域社会の成長を牽引していくうえで、OFGがリーダーシップを発揮していると感じる取り組みや今後の期待について聞かせてください。

村上: 地域全体の女性活躍支援において、OFGはリーダーシップを発揮していますよね。女性経営者の育成を目的に立ち上げた「女性活躍推進カレッジ」は、沖縄銀行内だけで行っていた勉強会を、OFGが資金と企画面でサポートし、各企業から女性経営者候補を集めて実施しています。私も1回目に講師として参加しましたが、講演後にディスカッションや懇親会が行われ、参加者が生き生きと交流している様子が印象的でした。また、貧困の解消という観点で、成人前の金融リテラシー教育は沖縄県の発展に欠かせない取り組みだと感じています。

当山: OFGは県内のリーディングカンパニーと協力し、10の離島町村に職員を派遣して生活インフラの改善やキャッシュレス化の推進等に取り組んでいます。これらの取り組みにより、観光客の利便性が向上するだけでなく、離島の小規模事業者の収益向上や地域経済の活性化にもつながります。グループ経営理念である「地域密着・地域貢献」を具体的な形で実現するものであり、地域社会の持続的な発展に寄与する重要な役割を果たしていると感じています。また、グループ全体のシナジーを高める役割を担う、みらいおきなわの活躍にも期待しています。

杉本: 離島との包括連携協定は形式だけに終わるのではなく、具体的な成果を追求し、地域社会に実効性のある貢献を果たしていこうと真摯に取り組んでいますよね。

OFGは企業や地域が抱える課題に対して、融資にとどまらず、グループ全体の力や沖縄の他企業と協力して課題解決に取り組んでいます。沖縄銀行では、法人営業担当者を250人に増員する計画が進行中であり、各担当者が「課題解決のパートナー」として「つなげる力」、つまり地域のリソースを結び付け、お互いに補完し合える関係を築く力を強化し、地域社会を牽引してほしいですね。

比嘉: 知的財産を活用して、企業価値を高める取り組みを推進していくことにも期待しています。事業性融資推進法の成立により、企業の無形資産や技術力をもとに融資を行うことが可能となりました。沖縄県では、知財を十分に活用できていない企業が多く見受けられます。この背景を踏まえ、沖縄銀行で知見を持った人材を育成し、スタートアップ企業をはじめリスクをとって挑戦する企業を資金面で支援することで、OFGが県の経済成長や産業の多様化に寄与することを期待しています。

コーポレートガバナンス

マネジメント体制 (2024年6月27日現在)



山城 正保
代表取締役社長



伊波 一也
代表取締役専務



村上 尚子
社外取締役
弁護士



佐喜真 裕
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



社外 4名
社内 3名



女性 2名
男性 5名

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	代表取締役社長		●		●	●		●	
伊波 一也	代表取締役専務		●		●	●	●		
村上 尚子	取締役	●	●			●			● 法務
佐喜真 裕	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ており、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おります。また、2021年より当社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おります。こうしたこれまでの実績を踏まえ、その経験や知識を活かすことにより、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するとともに、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できると判断しました。	取締役会 17/17回(100%) グループ指名・報酬諮問委員会 4/4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ほか営業店長を務めるなど、豊富な業務経験を有しており、2018年より常務取締役として銀行経営に関して経営手腕を発揮し、その職務・職責を適切に果たしております。また、2021年より当社の常務執行役員、2023年より当社の代表取締役専務として、その職務・職責を適切に果たしております。こうしたこれまでの実績を踏まえ、その経験や知識を活かすことにより、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するとともに、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できると判断しました。	取締役会 14/14回(100%) グループ指名・報酬諮問委員会 3/3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、区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おります。2020年より株式会社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おり、その他、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おります。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頂ける人物と判断しました。	取締役会 17/17回(100%) グループ指名・報酬諮問委員会 4/4回(100%)
佐喜真 裕 取締役(監査等委員)	沖縄銀行において、監査部門及び経営企画部門に携わるなど、豊富な業務経験を有しており、2021年より常務取締役として、銀行経営に関して経営手腕を発揮しております。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おります。こうしたこれまでの実績を踏まえ、その経験や知識を活かすことにより、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するとともに、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できると判断しました。	
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 16/17回(94%) 監査等委員会 18/19回(94%) グループ指名・報酬諮問委員会 4/4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 17/17回(100%) 監査等委員会 19/19回(100%) グループ指名・報酬諮問委員会 4/4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 17/17回(100%) 監査等委員会 19/19回(100%)

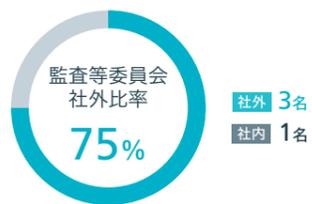
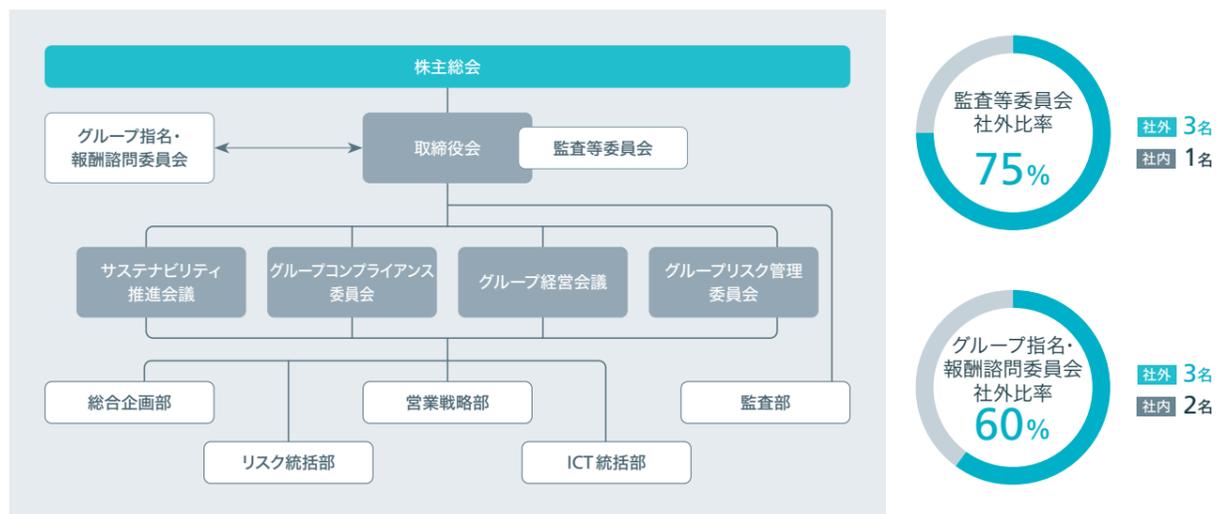
(注)伊波一也氏の会議出席状況は、就任後の開催回数を記載しております。佐喜真裕氏は2024年6月に就任したため、2023年度の会議へ出席はございません。

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7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。	2023年度 開催回数 17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及客観性を担保しています。	2023年度 開催回数 4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。	2023年度 開催回数 19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。	2023年度 開催回数 10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。	2023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。	2023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。
 - ① 「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。
 - ② 中長期的な企業価値向上を図り、ESGに関する取り組み(女性活躍推進、CO₂排出量削減)への貢献意欲を高めるものであること。
 - ③ 株主との利益意識の共有を図れるものであること。

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。



- **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。

- **2023年度の分析方法と評価結果**
評価プロセスの客観性及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、当社の取締役会が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。
- **過去の取り組み状況**
 - ① 取締役会における議論の充実を図るため、取締役会開催日の概ね1週間前に資料を社外役員に事前送付のうえ、取締役会開催日の概ね2日前に社外役員に対する事前説明会において内容を把握し、取締役会においては議論を中心とした運営を行っております。
 - ② 役員トレーニングの一層の充実を図るため、外部セミナーへの参加、グループ各社の視察や意見交換会等を実施しており、今後も、知識の習得に必要な情報提供、研修機会の更なる充実を図ってまいります。
 - ③ 第2次中期経営計画の策定プロセスにおいて、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

に繋がる重要な事項について、社内役員と社外役員との議論を重ねた結果、「人的資本経営」を第2次中期経営計画における戦略の柱(戦略II)に位置付けております。

- ④ 地域社会の持続的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、各マテリアリティの解決に資する具体的な取り組みについて第2次中期経営計画に示しており、今後はそれらの実現に向けた取り組みを実施してまいります。

- **今回の実効性評価における改善に向けた対応について**

- ① 取締役会における更なる議論の充実を図るため、重要議案の整理、取締役会決議事項の下位会議体への権限委譲の見直しや運営の効率化を継続対応いたします。
- ② 第2次中期経営計画における各種戦略、各マテリアリティに対する各種取り組み、企業価値向上に資する取り組みを実施してまいります。

Chapter 4 コーポレートガバナンス

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、定期的に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。

	2024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)		95.8%	79.2%
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)		73.40%	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		11.09%	11.64%
投資信託預かり残高上位20銘柄のコスト		1.35%	2.14%
投資信託預かり残高上位20銘柄のリスク		14.56%	16.53%
外貨建て保険預かり残高上位20銘柄のリターン		2.84%	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		0.73%	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、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」をご提供する際には、販売用資料、法定書面に加え、商品ごとと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 (2024年3月現在)

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)	53名
ファイナンシャルプランナー(2級)	597名
証券アナリスト	8名
事業承継・M&Aエキスパート	89名
M&Aシニアエキスパート	238名
中小企業診断士	37名
医療経営士(2級・3級)	54名
認定ファイナンシャルプランナー	8名
テクニカルアナリスト	2名

Chapter 4 コーポレートガバナンス

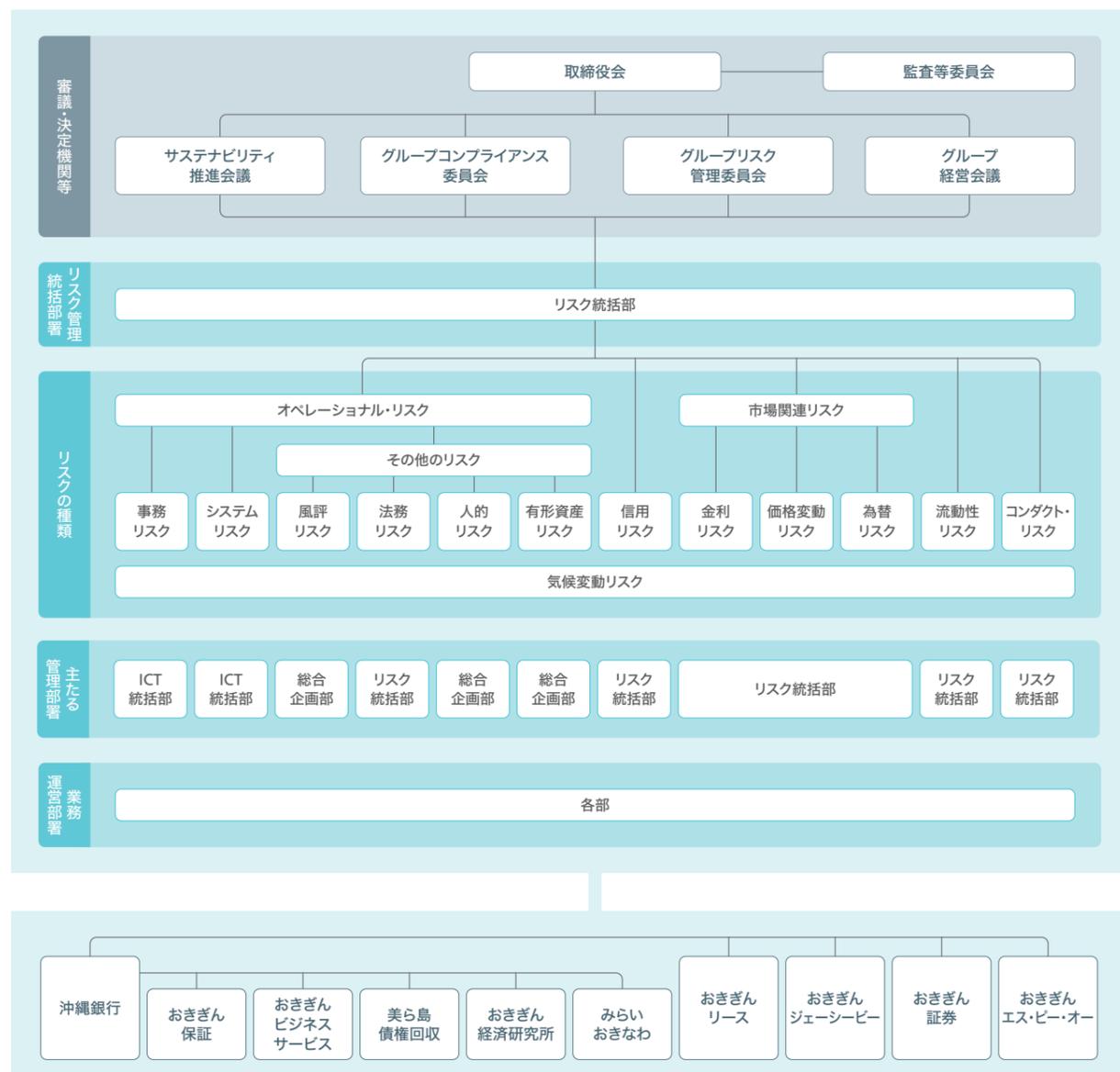
リスクマネジメント

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、原則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に、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、または外部的な事象が生じ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で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、毎期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。

Chapter 4 コーポレートガバナンス

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。

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。

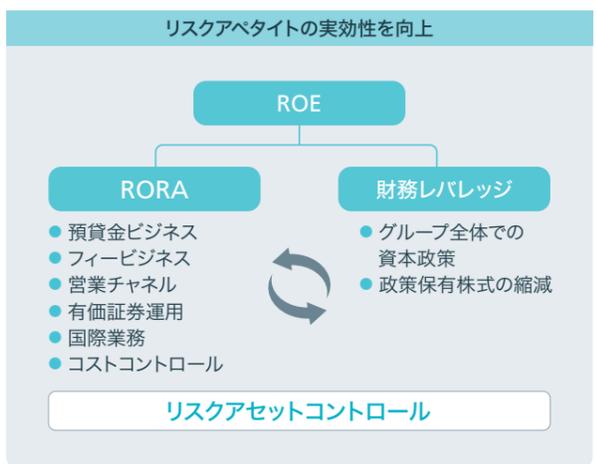
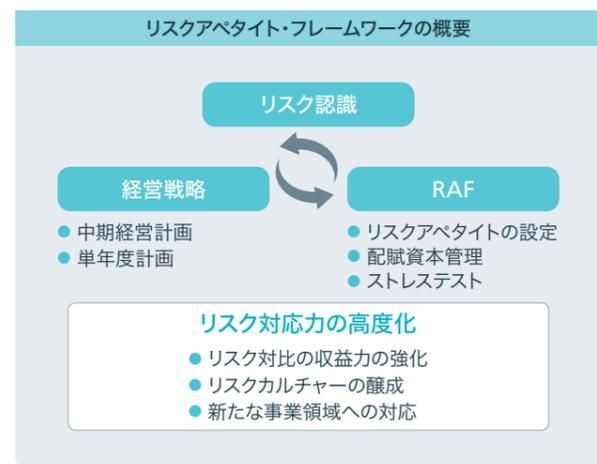
RAFとは、経営目標・戦略を達成するために、リスクアペタイト(進んで引き受けるリスクの種類と量)を明確化し、経営管理やリスク管理を行う枠組みです。

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。

なお、2024年度からのRAF運用にあたっては、第2次中期経営計画を踏まえ、リスクアセットに着目したリスクアペタイトの設定に取り組んでいます。

RAFを通じてリスクアセットをコントロールしつつ、融資量増強と利回り向上に取り組むことで、RORAの向上と財務レバレッジの目標水準維持を目指しています。

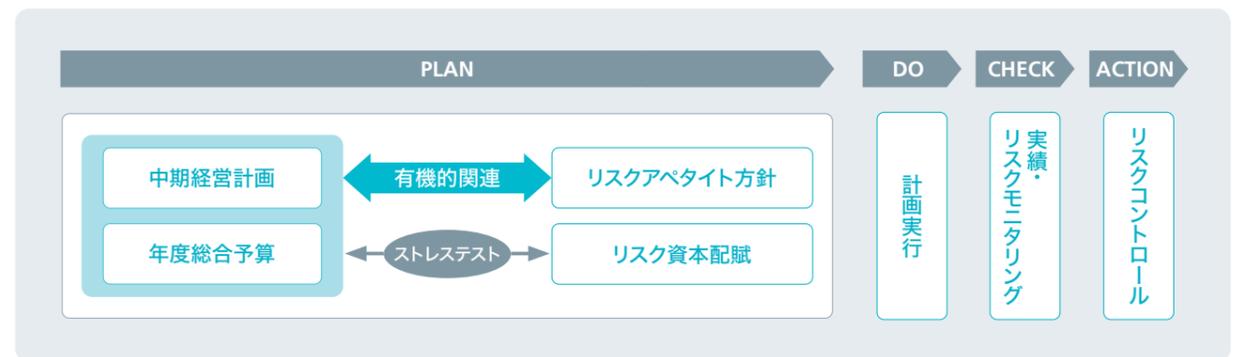


運用プロセス

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。



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、「成長の共創～沖縄の成長をともに創る～」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。

2023年度の主な活動

東京IR説明会	証券会社&保険会社向け説明会	県内IR説明会(SR活動含む)	個人投資家向け説明会	アナリスト・機関投資家との個別ミーティング
開催回数:1回 参加者:52名	開催回数:1回 参加者:25名	開催回数:7回 参加者:1,013名	開催回数:1回 参加者:557名	開催回数:12回

対話における主な関心事項

- ムーンショット目標実現に対する手応えと可能性
- ROE、PER向上に向けた取り組み
- 法人営業担当者倍増の計画について など

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、2,602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82.2%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、1,859の法人顧客から430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92.0%となりました。「スムーズな融資対応」「経営課題の確認や改善に向けた相談業務ができる」などのお言葉をいただいた一方、期待する情報提供や接触機会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。

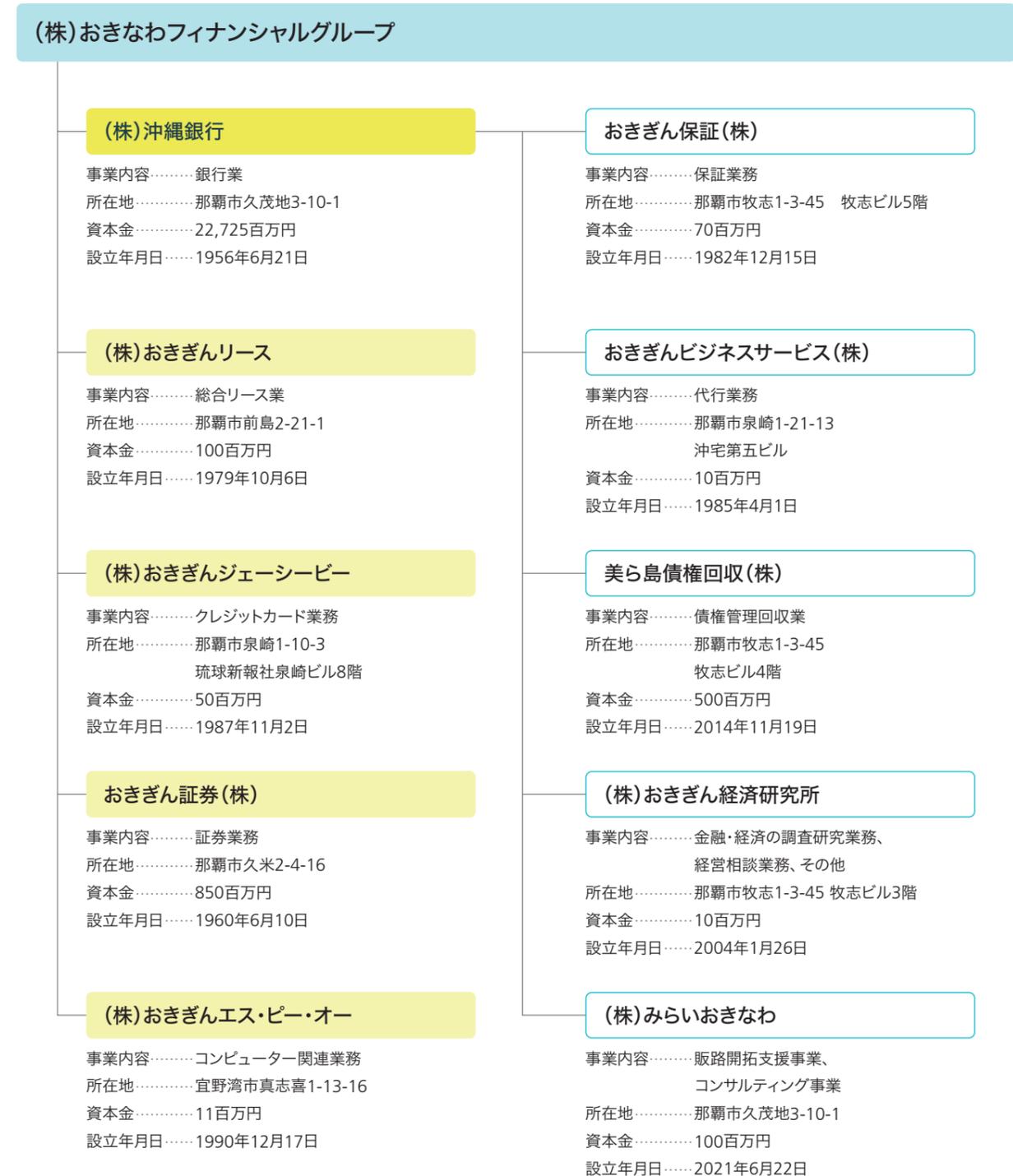
職員とのコミュニケーション

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



Chapter 5 コーポレートデータ

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。

Forbes「WORLD'S BEST BANKS(世界の銀行ランキング)」への選出

沖縄銀行は、世界的な経済紙「Forbes」による「WORLD'S BEST BANKS 2024(世界の銀行ランキング)」において、沖縄県内の金融機関として初めて選出されました。調査は、33カ国の49,000人を対象に実施され、世界各国から403行の金融機関が選出されました。また、日本国内からは、33行の金融機関が選ばれています。本ランキングでは、主に以下の基準で評価を行っています。1. 信頼性(金融機関としての安定性等) 2. 取引条件(手数料、金利等) 3. デジタルサービス(Webサイトやアプリの使いやすさ等) 4. カスタマーサービス(待ち時間、職員の親しみやすさ、満足度等) 5. 金融アドバイスの質(アドバイザーの知識、理解のしやすさ等)



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。2026年度までに管理職に占める女性の割合を40%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、活き活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、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(ICR)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

Chapter 5 コーポレートデータ

会社・投資家情報 (2024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	23,016千株*	8,958名

* 自己株式(1,572千株)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)	2,259	10.53
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	957	4.46
おきなわフィナンシャルグループ従業員持株会	834	3.89
沖縄土地住宅株式会社	709	3.31
沖縄電力株式会社	592	2.76
日本生命保険相互会社	548	2.55
住友生命保険相互会社	547	2.55
宮城 長正	408	1.90
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223 (常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部)	357	1.66
金秀ホールディングス株式会社	316	1.47

(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(1,572千株)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1,034千株は含まれていません。