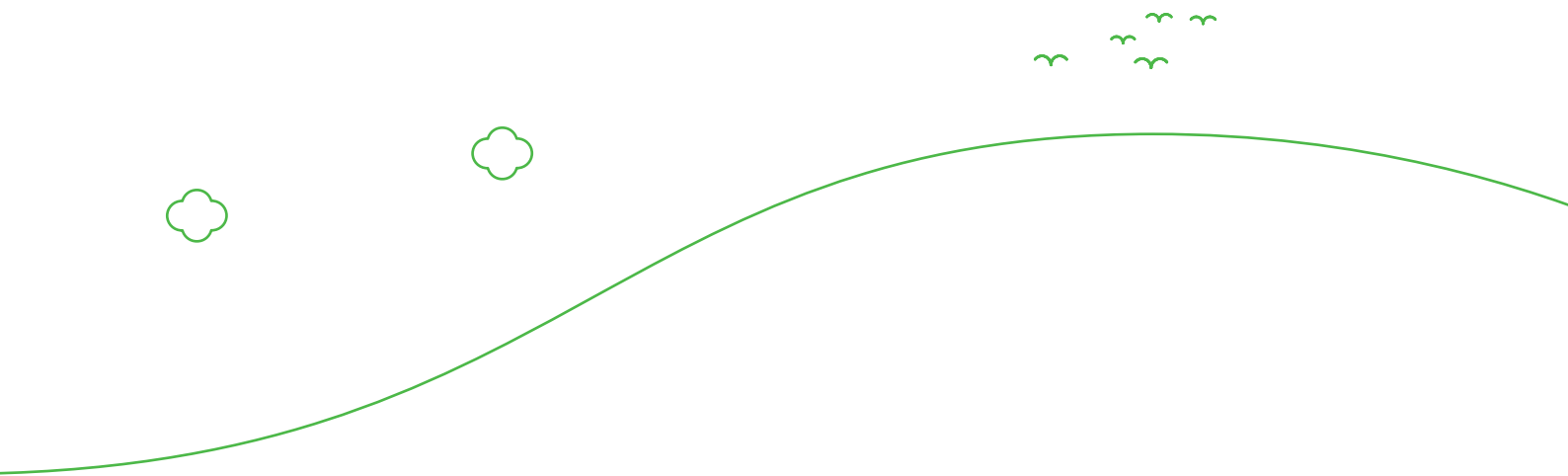




**OKB 大垣共立銀行**

# 統合報告書 2025

2024年度 ディスクロージャー誌



激変する事業環境の中にあっても経営理念である「地域に愛され、親しまれ、信頼されるOKBグループ」を経営の根幹に据え、長期ビジョン「地域と社員を幸せにするOKBグループ」の達成に向け、OKBグループは地域の皆さま、お客さまと新たな価値を共創し、地域の持続的成長に貢献していきます。

#### 経営理念

地域に愛され、親しまれ、  
信頼されるOKBグループ

#### 長期ビジョン

「地域と社員を幸せにするOKBグループ」  
～お客さまからの「ありがとう」の追求～

#### OKBグループ職員が共有すべき価値観・行動指針

#### 「OKBグループ行動憲章」

- 一、私たちは、一人ひとりが考え、行動し、時代に挑み続けます
- 一、私たちは、お客さまの喜びを追求します
- 一、私たちは、常に質の高いサービスを提供します
- 一、私たちは、地域とともに歩みます
- 一、私たちは、コンプライアンスを徹底し、誠実・公正に業務を遂行します

#### 統合報告書2025のポイント

##### 1. TOP MESSAGE (⇒P.5)

2024年度の振り返りや今後の展望、そして頭取の決意をステークホルダーの皆さまにお伝えしています

##### 2. 経営企画担当役員メッセージ (⇒P.11)

2024年度決算概要をはじめ、OKBの企業価値向上に向けた取り組みを記述しています

##### 3. 座談会：オープンイノベーション創出に向けて (⇒P.43)

オープンイノベーション創出支援拠点「OKB SCLAMB」が開設から1年経過したことを踏まえ、地域に新しい価値をどのように生み出そうとしているのか、OKBグループの担当者らと本拠点に関わっていただいているお二人をお招きし、座談会形式で語っています

## CONTENTS

#### イントロダクション

- 1 経営理念／目次／編集方針
- 3 At a glance

#### マネジメントメッセージ

- 5 TOP MESSAGE
- 11 経営企画担当役員メッセージ

#### OKBグループについて

- 15 OKB大垣共立銀行の歩み
- 17 OKBグループの強み
- 19 価値創造プロセス
- 21 OKBの価値創造：  
地域共創型コンサルティング
- 25 OKBグループのサステナビリティと  
重点課題
- 27 財務・非財務ハイライト

#### OKB大垣共立銀行の戦略

- 29 中期経営計画の位置づけと長期ビジョン
- 31 中期経営計画  
「Always～変わらぬ想いで、明日を変える～」
- 33 成長戦略
- 43 特集：座談会 オープンイノベーション創出に向けて
- 47 人財戦略
- 57 経営基盤強化
- 61 DX戦略

#### OKB大垣共立銀行のサステナビリティ

- 65 気候変動対応・環境保全
- 71 地方創生への取り組み
- 73 ステークホルダーとのコミュニケーション
- 76 人権尊重への取り組み

#### OKB大垣共立銀行の経営基盤

- 77 役員一覧
- 79 コーポレートガバナンス  
82 社外取締役メッセージ
- 85 リスク管理
- 87 コンプライアンス(法令等遵守)
- 89 会社概要

#### 編集方針

本誌は、ステークホルダーの皆さまにOKBグループの企業価値向上と持続的成長に向けた取り組みなどを分かりやすくお伝えするため、財務情報に加え、非財務情報を統合的にまとめて制作したものです。本誌には、将来の業績に関する記述が含まれていますが、これらの記述は将来の業績を保証するものではなく、経営環境の変化などにより、実際の数値と異なる可能性があります。

報告対象期間 2024年4月～2025年3月  
(一部、2025年4月以降の情報を含みます)

# At a glance

## OKBグループについて

OKBグループは「総合サービス業」として、地域の事業者の皆さまそれぞれのニーズに応じたソリューションをグループ全体で提供しています。

店舗数

国内本支店・出張所・代理店 157カ店(132拠点※)

※店舗内店舗の形態による店舗統合後の営業拠点数

海外現地法人 1社(ハノイ)

海外駐在員事務所 2拠点(上海、マニラ)

グループ従業員数

従業員平均年齢(単体)

男女比(正社員)

2,960人

39.2歳

1:1

財務データ

総資産 6兆5,418億円(連結)

当期純利益 147億円(連結)

預金残高 5兆7,232億円(単体)

自己資本比率 9.99%(連結)

貸出金残高 4兆4,947億円(単体)

| グループ会社        |               |            |                                 |
|---------------|---------------|------------|---------------------------------|
| リース           | 共友リース         | 投資         | OKBキャピタル                        |
| システム開発        | 共立コンピューターサービス | 銀行事務       | OKBビジネス                         |
| 調査研究・コンサルティング | OKB総研         | 帳票・文書管理    | OKBパートナーズ                       |
| 証券            | OKB証券         | 銀行代理業      | OKBフロント                         |
| 信用保証          | OKB信用保証       | 海外ビジネスサポート | OKB Consulting Vietnam Co.,Ltd. |
| クレジットカード業務    | OKBペイメントプラット  |            |                                 |

・データは2025年3月31日現在

## 営業基盤

OKBグループの主要営業エリアである岐阜県および愛知県は、自動車産業を中心に「モノづくり」が盛んな地域です。岐阜県には豊かな自然資源を活かした特徴ある地場産業も多く、愛知県は製造品出荷額等が46年連続日本一となるなど、世界有数の産業集積地です。

データで見る岐阜県・愛知県

|     | 人口<br>(2024年10月1日) | 県内総生産<br>(2022年) | 事業所数<br>(2024年) | 新設住宅着工戸数<br>(2024年) |
|-----|--------------------|------------------|-----------------|---------------------|
| 岐阜県 | 1,915,624人         | 8兆2,252億円        | 78,745社         | 8,887戸              |
| 愛知県 | 7,459,745人         | 43兆831億円         | 298,186社        | 56,119戸             |

出所：総務省「人口推計」、内閣省「県民経済計算(2022年度)」、総務省・経済産業省「経済センサス基礎調査」、国土交通省「住宅着工統計」

岐阜県の製造品出荷額等

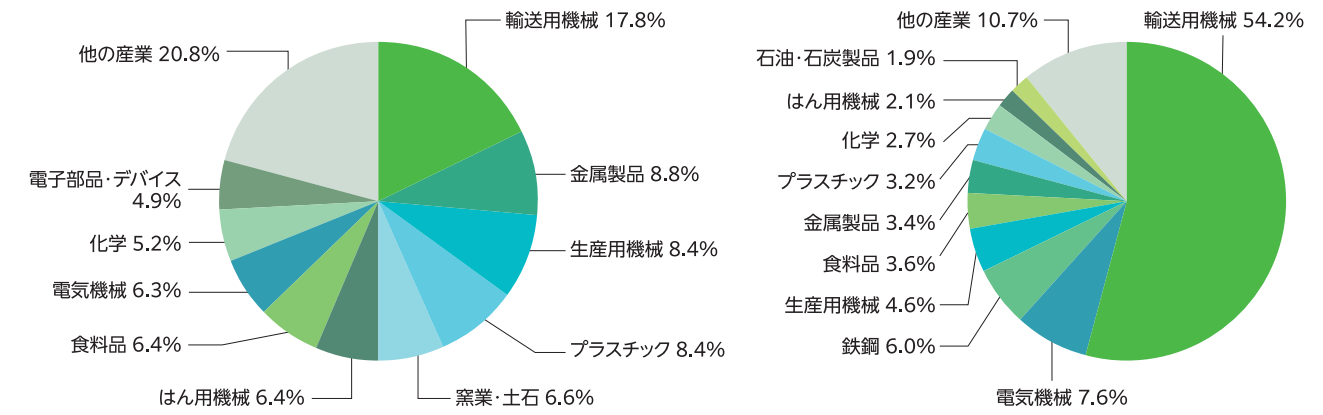
愛知県の製造品出荷額等

全国 20位 6兆5,412億円 (2022年)

全国 1位 52兆4,098億円 (2022年)

| 上位5業種       | 製造品出荷額等   |
|-------------|-----------|
| 輸送用機械器具製造業  | 1兆1,646億円 |
| 金属製品製造業     | 5,733億円   |
| 生産用機械器具製造業  | 5,487億円   |
| プラスチック製品製造業 | 5,465億円   |
| 窯業・土石製品製造業  | 4,324億円   |

| 上位5業種      | 製造品出荷額等    |
|------------|------------|
| 輸送用機械器具製造業 | 28兆4,153億円 |
| 電気機械器具製造業  | 3兆9,935億円  |
| 鉄鋼業        | 3兆1,637億円  |
| 生産用機械器具製造業 | 2兆4,206億円  |
| 食料品製造業     | 1兆8,887億円  |



# TOP MESSAGE



変化の時代に挑み、  
地域経済の発展と持続可能な未来を  
目指します。

OKB大垣共立銀行

頭取 林 敬治

## 今回の統合報告書でお伝えしたいこと

2024年6月にOKB大垣共立銀行の頭取に就任し、1年が経ちました。この1年間、OKBグループの企業価値向上に向けて、中期経営計画「Always～変わらぬ想いで、明日を変える～」の着実な遂行に努めてきました。2024年度の日本経済を振り返ると、長期デフレ環境からの脱却が進んでいる一方、米国の関税政策をめぐる不確実性の高まりや物価高の長期化を背景に、先行きには不透明感が残りました。金融市場においては、2024年7月と2025年1月に日本銀行が金融政策を変更し、政策金利は0.50%となりました。本格的に「金利のある世界」に移行しつつあります。

このような環境の中、中期経営計画の初年度を終え、連結当期純利益は前年度比55.3%増の147億円と過去最高益を更新しました。最終年度の財務目標水準にもすでに到達しており、これまでの取り組みの成果が着実に現れています。

今回の統合報告書で読者の皆さまにお伝えしたいのは、地域経済の発展に貢献しながら、持続可能な成長を実現する企業体質へ変革していく、という私の決意です。地政学リスクや各国の通商政策など、不確実性が高まる環境下においても、柔軟かつ迅速な対応を心がけ、2期連続での過去最高益の更新に挑戦していきます。



## 注力していくこと

特に、財務目標として掲げるROE（自己資本利益率）の向上に注力しており、2024年度には4.4%を達成しました。これは中期経営計画の目標である3.5%を上回る結果であり、長期目標として掲げている5%も視野に入ってきています。しかし、私たちはこの水準をあくまで通過点と捉えています。さらなる収益力向上のために、現中期経営計画の3年間で“経営基盤の強化を完遂する変革達成期”、そして“持続可能なビジネスモデルの実現に向けて体質改善

に取り組む基盤構築期”と位置づけ、成長戦略、人財戦略、経営基盤強化に取り組んでいきます。「地域に愛され、親しまれ、信頼されるOKBグループ」を経営理念に掲げる私たちOKBグループには、地域経済の活性化に貢献する責務があります。地方都市共通の課題である高齢化や人口減少に対してOKBグループ自身がリスクを取って投資を実行していくためにも、これまで以上に強固な財務体質と経営基盤構築に注力していきます。

## 2024年度の振り返り

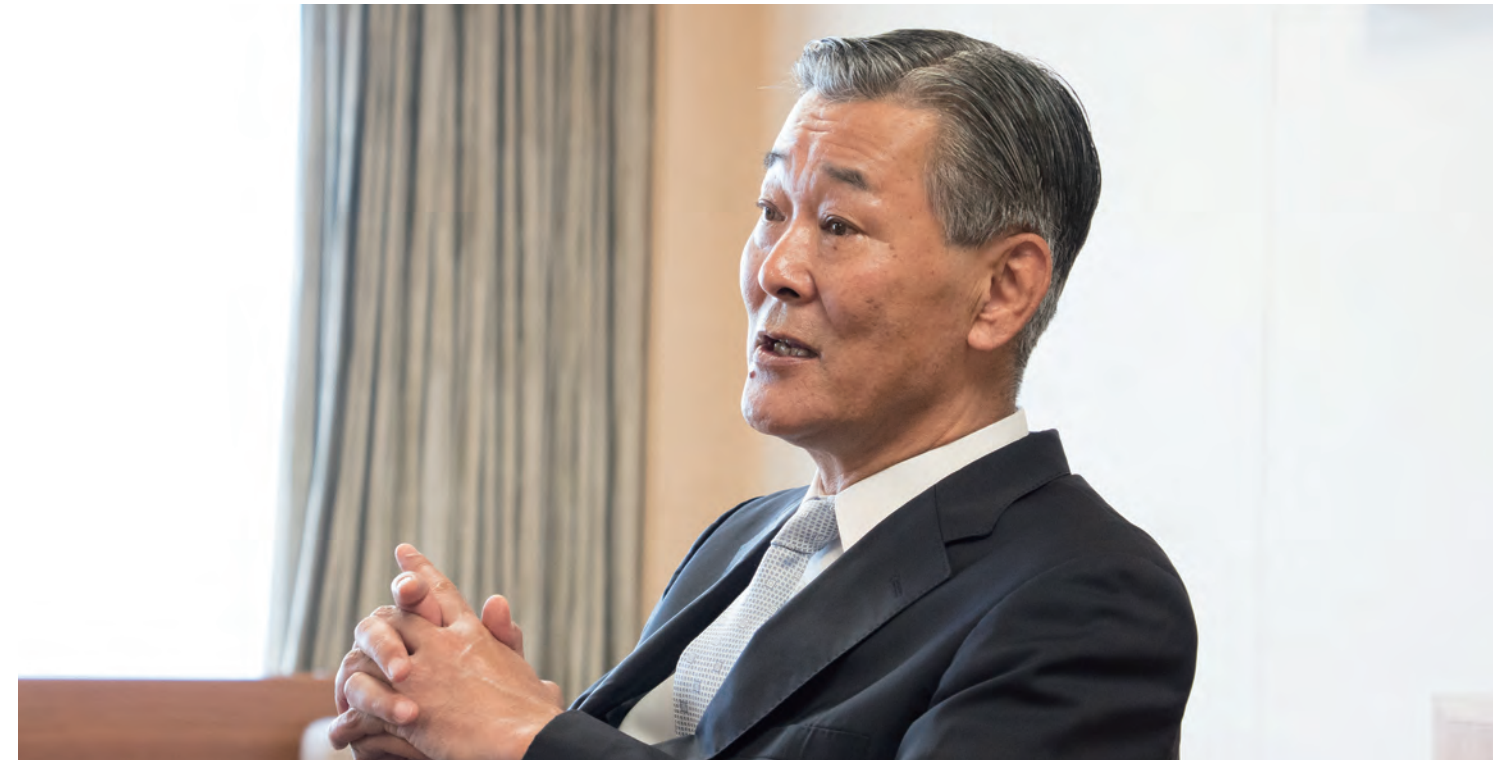
2024年度は連結当期純利益の過去最高益を更新しました。この成果は、社員一人ひとりの努力と、これまで積み重ねてきた経営改革が結実したものと考えています。振り返ると、今回の業績向上には大きく3つの要因がありました。まず1つ目は、金利環境の変化です。2024年3月に日本銀行が長期にわたるマイナス金利政策を終了し、17年ぶりの利上げを実施しました。この利上げは、OKBの中堅から若手社員にとって初めての経験であり、社内研修を実施するなど営業活動を支援してきました。その結果、適切なプライシングを通じて貸出金利回りが上昇し、資金利益の増加に寄与しました。

2つ目は、前中期経営計画から取り組んできた「営業力を強化する組織改革」の成果です。お客さまの多様化、複雑化するニーズに迅速に

対応するため、営業活動の「型」を体系的に学ぶ研修を実施し、行動量のムラをなくす取り組みを進めてきました。また、2024年度から営業店を担当する常務執行役員を3名配置し、専門性の高い業務における専担者の増員も行いました。これらの改革により、お客さまの潜在的なニーズまで掘り起こす営業活動を展開することができ、資金収益・役務収益の積み上げにつながりました。

3つ目は、不良債権残高の減少および与信関係費用の減少です。2024年度期末の不良債権比率は1.28%と低水準を維持し、融資先の中小企業の業績改善により、与信関係費用も大幅に減少しました。

こうした複数の要因が重なり合って、今回の業績向上につながったと考えています。



## 2025年度の展望

2025年度は、第3四半期での政策金利0.25%引き上げを前提に、連結当期純利益150億円（前年度比1.9%増）とさらなる成長を目指します。

一方で、慎重に対処すべき課題も多いと認識しています。足元で注視しているのは、各国の通商政策などの動きによる影響です。OKBのお客さまには、自動車関連に加え、お酒や刃物など輸出を行う企業も多く、今後の動きによっては地域経済に大きな影響を及ぼす可能性があります。引き続きお客さまへの丁寧なヒアリングを実施し、影響を受けたお客さまに対しては、資金繰りなどのサポートに努めていきます。

また、金利上昇により、個人預金はネット銀行との獲得競争が激化しています。個人のお客さまに対しては、金利上乘せキャンペーンを実施するなど預金商品の魅力を高めつつ、非対面チャネルを充実させ、利便性の向上を図っていきます。個人のお客さま向けのスマートフォンアプリ「OKBアプリ」は2026年春頃にリニュー

アルを予定しています。認証方式を新しくすることで安全性を強化しながらも、インターネットバンキング機能を加え、利便性を格段に向上させる計画です。

一方で、対面でのサービスの方が安心してお取引いただけるお客さまもいらっしゃいます。リアル接点でのサービスの質を維持していくために、この1年、営業店の預金業務やローン業務の効率化につながる取り組みを進めてきました。まだまだ効率化の余地はありますが、それを成し遂げるためにはDXへの取り組みが欠かせません。DXへの取り組みはお客さまの利便性向上や社内業務の省力化・省人化にとって極めて重要であると考えています。2025年度は、組織体制を見直し、組織横断的にDXの推進を加速させていきます。

これらの取り組みを通じて、法人・個人のお客さま双方にとって価値あるサービスを提供し、地域経済の発展に貢献していきたいと考えています。



## やりがいを感じてお客さまの課題を解決する「自律型人財」の育成

銀行業はお客さまからの信用を基盤として成り立つ事業です。従来は、定められたルールに従い、ミスなく堅確な業務を行うことが求められてきました。しかし、デジタル技術の進展や社会環境の急速な変化に伴い、地方銀行が果たすべき役割も大きく変化しています。従来の業務や事務はデジタル技術で代替可能となり、社員に求められる働き方は、お客さまの課題を解決し、付加価値を創造するソリューション業務へとシフトしています。そうした働き方にやりがいをもって取り組むことができる自律型人財の育成に強いこだわりを持って臨んでいます。

この1年だけでも、社員一人ひとりが自ら考え

行動し、成長できる環境は着実に整えられてきています。もっとも、人財育成は一朝一夕には成し得ません。社員のマインドをどう刺激するかが重要だと思っています。私は社員へ、お客さまがまだ認識していない真のニーズを正しくくみ取ることの大切さを何度も説いています。お客さまから悩みを相談していただくために業務知識や対話スキルを向上させること、そしてお客さまとより深い関係を築くという銀行業務のやりがいを丁寧に話すように努力しています。これからも社員との対話を積極的に重ね、自律型人財の育成に取り組んでいきたいと考えています。

## 株式市場の評価向上に向けた取り組み

私は持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、機関投資家をはじめとするステークホルダーとの対話を重視しています。投資家の皆さまからいただくご意見に真摯に耳を傾け、建設的な対話を通じて気づきを得ることが企業価値向上の重要な一歩であると考えています。

最近のIRミーティングでは、近隣の金融機関と比較して1人当たりの収益率がやや劣っているとの指摘をいただくことがあります。この課題に対しては、機動力のある営業体制の構築や渉外

担当の最適な配置を進めるなど、着実に改善を図っているところです。今後もリソースを最適化し、資本効率の向上に努めていきます。

また、株主還元の充実にも注力しています。2025年2月には株主還元方針を策定・公表しました。そして、2025年3月期の期末配当を20円増配し、1株当たり年間配当金を90円としました。今後もこの方針に基づき、株主還元の充実にも努めていきます。

## おわりに

統合報告書を通じて、OKBの取り組みや成果をステークホルダーの皆さまにお伝えすることは、私たちの重要な責務であると考えています。透明性の高い情報開示を実現し、皆さまとの信頼関係をさらに深めていくことが、持続可能な成長の基盤となります。これからも、地域社会の発展に貢献できるサービスを提供するとともに、環境・社会・ガバナンス（ESG）の視点を重視した経営を積極的に推進してまいります。

OKBは2026年3月に創立130周年を迎え

ます。この節目を迎えるにあたり、金融業界を取り巻く環境が急速に変化する中でも、「地域に愛され、親しまれ、信頼されるOKBグループ」であり続けることを目指し、全役職員が一体となって挑戦を続けてまいります。激動の時代を乗り越え、未来に向けた持続可能な価値を創造するためには、皆さまのご支援が欠かせません。今後とも変わらぬご支援とご指導を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

2025年7月



# 経営企画担当役員メッセージ



経営資源の最適配置を通じて、  
適切な資本維持とROE向上を両立し、  
企業価値向上に取り組めます

取締役常務執行役員 金森 靖

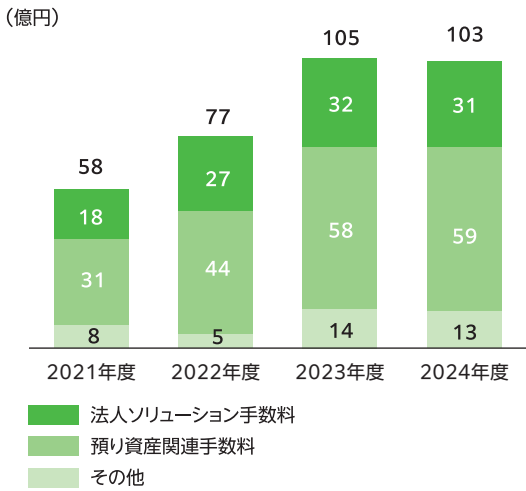
## 2024年度の振り返り

2024年度は、日本銀行の政策金利の段階的な引き上げなど、金融業界全体の取り巻く環境が大きく変化する1年となりました。国内の金利水準が上昇する中で、初めて「金利のある世界」を経験する社員も多く、お客さまとのお取引において適切なご提案ができるよう社員研修の充実を図ると同時に、これまでの「金利のない世界」で培ってきたコンサルティング力をさらに磨き上げることに努めてきました。

こうした取り組みにより、役務取引等利益が堅調に推移したことに加え、資金利益の増加と与信関係費用の減少が主な要因となり、単体当期純利益は前年度比49億円増加の132億円となりました。さらに、グループ会社においても証券、保証子会社の業績が堅調に推移したことで、連結当期純利益は52億円増加の147億円となり、過去最高益を更新しました。

| (億円)               | 2024年度 | 前年度比 |
|--------------------|--------|------|
| コア業務粗利益            | 563    | +43  |
| 資金利益               | 463    | +30  |
| うち預貸金利息            | 360    | ▲6   |
| うち市場部門             | 102    | +39  |
| 役務取引等利益            | 103    | ▲1   |
| その他業務利益（除く国債等債券損益） | ▲4     | +14  |
| 経費                 | 401    | ▲3   |
| コア業務純益             | 162    | +46  |
| コア業務純益（除く投資信託解約損益） | 168    | +21  |
| 有価証券売買損益           | 3      | ▲19  |
| 与信関係費用             | 3      | ▲19  |
| その他臨時損益            | 16     | +17  |
| 経常利益               | 179    | +64  |
| 当期純利益（単体）          | 132    | +49  |
| 親会社に帰属する当期純利益      | 147    | +52  |

役務取引等利益の推移



## 企業価値向上に向けた取り組み

### 認識する課題とこれからの取り組み

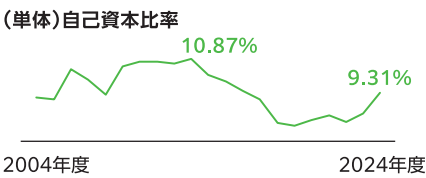
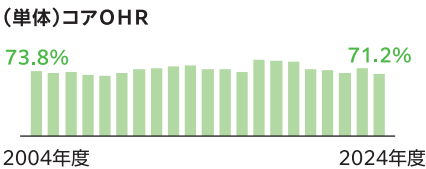
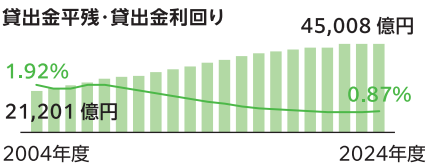
OKBは営業基盤拡大を目指し、かねてより「銀行はサービス業」を掲げてきました。お客さまの利便性の向上に取り組むことで、新たな取引を創出し、岐阜県のみならず、愛知県においても営業基盤を拡大させてきました。

競争の激しい愛知県内で営業基盤を拡大していく過程において、当初はトップラインの確保のためにボリュームの拡大を志向し、また、独自性を追求した商品やサービス、店舗の展開を進めてきました。

その結果、愛知県内におけるOKBのプレゼンスは大きく向上しましたが、その一方で、経費が高止まりし、コアOHR（経費÷コア業務粗利益）は依然として高い水準にあります。そして十分な内部留保を積み上げることができないまま、リスクアセットが拡大したため、自己資本比率は長期間にわたり低位で推移している状況です。

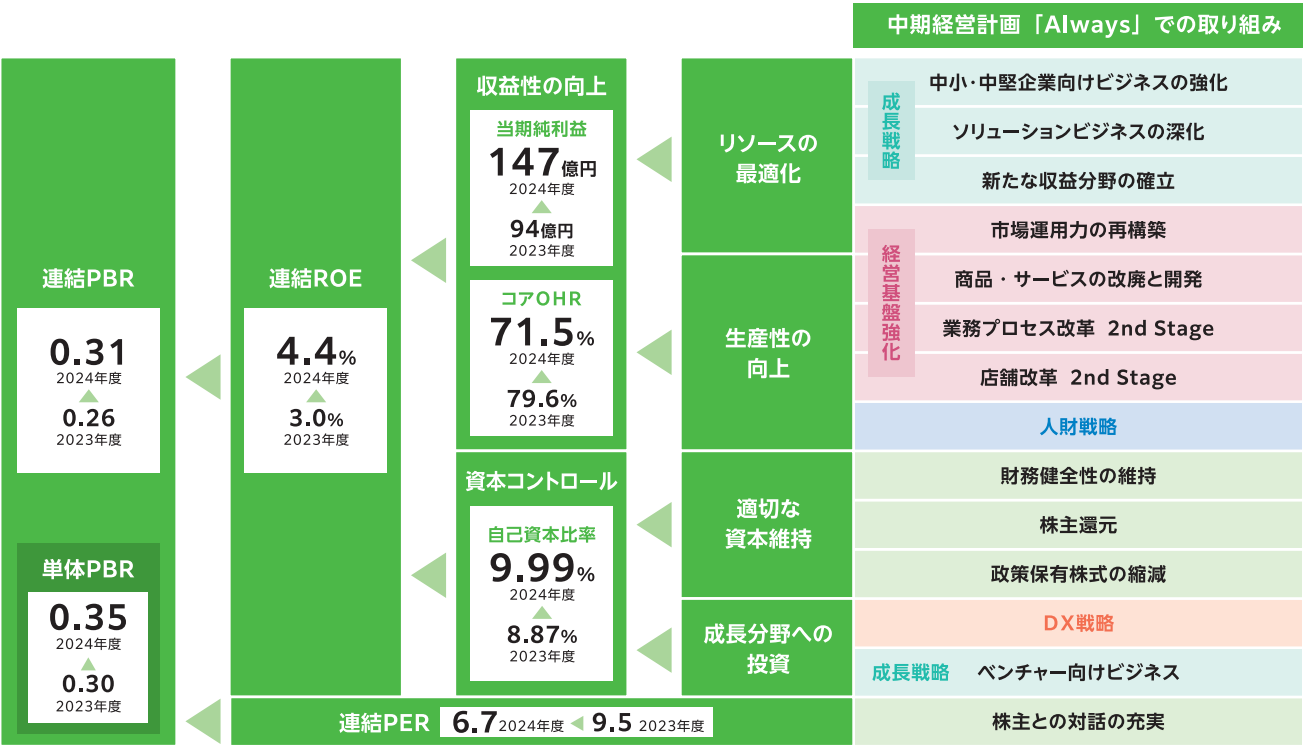
これらの課題を解決するため、現中期経営計画「Always～変わらぬ想いで、明日を変える～」の中でも掲げているように、「選択と集中」による経営資源の最適化、「人的資本価値の最大化」による生産性の向上に、役職員一体で取り組んでいるところです。

これからも「地域に愛され、親しまれ、信頼されるOKBグループ」であり続けるため、現中期経営計画の期間は、経営資源をいかに有効活用して収益を向上させるかを徹底的に見直していくフェーズにあると考えています。



### PBRの改善に向けた取り組み

企業価値向上を測る指標として連結ROEを財務目標に設定しています。そしてROE向上に資する取り組みを「収益性の向上」と「資本コントロール」に分解し、とりわけ収益性の向上に資する取り組みとして、現中期経営計画では「成長戦略」「人材戦略」「経営基盤強化」の基本戦略を掲げ、注力しています。



中期経営計画の基本戦略を通じた収益性の向上

基本戦略の「経営基盤強化」(⇒P.57)では、商品・サービスや業務プロセス、店舗網を整備し、効率的な運営体制を実現することでリソースを捻出します。「人財戦略」(⇒P.47)で社員一人ひとりの自律的な能力開発を支援し、人的資本価値を高め、そして「成長戦略」(⇒P.33)でリソースの最適化を実施することによってROEの向上を志向しています。各戦略とも概ね順調に進捗し、ROEは着実に増加しています。

資本コントロール

OKBの自己資本比率は、業界水準と比較して決して満足できる水準ではありません。  
地方銀行として、地元のお客さまが望む際に十分なサポートができるよう、「自己資本の充実による健全性の維持」「持続的成長に向けた投資」「株主還元の充実」の3つの観点で、バランスの取れた資本運営を行うこととしています。

健全性の維持

2024年度は連結当期純利益が過去最高益を更新したことで、内部留保の充実が図れたほか、パーゼルⅢ最終化適用を主因にリスクアセットが減少したことなどから、連結自己資本比率は経過措置ベースで9.99%、完全実施ベースでは9.45%となりました。  
完全実施ベースの自己資本比率の水準は、依然として十分な水準ではないため、引き続き経済環境がもたらす予期せぬショックにも耐える自己資本の維持に努めていきます。

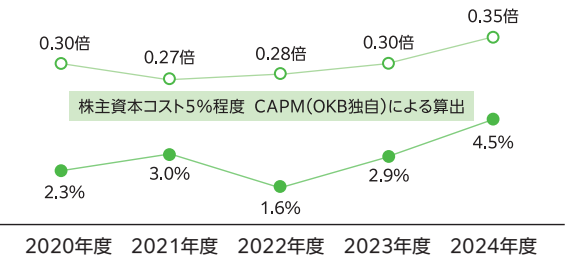
株主還元

これまでは安定配当を第一義として1株あたり70円の配当を継続していましたが、2025年2月に株主還元方針を公表し、単体ベースで総還元性向30%程度を目標としています。  
引き続き、今後の自己資本比率の水準や業績の見通し、外部環境などを総合的に判断し、株主還元方針に則った株主還元を実施していきます。

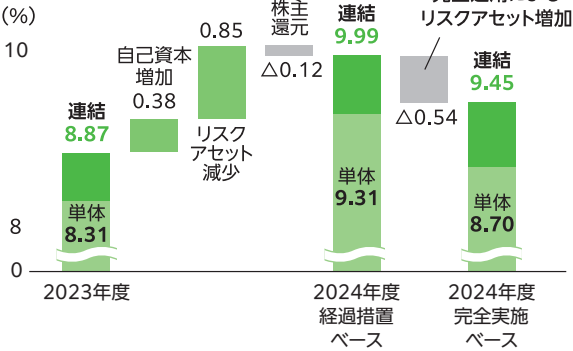
株主還元方針

地域のお客さまの信頼にお応えすべく持続可能な経営基盤を確保するため、内部留保の充実に努めてまいります。それを前提としたうえで、安定配当を基本的な株主還元とし、今後の自己資本比率の水準や業績の見通し、外部環境などを総合的に判断し「配当拡大」や「自己株式の取得」による追加的な株主還元を実施し、総還元性向30%程度を目標とします。

ROE・PBRの推移



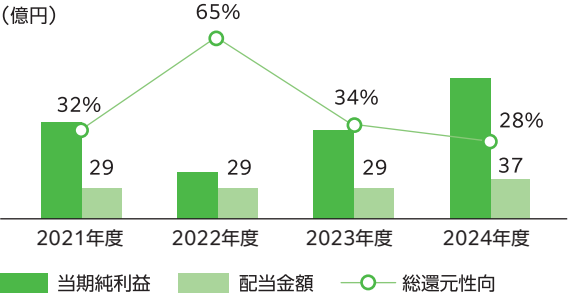
2024年度 自己資本比率



配当推移

|            | 中間配当    |         | 期末配当    |         | 年間配当  |
|------------|---------|---------|---------|---------|-------|
|            | 基本的株主還元 | 追加的株主還元 | 基本的株主還元 | 追加的株主還元 |       |
| 2023年度     | 35円/株   | -       | 35円/株   | -       | 70円/株 |
| 2024年度     | 35円/株   | -       | 35円/株   | 20円/株   | 90円/株 |
| 2025年度(予想) | 45円/株   | -       | 45円/株   | -       | 90円/株 |

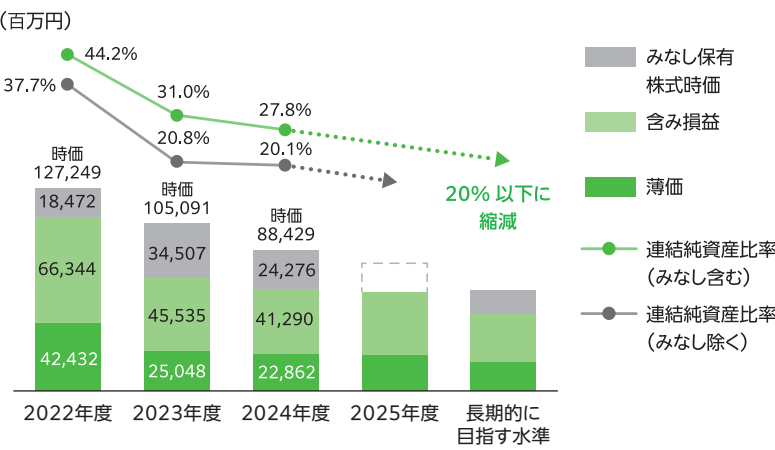
総還元性向の推移



政策保有株式の縮減

2024年度は12先との政策保有株式の持ち合い解消を実施し、みなし保有株式含めた時価ベースで連結純資産比率は31%から27.8%まで縮減しました。  
中期経営計画で目標としていた「みなし保有株式を除く連結純資産比率20%」は概ね達成している状況ですが、中長期的には、みなし保有株式含めた連結純資産比率を20%まで削減することを目標として取り組んでいきます。

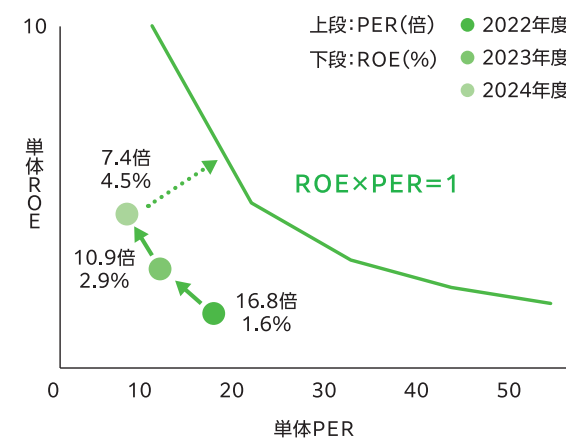
政策保有株式の連結純資産比率の推移



PER改善に向けた取り組み

PERの改善に向けては、OKBの本来の企業価値を適切にご判断いただくために、開示内容の充実を図るほか、投資家の皆さまとの積極的な対話活動を実施しています。  
2024年度は投資家等の皆さまとの対話数が通算34回となり、前年度と比較して概ね3倍に増加しました。対話をさせていただく機会が増えたことにより、得られた気づきも多く、OKBの企業価値の向上へとつなげる取り組みへと反映させています。  
引き続き投資家等の皆さまとの対話の機会を大切にし、PER改善に努めていきます。

ROE・PERの推移



2025年度業績予想

この1年で国内の金融環境は大きく変わり、今後は預貸金利ざやの改善が期待される環境となりましたが、足元では各国の通商政策などにも動きがあり、今後の展開やそれに伴う経済動向の不確実性は極めて高い状態にあります。  
こうした金融・経済環境などを踏まえ、中期経営計画の財務目標については修正を行っていません。しかし、貸出金の積み増しを図るほか、有価証券運用で一部リスクテイクを再開することなどにより、2025年度の連結当期純利益を150億円とし、過去最高益の更新を目指す予想としています。業績予想の達成に向け、役職員一体となって取り組んでいきます。

業績予想

| (億円)          | 2025年度 | 前年度比 |
|---------------|--------|------|
| コア業務粗利益       | 625    | +62  |
| コア業務純益        | 201    | +39  |
| 経常利益          | 204    | +25  |
| 当期純利益(単体)     | 140    | +8   |
| 親会社に帰属する当期純利益 | 150    | +3   |

中期経営計画の財務目標

| (億円)                     | 2023年度 | 2024年度 | 目標      |
|--------------------------|--------|--------|---------|
| (連結)ROE                  | 3.0%   | 4.4%   | 3.5%以上  |
| (連結)当期純利益                | 94億円   | 147億円  | 120億円以上 |
| (連結)コアOHR <sup>※1</sup>  | 79.6%  | 71.5%  | 75%以下   |
| (連結)自己資本比率 <sup>※2</sup> | 8.87%  | 9.99%  | 9.0%以上  |

※1 経費÷コア業務粗利益 ※2 パーゼルⅢ最終化経過措置ベース



# OKB大垣共立銀行の歩み

OKB大垣共立銀行は、前身の第百二十九国立銀行の創立以来、「地域とともに」「お客さま目線」を大切に事業を展開してきました。

## 1878～

### 士族中心の国立銀行から 地域の人々の銀行へ

- 1878年 大垣共立銀行の前身「第百二十九国立銀行」創立
- 1896年 「士・農・工・商が共に協力して設立しよう」と大垣共立銀行創立



大正初期の俵町本店

- 1923年 農産銀行（名古屋市）買収  
愛知県での営業を開始
- 1924年 本店竣工（郭町に移転）



移転した本店

- 1926年 共営銀行（大垣市）買収  
三重・滋賀両県での営業開始

## 1965～

### 高度経済成長とともに 大衆化路線を拡大

- 1965年 1960年代後半以降、個人取引拡充のため、「総合口座」や「住宅ローン」などお客さまのニーズに応じた多様な預金商品・ローン商品の開発を推進
- 1972年 名古屋証券取引所第1部上場
- 1973年 本店（17階建本館）竣工



17階建ての本店

- 東京証券取引所第1部上場
- 1984年 本店新館（電算センタービル）竣工



円柱形の新館

- 1986年 初めての海外拠点「香港駐在員事務所」開設

## 1994～

### お客さま目線を追求し、 先進的なサービスを展開

- 1994年 キャッシュコーナーの年中無休稼働開始（国内金融機関初）
- 1998年 年中無休窓口営業店舗開設（全国金融機関初）
- 2000年 移動店舗運行開始（全国金融機関初）  
ドライブスルーATM設置（全国金融機関初）



キャッシュコーナー  
年中無休営業



移動店舗  
「OKBスーパーひだ1号」



ドライブスルー ATM

- 2003年 女性社員の制服を廃止し、私服勤務実施
- 2005年 ダイヤモンド社  
「つきあいたい銀行ランキング」第1位
- 2007年 CM付ATM導入（全国金融機関初）
- 2009年 サービス産業生産性協議会  
「ハイ・サービス日本300選」選出
- 2012年 キャッシュカード・通帳が不要な  
「手のひら認証ATM「ピピット」」導入（全国初）
- 2017年 ベトナムに現地法人設立（全国地方銀行初）
- 2018年 サービス産業生産性協議会  
「第2回 日本サービス大賞 地方創生大臣賞 受賞」

## 2019～

### 地域循環型社会の担い手として、 持続可能な地域づくりに貢献

- 2019年 Forbes WORLD'S BEST BANKS 2019  
（世界の銀行ランキング）日本国内1位  
「OKBアプリ」取扱開始
- 2021年 「サステナビリティ基本方針」の策定  
重点課題（マテリアリティ）の特定  
「環境方針」の策定  
TCFD提言への賛同  
「特定セクターに対する投融資方針」の策定
- 2022年 東京証券取引所プライム市場上場  
本山支店2階に「DXコンサルティング拠点」開設  
オフィスカジュアルの導入
- 2023年 ぎふSDGs推進パートナー登録制度において  
「ゴールドパートナー」として登録
- 2024年 中期経営計画「Always ～変わらぬ想いで、  
明日を変える～」スタート  
オープンイノベーション創出支援拠点  
「OKB SCLAMB」開設



サステナビリティ  
推進マーク



OKB SCLAMB

- DE&I推進プロジェクトチーム「OKB TOIRO」発足
- OKBグループ「人権方針」策定
- 2025年 健康経営優良法人2025認定



健康経営優良法人  
KENKO Investment for Health  
大垣共立銀行

## 受け継がれる「共立」の意志

士族中心だった第百二十九国立銀行から「士・農・工・商」が一体となって地域発展を目指そうと、1896年に大垣共立銀行が誕生しました。「共立」には、地域の人々が協力し合い、地域に密着した銀行を創り出すそうという、今日まで続く企業精神が込められています。当時は銀行名から単に「国立」の文字を取って普通銀行へと転換した銀行が大多数を占めましたが、新名称を冠して業務を継承したOKBは当時から独自性を読み取ることができます。



大垣共立銀行の  
開業を伝える広告



## “お客さま目線”を大切に、持続可能な地域づくりに貢献

設立100周年を迎えたころ、「銀行はサービス業」という方針を打ち出し、金融の枠に収まらないアイデアを実現してきました。“お客さま目線”を真に考えるからこそ、年中無休稼働ATM「エブリデーバンキング」や移動店舗、ドライブスルーATM、手のひら認証ATM「ピピット」などこれまで全国初の商品・サービスを数多く展開してきました。

現在も“お客さま目線”を大切に、地域に社会的価値を創造し、持続可能な地域づくりに資する取り組みを進めています。



手のひら認証ATM「ピピット」

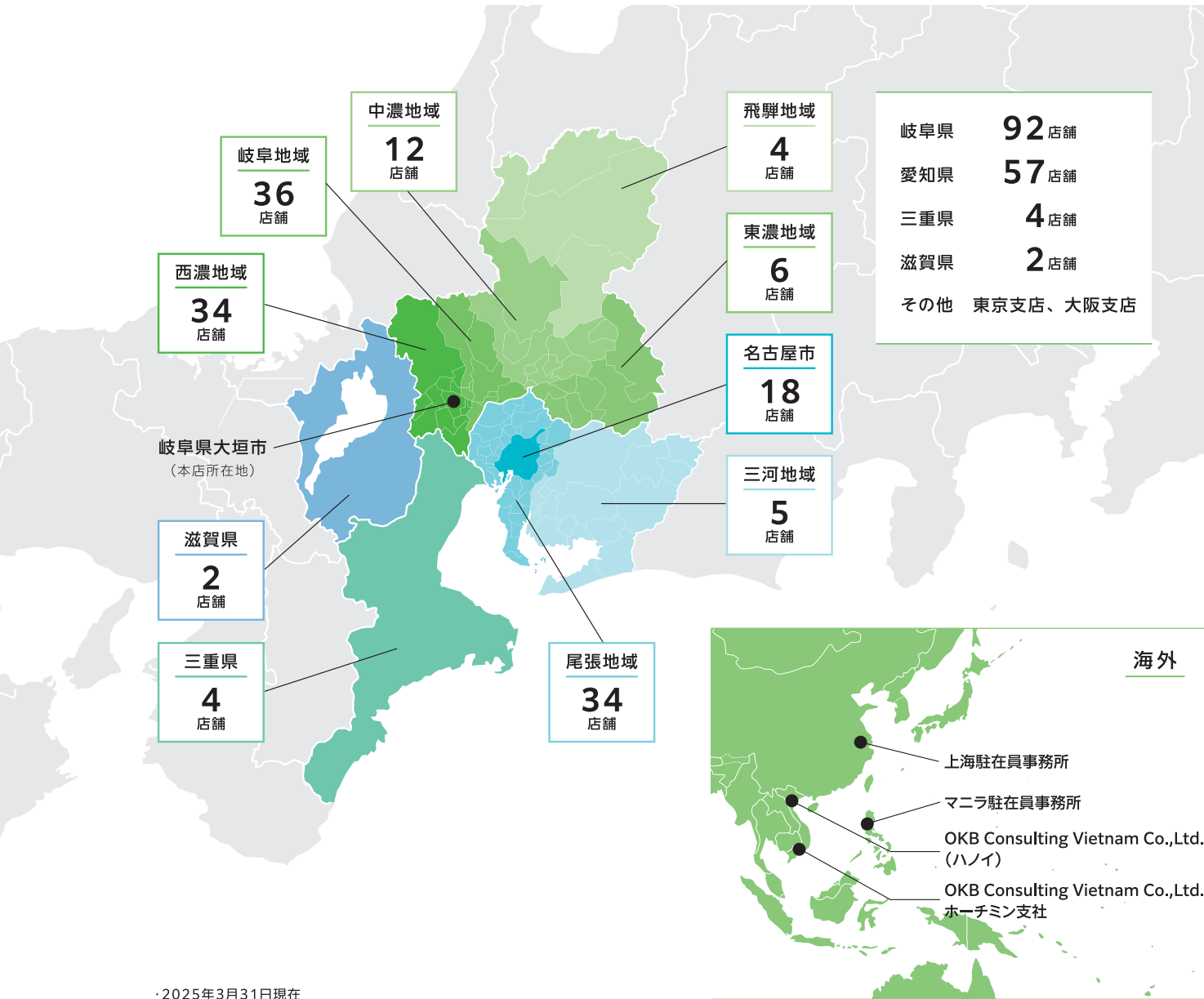
# OKBグループの強み

## 強固なネットワーク／お客さま基盤

OKB大垣共立銀行は岐阜県・愛知県を中心に強固なネットワークを構築し、お客さまの多様なニーズにお応えしています。効率的な店舗運営やお客さまの利便性向上を目的に、店舗の機能別再編とともに非対面チャネルの拡充を進めており、“リアル”と“デジタル”の双方でお客さまとつながることができるハイブリッドなネットワークを目指しています。

さらに、ベトナムの海外現地法人OKB Consulting Vietnam Co.,Ltd.は北部の首都ハノイ市と南部の商都ホーチミン市の2大都市に拠点があり、ベトナム全域をカバーしてお客さまの海外進出ニーズなどにお応えしています。

| 法人のお客さまの取引先数 | 約5.2万先 | 岐阜県   |       | 愛知県    |      |
|--------------|--------|-------|-------|--------|------|
|              |        | 預金シェア | 36.7% | 貸出金シェア | 4.3% |
| 個人のお客さまの取引先数 | 約150万先 | 36.0% |       | 7.8%   |      |
|              |        |       |       |        |      |



## グループ一体での事業展開

OKBグループは銀行のほかリースや証券、システム開発などさまざまな業務を運営する12社で構成されています。

例えば共友リースでは、SDGsへの取り組みとして地方公共団体向けにLED照明導入のサポートや自然エネルギーの有効活用を促進するため太陽光発電設備導入のサポートを積極的に行うなど、単なる設備需要対応の域を超えた「Providing added value(付加価値の提供)」に注力しています。また、従来からのESG・省エネ設備に係る補助金を活用したリース提案を一段と推し進め、さらなる地域貢献を目指しています。

共立コンピューターサービスでは、お客さまのさまざまな業務の合理化をサポートする収納サービスやPRISMシリーズをはじめ、公共事業や医療・介護などの社会保障分野においてもサービスの提供を行っています。また、AI・IoTなど新技術の研究・開発にも積極的に取り組み、地域のお客さまのDXを強力にサポートしています。

グループ会社同士の密な連携により、多様化・高度化するお客さまのニーズに幅広くお応えし、銀行を中核とした「総合サービス業」としてソリューションを提供しています。



## 多様な人財

「社員」は地域とOKBグループの持続可能性を実現するための重要な「人財」であり、付加価値創造企業を目指すうえで積極的に投資すべき「資本」です。

多様で豊富な人財がOKBグループの原動力であり続けるために、銀行業務の深化に資する研修はもちろん、社員の自律的なスキルアップ・リスクリングを後押しするための「育成ファンド」にて資格取得費やセミナー受講費、外部研修費などを負担し、人財育成のためのさまざまな取り組みを行っています。また、新卒採用では「バラエティ・タレントコース」を設け、能力や経験において一芸に秀でた人財を採用することで多様性あふれる組織づくりを目指しています。

### 専門性のある資格保有・試験合格者数

|              |      |
|--------------|------|
| FP1級         | 203名 |
| 中小企業診断士      | 21名  |
| 宅地建物取引士      | 220名 |
| 証券アナリスト      | 22名  |
| サステナブル経営サポート | 519名 |
| ITストラテジスト    | 2名   |
| 情報処理安全確保支援士  | 4名   |

(2025年3月末時点)

### バラエティ・タレントコース採用人数

|         |    |
|---------|----|
| 2020年4月 | 2名 |
| 2021年4月 | 3名 |
| 2022年4月 | 2名 |
| 2023年4月 | 3名 |
| 2024年4月 | 4名 |
| 2025年4月 | 2名 |



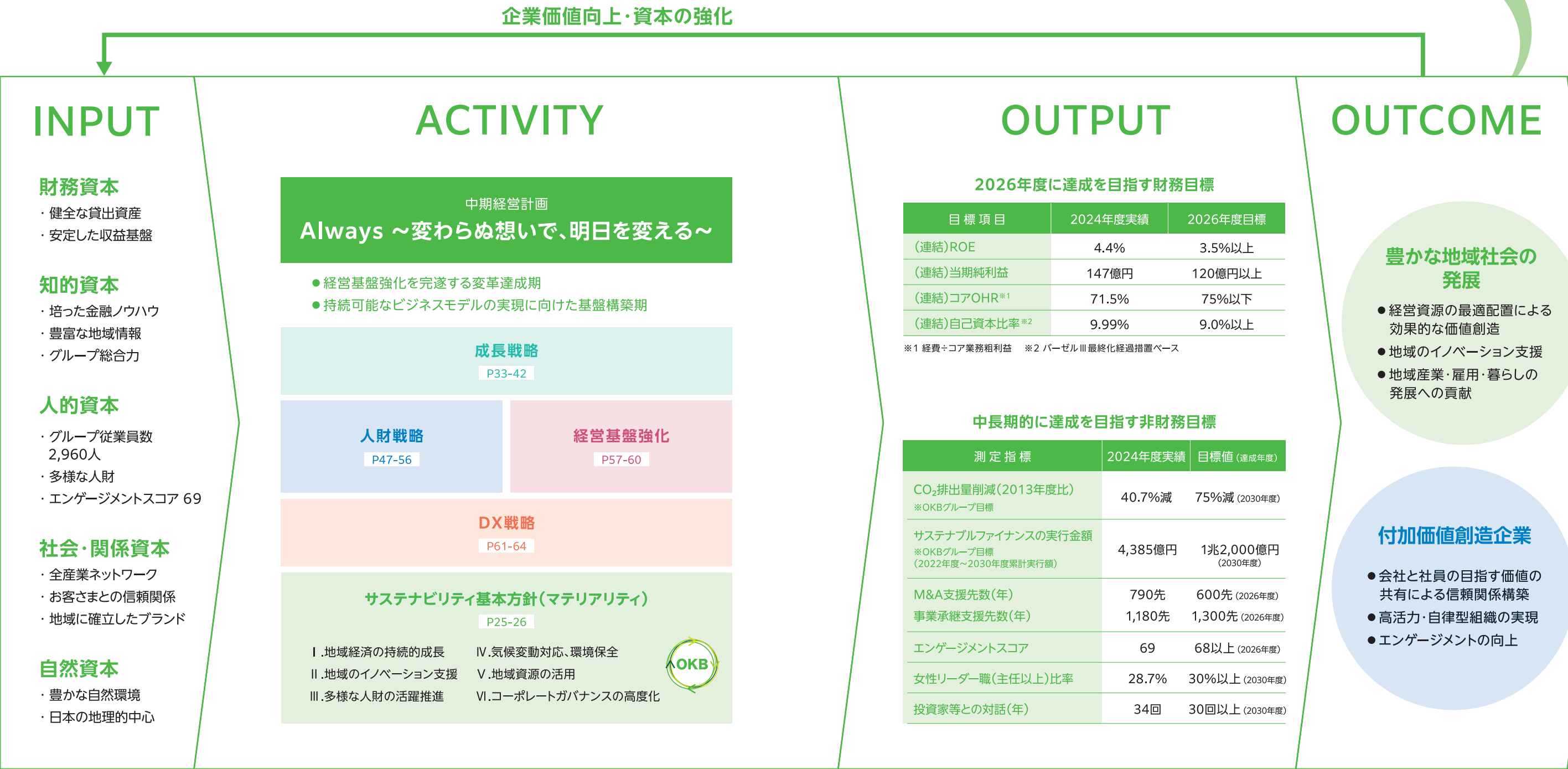
価値創造プロセス

社会課題の解決を通じて新たな付加価値を地域社会に提供し、「地域と社員を幸せにするOKBグループ」を目指しています。

長期的に目指す姿

地域と社員を幸せにするOKBグループ

～お客さまからの「ありがとう」の追求～

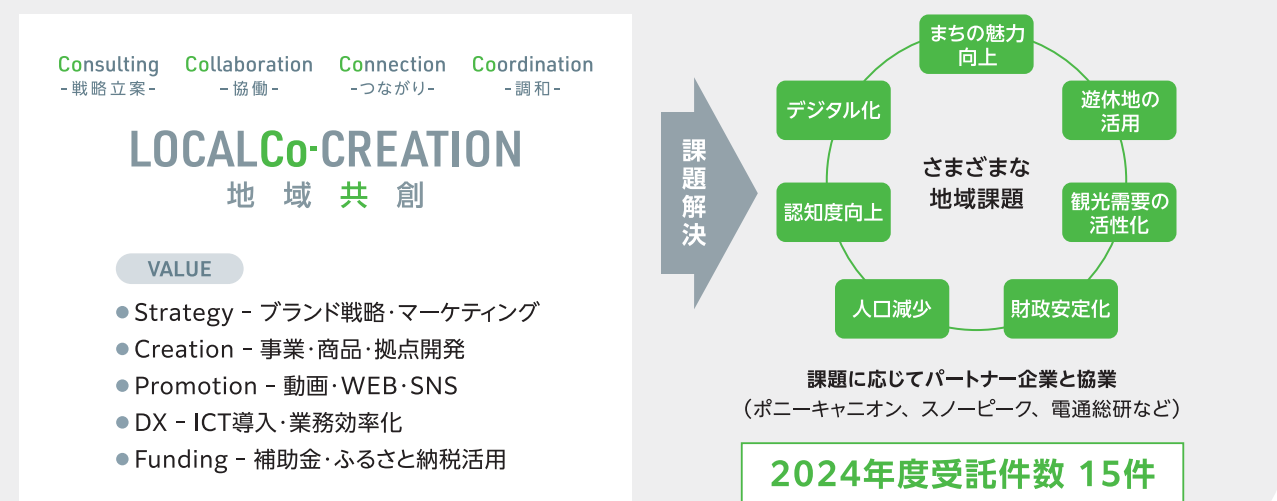


# OKBの価値創造：地域共創型コンサルティング

## 地域と共に考え、創り上げる共創型コンサルティング

昨今、地域が抱える課題が複雑化・多様化する中で、行政、企業、住民などが連携し、それぞれの強みを活かして新たな価値を創出する「地域共創」の取り組みが求められています。地域共創による地域課題解決の取り組みを加速させるため、2025年7月に「公務金融部」を「地域共創部」へと改称し、これまでプロジェクトとして展開してきた自治体向けコンサルティング「ローカル共Coプロジェクト」を事業化して同部内に「企画推進課」を新設しました。

OKBグループの持つ独自のノウハウやネットワークを活用し、地域課題の解決に取り組むことで豊かな地域社会の発展に貢献しています。本特集では、これまで各自治体などから受託した事業の主な事例をご紹介します。



遊休地の活用

まちの魅力向上

### 保育園をビジネス拠点へと改修！まちのイノベーションを促進

岐阜県垂井町は、第二次産業が盛んなものづくりのまちですが、新たなビジネス創出を目的に2022年に「垂井町創業支援アカデミー」をスタートするなど、創業支援にも力を入れてきました。OKBは「株式会社TAB」をはじめとしたコンソーシアムの一員として、使用されなくなった旧東保育園をリノベーションし、新たなビジネス拠点を創ることを目的とした「旧東保育園ビジネス拠点改修事業に係る設計・プロモーション業務」を受託しました。

OKBはビジネス拠点のコンセプトづくりや運営計画策定に加え、プロモーションも担い、SNSの発信やFab Cafe Nagoyaなど各所で拠点をプロモーションするためのイベントを企画し、運営や現場設営、広報までトータルに実施しました。この拠点は2024年12月に「コネクトベース垂井」としてオープンし、新たなビジネス創出、事業者の交流拠点として取り組みを始めています。



▲保育園を改修した「コネクトベース垂井」



▲施設内の「コミュニティスペース」

まちの魅力向上

観光需要の活性化

### 観光客数増加を目的とした観光活性化事業

岐阜県養老町は、年間100万人以上の観光客が訪れる養老公園およびその周辺で「地域資源に付加価値創出」をテーマに観光活性化に取り組んでいました。

OKBは、同町とともにこれらをさらに加速・発展させるべく「養老公園観光拠点整備プロジェクト」企画・運営業務を受託しました。養老公園を拠点に「観光消費拡大に向けた実証実験を行う」という意味を込めてプロジェクトの通称名を「YOROラボ」とし、各種事業の実証

実験に取り組んできました。

新規観光客の獲得や観光消費拡大に向けた施策として、地域の大学生と連携した特産品の開発、有名シェフをアドバイザーに起用したご当地グルメの開発、養老公園と連携した体験型プログラムの構築、旅行会社と連携したツアー造成などさまざまな実証を展開しました。

その結果、地域の新たな商品やビジネスを創出することができ、事業自走化への道筋を築くことができました。



◀体験型プログラム「テントサウナ」

ご当地グルメとして開発した（左から）「養老飯（ヨーローハン）」と「養老サイダープリン」



デジタル化

認知度向上

### SDGsの認知度を向上し市内事業者のコミュニティを形成

愛知県安城市は2021年にSDGsに取り組む企業・団体などの裾野を広げることを目的に「あんじょうSDGs共創パートナー制度」を創設しましたが、市職員の運営負担や企画不足などの課題がありました。

OKBはグループ会社の共立コンピューターサービスと特定委託共同体を組織し、同市から「あんじょうSDGs共創パートナー制度運営業務」を受託。将来的には民間主導での自走化を見据え、イベントなどを通じたパートナー制度の認知度向上、効率化を目的としたパートナー制度のシステム設計、SDGs達成を目指す地域事業者間のコミュニティを活性化させる交流会などを企画・展開しました。

本受託事業の集大成としてパートナー企業参加型のイベント「SDGsフェスタinあんじょう」を企画し、運営や現場設営、広報までトータルに実施しました。イベント当日の総来場者数は6,600名を超えました。

その結果、パートナー制度やSDGsの認知度向上、パートナー企業同士のコミュニティ形成へとつながりました。







まちの魅力向上

遊休地の活用

## 新たなまちづくり事業の実現をサポート

滋賀県唯一の新幹線駅である米原駅の東口にある約2.8ヘクタールの公有地は、2008年の区画整理完了以降、未開発の状態が続き、米原市や滋賀県にとって重要な課題となっていました。

OKBは、新たなまちづくりを実現すべく、事業に参画する企業への声かけをはじめ、まちづくりのコンセプトや事業計画の策定までをトータルにサポート。

その結果、米原市および滋賀県が実施した公募型プロ

ポーザル「米原駅東口周辺まちづくり事業」において、OKBが協力企業として参画したコンソーシアムが優先交渉権者に選定され、2024年6月に基本協定を締結しました。

この地には、分譲マンションや商業施設、企業のオフィスなどが建設される予定で、若い世代の移住・定住を促進するとともに地域の新しい産業の育成や雇用の創出、交流人口の拡大を図り、地域の活気と魅力向上を目指します。



▲開発前の米原駅東口の公有地

整備後



▲整備後のイメージ図

デジタル化

## 行政サービスのDX・デジタル化で業務効率化や地域住民の利便性を向上

岐阜県内の複数の自治体に対してプレミアム商品券の電子化やデジタル地域通貨の導入をサポートし、市職員の業務効率化や地域住民の利便性向上に貢献しています。特に、岐阜県養老町においては、町独自のデジタル田園都市構想「Smart Town YORO Project」を伴走支援しています。同町のデジタル地域通貨「養老Pay」を地域DXの核とするため、公共交通やヘルスケアサービスなどの機能と連携させるなど新たな住民サービスを促進しました。

こうした行政サービスのDXやデジタル化をサポートしたことが評価され、2024年6月に「東海情報通信懇談会会長表彰」を受賞しました。



▲表彰式の様子

デジタル化

## 林業の就業環境改善を目指して

岐阜県は豊かな森林資源を有する地域で、森林率は全国2位の約81%に達します。なかでも岐阜県揖斐川町は総土地面積の約91%が森林であり林業が盛んな地域です。

しかし林業における作業現場は、山間部などのモバイル電波が届かない電波不感地帯であることが多く、けがや遭難などの事故発生時に外部へ連絡する手段がないため、早期発見や対処が難しい危険な環境下にあります。また、機材故障などのトラブル発生時においても通信可能な環境下への移動が必要となるなど、業務の非効率性も課題となっています。

これらの課題解決に向けて、OKBやNTTコミュニケーションズ、岐阜大学らで構成される実施団体は、総務省が公募した「令和6年度 地域デジタル基盤活用推進事業」において林業の就業改善を目的とする新たな通信技術やコミュニケーションアプリなどを活用したソリューションの実用化に向け、揖斐川町にて効果検証のための実証実験を行いました。

揖斐郡森林組合の協力のもと林業の作業現場で、最新の通信技術やICTツールを活用してネットワークエリアを構築し、通信環境の確保に成功しました。



▲ICTツールを設置し、ネットワークエリアを構築する実証実験の様子

音声通話などが可能になったことで、実証実験後のアンケート調査では林業従事者の大半が「安全性や安心感が向上した」と回答するなど就業環境改善の効果を確認しました。

本実証実験の成果をもとに実装要件の精査を進めていくとともに、林業以外の産業における安全性・生産性向上に資するソリューションの実装を目指していきます。

TOPICS

## 令和6年度「地方創生に資する金融機関等の特徴的な取組事例」に選定！

2025年3月、OKBのこれまでの地域課題解決に向けた取り組みが評価され、内閣官房 新しい地方経済・生活環境創生本部事務局が公表する「地方創生に資する金融機関等の特徴的な取組事例」に選定され、内閣府特命担当大臣（地方創生担当）から表彰を受けました。



▲表彰式の様子



# OKBグループのサステナビリティと重点課題

## サステナビリティ基本方針

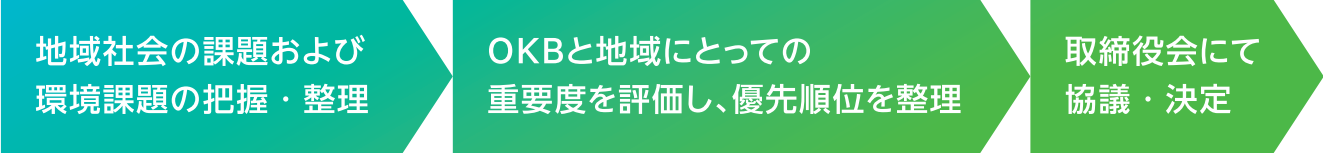
OKBグループは、サステナビリティを巡る課題への対応を重要な経営課題として認識し、「地域循環型社会の担い手として、持続可能な地域づくりに貢献する」ことで、OKBグループの経営の基本理念の実現を図ってまいります。

## OKBグループのマテリアリティと主な取り組み

中期経営計画「Always～変わらぬ想いで、明日を変える～」は、下記の6つの重点課題を土台に、地域課題の解決を通じてOKBグループの成長を目指します。

## 重点課題(マテリアリティ)の特定プロセス

地域社会とOKBグループの持続的な成長のために中長期的に取り組む重点課題(マテリアリティ)を特定しています。マテリアリティは外部環境や事業活動、取り組みの進捗などを踏まえて、適宜見直しを行います。

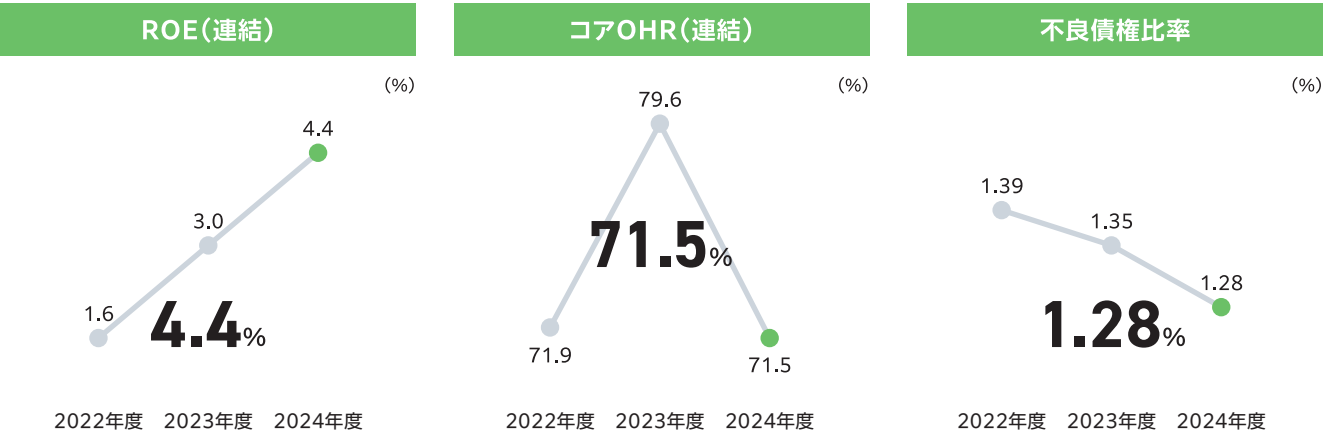
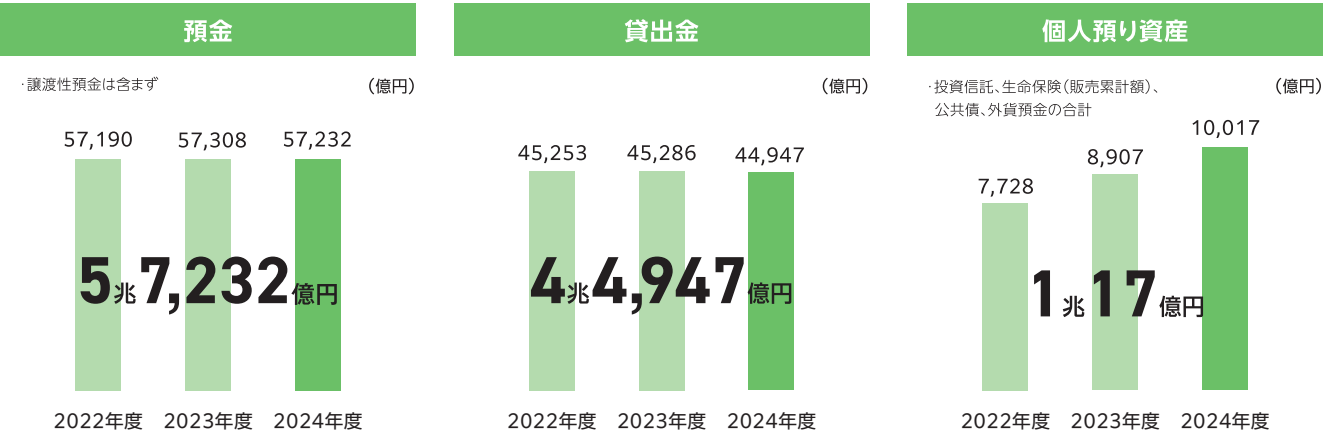
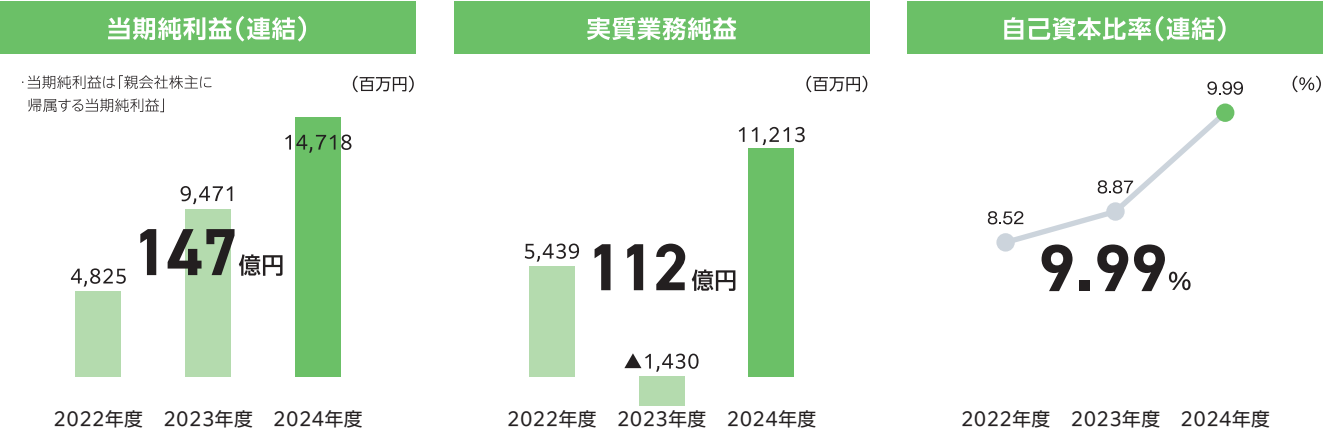


| 重点課題(マテリアリティ)                                                                                                  | 取組方針                                                                                                                  | 中期経営計画との関連性                                                                                           | マテリアリティ別の測定指標および2024年度の実績                                                                                                                                                                                                                                               | 目標値(達成年度)                                                                                                                | 該当するSDGsのゴール                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <b>I. 地域経済の持続的成長</b>         | 地域の事業者の皆さまそれぞれのニーズに応じたソリューションをグループ全体で提供し、本業支援を通じた課題解決によって、地域経済の持続的成長に貢献します。                                           |  <b>成長戦略</b>       | ・サステナブルファイナンスの累計実行額(OKBグループ)<br>全体……………4,385億円<br>環境分野……………1,241億円<br>・事業先に対するコンサルティング提案件数(年)……………7,026件<br>・個人に対するコンサルティング提案件数(年)……………71,738件<br>・サステナビリティに関するソリューション提案件数(年)……………633件<br>・M&A支援先数(年)、事業承継支援先数(年)……………790先、1,180先                                       | 全体 1兆2,000億円(2030年度)<br>環境分野 6,000億円(2030年度)<br>7,000件(2025年度)<br>71,000件(2025年度)<br>650件(2025年度)<br>600先、1,300先(2026年度) |                                                                                                |
|  <b>II. 地域のイノベーション支援</b>     | AIやFinTechなどのIT技術を活用して、お客さまにとってより利便性が高く、より身近な金融インフラを構築するとともに、地域のイノベーションを支援し、持続可能な産業化を促進します。                           |  <b>成長戦略</b>      | ・OKBアプリのダウンロード件数(累計)……………32.3万ダウンロード<br>・ITコンサルティング新規訪問先数(累計)……………909先<br>・金融経済教育受講者数(年)……………1,349人                                                                                                                                                                     | 50万ダウンロード(2025年度)<br>1,482先(2026年度)<br>1,000人(2025年度)                                                                    |                                                                                            |
|  <b>III. 多様な人財の活躍推進</b>     | 女性社員をはじめとする多様な人財の幅広い分野での活躍を推進するとともに、働き方改革によって働きがいのある環境を整備することにより、質の高いサービスの提供に努めます。                                    |  <b>人財戦略</b>     | ・女性リーダー職(主任以上)比率……………28.7%<br>・男性の育児休業等取得率……………103.7%※<br>※公表前事業年度に配偶者が出産し、翌年度に育児関連休暇を取得した従業員は、翌年度の同取得の分子に含み、分母は含まないため、年度によっては同取得率が100%を超える可能性もあります<br>・障がい者雇用率(特例子会社を含む)……………2.93%※<br>※2024年6月1日現在<br>・エンゲージメントスコア……………69<br>【株式会社アトラエが提供するエンゲージメントサーベイ「Wevox」の総合スコア】 | 30%(2030年度)<br>100%(2025年度)<br><br>2.5%(2026年度)<br>68以上(2026年度)                                                          |                                                                                          |
|  <b>IV. 気候変動対応、環境保全</b>     | 地球環境との共生が持続可能な社会の基盤となることを認識し、自然豊かな環境を未来に引き継ぐため、気候変動問題や環境保全活動に積極的、継続的に取り組みます。                                          |  <b>サステナビリティ</b> | ・CO <sub>2</sub> 排出量削減(累計)【2013年度比】(OKBグループ)……………40.7%減<br>・TCFD対応の高度化……………Scope3の情報開示拡充<br>・【地公体連携】累計植樹本数、植樹活動の累計開催回数……………617本、18回                                                                                                                                     | 75%減(2030年度)<br>カーボンニュートラル達成(2050年度)<br>情報開示の高度化(2030年度)<br><br>745本、24回(2030年度)                                         |     |
|  <b>V. 地域資源の活用</b>          | 種々の課題解決において、地域資源を積極的に活用することで、そのシナジーを最大限発揮し、地域との共存共栄を実現します。                                                            |  <b>成長戦略</b>     | ・販路開拓支援先数(年)……………242先<br>・地域商社機能を活用した地域活性化に向けた付加価値向上支援先数(累計)……………53先<br>・ローカル共Co-プロジェクト※による地域資源の磨き上げ(件数・累計)……………42件<br>※地域課題解決のための自治体向けコンサルティング                                                                                                                         | 250先(2025年度)<br>50先(2026年度)<br>50件(2025年度)                                                                               |                                                                                          |
|  <b>VI. コーポレートガバナンスの高度化</b> | 経営の迅速な意思決定及び経営の効率性の追求、積極的なディスクロージャーを通じた経営の透明性の向上、誠実な企業グループとして行動するためのコンプライアンス(法令等遵守)の実践と地域奉仕を基本に、コーポレートガバナンスの高度化に努めます。 |  <b>サステナビリティ</b> | ・コンプライアンス(法令等遵守)への取り組み<br>研修受講率(年)……………100%<br>チェックリスト実施率(年)……………100%<br>・取締役会の実効性向上(取締役会実効性評価の実施)(年)……………1回<br>・投資家等との対話(年)……………34回<br>・BCPの強化(訓練回数)(年)……………13回                                                                                                        | 100%(2025年度)<br>100%(2025年度)<br>1回(2030年度)<br>30回以上(2030年度)<br>10回(2030年度)                                               |                                                                                          |



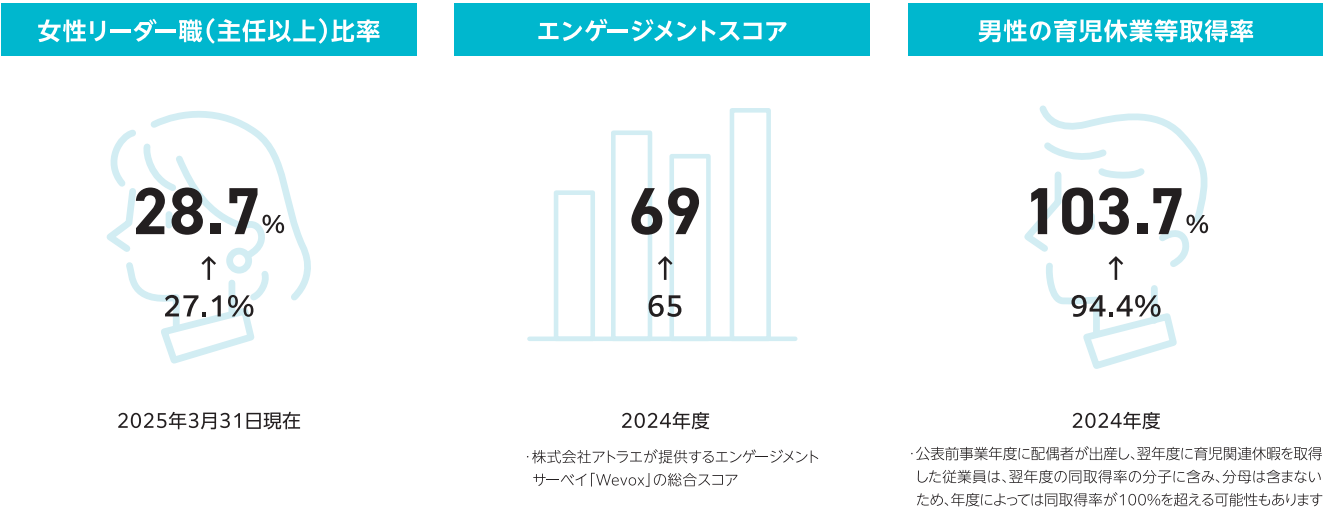
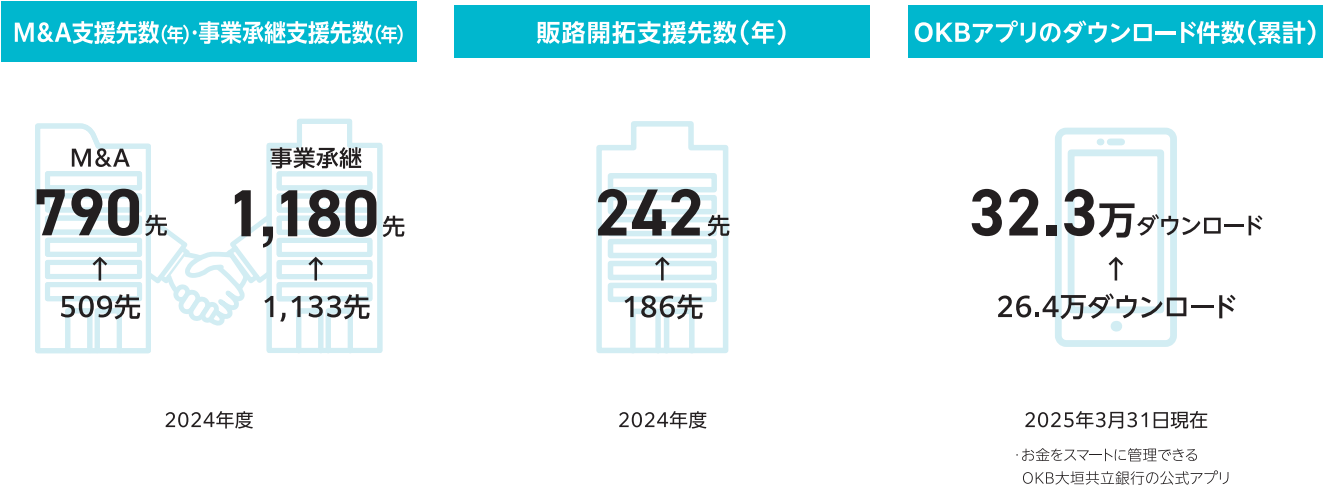
財務ハイライト

収益力の向上により、自己資本比率やROEなどが着実に改善しています。



非財務ハイライト

いずれの指標も着実に進展しています。



# 中期経営計画の位置づけと長期ビジョン

中期経営計画「Always～変わらぬ想いで、明日を変える～」は、OKBグループが設定した長期ビジョン「地域と社員を幸せにするOKBグループ～お客さまからの『ありがとう』の追求～」の達成を目指すべく、バックキャストで策定した計画です。前中期経営計画「Let's Do It!」では、経営基盤強化に向けた変革期として計画を進め、現中期経営計画はその経営基盤強化を完遂する変革達成期と位置づけるとともに持続可能なビジネスモデルの実現に向けた基盤構築期としています。長期ビジョンの達成を目指し、限られたリソースを効果的に配置する「選択と集中」と、その価値を生み出す最大の源泉である社員の「人的資本価値の最大化」に取り組んでいます。DX戦略においては、中長期的に取り組む戦略として位置づけ、OKBのビジネスモデルを変革させていきます。



## 選択と集中

### 地域を幸せにする取り組み

- 経営資源の最適配置による効果的な価値創造
- 地域のイノベーション支援
- 地域産業・雇用・暮らしの発展への貢献

## 人的資本価値の最大化

### 社員を幸せにする取り組み

- 会社と社員の目指す価値の共有による信頼関係構築
- 信頼関係を土台にした高活力・自律型組織の実現
- エンゲージメント測定結果に基づく継続的な改善を実施し、エンゲージメントの向上を図る



中期経営計画

Always ～変わらぬ想いで、明日を変える～

中期経営計画はサステナビリティ基本方針において特定している6つのマテリアリティ（⇒P.25）を土台に、地域課題の解決を通じ、成長を目指すものです。成長戦略・人財戦略・経営基盤強化の3本柱を基本戦略に据え、中長期的に取り組むDX戦略によりOKBのビジネスモデルを変革させるとともに地域のイノベーションのサポートにも取り組むことで、豊かな地域社会の発展に貢献します。収益性・効率性・健全性を追求し、企業価値向上に向けた取り組みも強化していきます。

3つの基本戦略とDX戦略

1

成長戦略

多様で複雑なニーズに対応するため、リソースを最適化し変化を続けることで「豊かな地域社会の発展」に貢献します

まち・ひと・しごとをつなぎ、新たな価値を創造

2

人財戦略

人的資本経営により、社員の組織に対する自律的な貢献意欲の高揚を図り、「はたらくしあわせ」の実現を目指します

人のつながりにより、社員の幸せと活力ある組織へ

3

経営基盤強化

経営資源の最適な配分を実施することで、OKBの持続的な成長を支える強固な経営基盤の構築を目指します

強固な経営基盤で未来へつなぐ

DX戦略

DX戦略は中長期的に継続して取り組む戦略として位置づけ、OKBのビジネスモデルを変革させていきます。地域の人口減少や高齢化に伴うリソース不足などをデジタルでサポートすることで、地域のイノベーションを支援し、豊かな地域社会の発展に貢献していきます。

デジタルイノベーションにより地域の成長につなげる

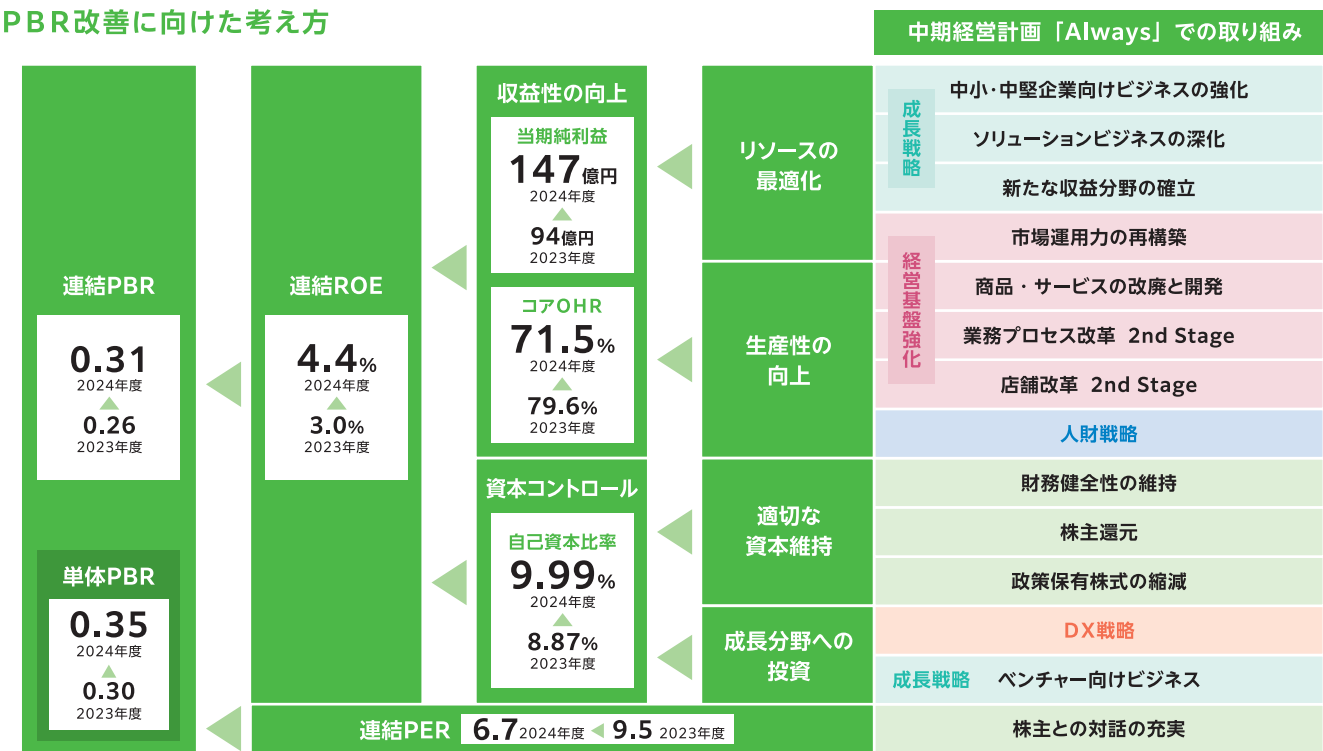
財務・非財務目標

| 財務目標                     |         | 目 標 項 目                              | 中期経営計画計数目標 | 長期計数目標          | 2024年度実績        |
|--------------------------|---------|--------------------------------------|------------|-----------------|-----------------|
| (連結)ROE                  | 収益性     | 持続可能な収益体質の確立、資本の効率的運営により収益性を向上       | 3.5%以上     | ▶ 5%以上          | 4.4%            |
|                          |         |                                      |            |                 |                 |
| (連結)当期純利益                | グループ収益力 | グループ全体での収益力の強化                       | 120億円以上    | ▶ 150億円以上       | 147億円           |
| (連結)コアOHR<br>※経費÷コア業務粗利益 | 効率性     | 経費コントロールにより効率化を図り、持続的成長に向けた投資資金を確保   | 75%以下      | ▶ 65%以下         | 71.5%           |
| (連結)自己資本比率               | 健全性     | アセットコントロールに加え、パーゼルⅢ最終化を見据え適切な資本水準を維持 | 9.0%以上     | ▶ 9.0%以上        | 9.99%           |
|                          |         | パーゼルⅢ最終化経過措置ベース                      |            | パーゼルⅢ最終化完全実施ベース | パーゼルⅢ最終化経過措置ベース |

| 非財務目標               |      | テーマ                                                 | 測 定 指 標 | 目標値(達成年度)         | 2024年度実績 |
|---------------------|------|-----------------------------------------------------|---------|-------------------|----------|
| Environment<br>環 境  | 気候変動 | CO <sub>2</sub> 排出量削減(2013年度比) ※OKBグループ目標           |         | 75%減(2030年度)      | 40.7%減   |
|                     |      |                                                     |         |                   |          |
| Social<br>社 会       | 金融仲介 | サステナブルファイナンスの実行金額<br>※OKBグループ目標(2022年度～2030年度累計実行額) |         | 1兆2,000億円(2030年度) | 4,385億円  |
|                     | 地域経済 | M&A支援先数(年)                                          | 600先    | (2026年度)          | 790件     |
|                     |      | 事業承継支援先数(年)                                         | 1,300先  |                   | 1,180件   |
| Governance<br>ガバナンス | 企業風土 | エンゲージメントスコア                                         |         | 68以上(2026年度)      | 69       |
|                     | 多様性  | 女性リーダー職(主任以上)比率                                     |         | 30%以上(2030年度)     | 28.7%    |
|                     | 市場対話 | 投資家等との対話(年)                                         |         | 30回以上(2030年度)     | 34回      |

企業価値向上に向けた取り組み

中期経営計画「Always」では、成長戦略、人財戦略、経営基盤強化の取り組みによってROEの向上に努めるとともに、株主との積極的な対話やサステナビリティへの取り組みを通じてPERの改善に努めることで、企業価値の向上を目指しています。





成長戦略

基本的な考え方

まち・ひと・しごとをつなぎ、新たな価値を創造

多様で複雑なニーズに対応するため、リソースを最適化し変化を続けることで、  
地域社会の発展に貢献していきます。



OKBグループと地域が共存し、成長する。  
そんな夢ある未来を実現するストーリーが  
成長戦略です。

OKBグループの事業環境は、他業態からの参入に伴う競争激化やキャッシュレス社会の進展といった金融業界の情勢に加えて、人口減少や高齢化、これらに伴う中小・中堅企業の後継者不足などの社会問題も深刻化しており、厳しさが一層増しています。

こうした環境下、中期経営計画の基本戦略の一つである成長戦略では、「まち・ひと・しごとをつなぎ、新たな価値を創造」することを基本的な考え方にしています。

これまで地域とともに歩んできたOKBグループが果たすべき役割は、地域やお客さまをサポートしながら地域経済の成長に貢献する取り組みに積極的に参画し、地域産業の高付加価値化を実現することだと考えています。

そして、この役割を全うするためには、OKBグループ自身も地域経済の成長に貢献する取り組みを通じて、収益力や健全性の向上に努めて成長を続けていく必要があります。

そこで特に注力していくのが「リソースの最適化による収益性向上」と「グループ総合力の発揮」です。

リソースの最適化では、OKBグループがさらに成長していくためにリソースを配分する分野を明確にし、より効率的に営業力強化を図ります。グループ総合力の発揮では、それぞれ業務領域が異なるOKBグループ12社が力を合わせて一体となり、地域のありとあらゆる課題やニーズを解決することを目指します。成長戦略を通じてOKBグループと地域が共存し、お互いに成長していく未来の実現を図っていきます。

取締役常務執行役員 五藤 義徳

## リソースの最適化

成長可能性・収益性・地域特性などを総合的に判断し、中小・中堅企業分野に対して重点的にリソースを配賦し、取引強化を図ります。また、有形・無形を問わず資本の効率的利用を通じて、豊かな地域社会の発展に貢献するとともに、お客さまの安心・安全・快適・便利・楽しい生活を提案していきます。

### 重点分野

| ターゲット   | 取組内容                                                                              | 人的リソースに対する考え方                                                                                  |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 中小・中堅企業 | 貸出金利回り改善による収益力強化（量から質への転換）                                                        | ■戦力維持および低収益エリアから高収益エリアへの人財の配置転換<br>■事業承継やM&Aなどの収益性の高い分野への人財の配置転換<br>■営業店と本部の専門人財との協働によるビジネスの展開 |
|         | 事業承継やM&Aによる地域産業の発展                                                                |                                                                                                |
|         | ソリューションビジネスの深化による地域課題の解決<br>法人：多様化・複雑化する企業の経営課題の解決<br>個人：法人オーナーを中心とした会社役員のニーズへの対応 |                                                                                                |
|         | アセットファイナンス等の強化による新たな収益分野の確立                                                       |                                                                                                |

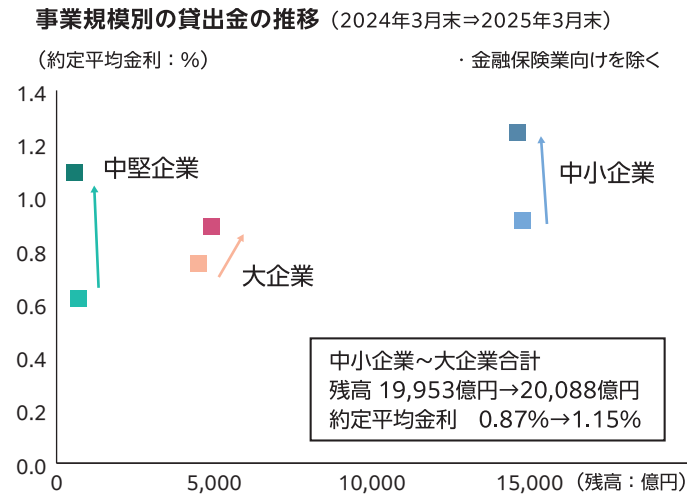
### 効率化を図る分野

| ターゲット  | 取組内容             | 人的リソースに対する考え方        |
|--------|------------------|----------------------|
| マスリテール | デジタル技術による新たな価値提供 | 人的資本利用からデジタル技術利用への転換 |

### 貸出金利回り改善による収益力強化（量から質への転換）

国内金利が上昇した環境下、お客さまとのリレーションを深める中で適切なプライシングを実施してきたことや高採算のアセットへの入替を進めてきたことで、貸出金利回り改善を実現しました。特に、ターゲットとする中小・中堅企業に対する利回りは大きく改善しました。

一方、これからの「金利のある世界」においては、量拡大（残高増加）を伴った質向上（利回り改善）へと発展を遂げ、さらなる収益力強化を実現したいと考えています。



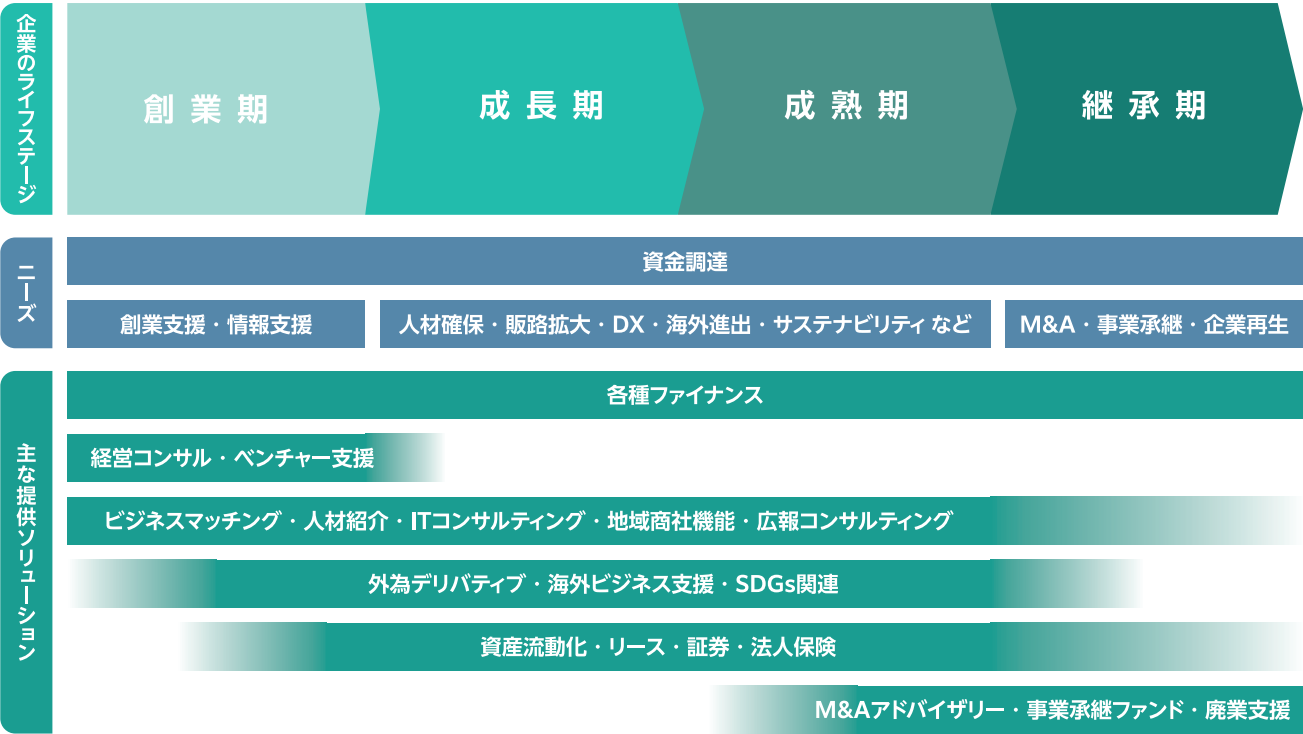


ソリューションビジネスの深化 ― 法人編 ―

昨今、企業を取り巻く環境は急速に変化しており、注視すべき外部要因がますます増加しています。地球規模での気候変動や社会的課題への対応、技術革新の加速、規制の強化、さらには消費者の価値観の多様化など、企業が持続的な成長を遂げるためには、これらの外部要因を的確に捉え、柔軟に対応していくことが求められています。

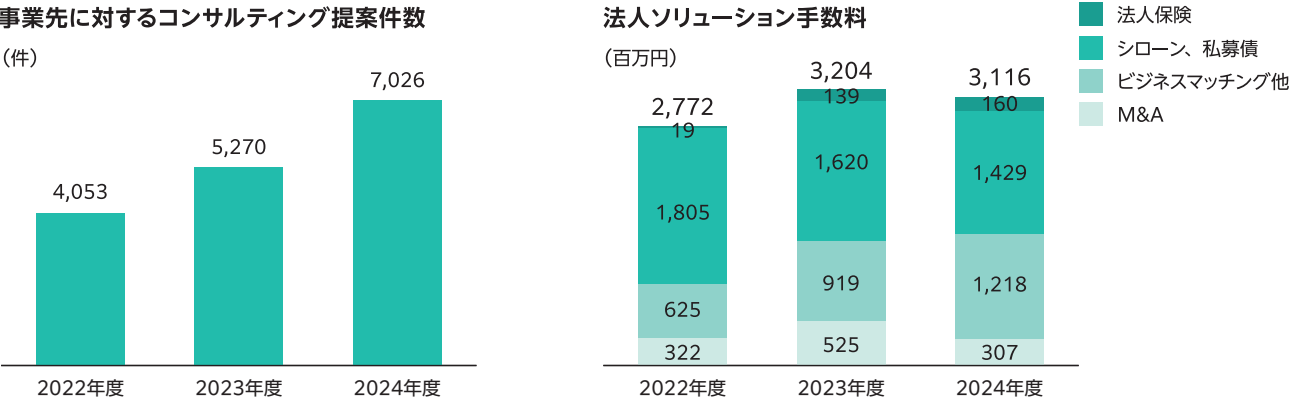
こうした状況の中で、OKBグループは、お客さまのステージに応じた最適なソリューションを提供できるよう、コンサルティング業務を完結できる人財の育成や、OKBグループにない専門機能を有するビジネスパートナーとの協力体制の強化に努めています。

企業のライフステージと主な提供ソリューション



法人ソリューション手数料

地域企業の幅広いニーズにワンストップでお応えできるような体制整備が進んだことで、お客さまへの提案件数は増加し、法人ソリューション手数料は堅調に推移しています。

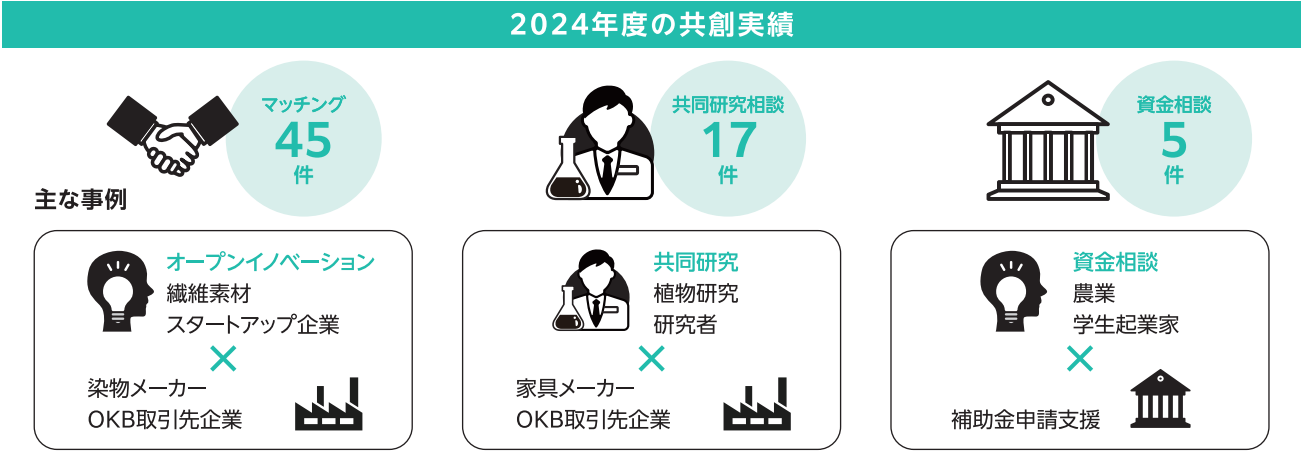
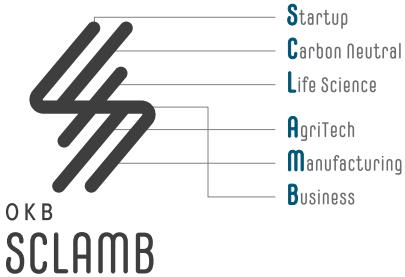


スタートアップ支援によるオープンイノベーションの創出

地域企業の成長や新産業の創出、さらには地域経済の活性化のために、スタートアップ企業の支援やオープンイノベーション創出機会の提供は、地域金融機関として欠かせない取り組みと捉えています。OKBは有望な研究シーズを有する地元大学内に拠点を設け、各種プログラムの実施やスタートアップ企業への投融資も行うなど、グループ一体となった支援を展開しています。

OKB SCLAMB

2024年4月、国立大学法人東海国立大学機構が岐阜大学内に設置した産学融合拠点「Tokai Open Innovation Complex 岐阜サイト(愛称:OKB岐阜大学プラザ)」内にオープンイノベーション創出支援拠点「OKB SCLAMB」を開設しました。本拠点が地域のオープンイノベーション創出の中核的な拠点となることを目指し、産学官マッチングによる共同研究やスタートアップ企業の支援、地域企業の新事業創出をサポートすることで、地域の経済成長・雇用創出・社会課題解決に貢献していきます。



OKB SCLAMBアクセラレーションプログラムの実施

2024年7月から9か月間、起業志向や有望な事業アイデアを持つ岐阜県内の学生を対象にした「OKB SCLAMBアクセラレーションプログラム」を実施しました。採択された5チームは、事業開発やビジネスモデル構築などの起業の基礎を学びながら、メンターや先輩起業家、地元産業のプレーヤーなどから助言やサポートを受けました。今後も本プログラムの実施を通じて、当地区の起業機運を醸成するとともに、将来産業を担う若手起業家の育成を力強くサポートし、地域経済の活性化や雇用創出に貢献していきます。



VOICE

土木業界の変革を目指して

～OKB SCLAMBアクセラレーションプログラム採択者の声～

土木業界を変えることを目指して会社を立ち上げましたが、2024年5月時点では事業の形も見えず、スタートアップとして厳しい状況でした。そんな中、OKBさんからお声がけいただき、「OKB SCLAMBアクセラレーションプログラム」に参加しました。

参加していなければ、事業の方向性を明確にして、今のようにビジネスモデルを確立することはできていなかったと感じています。特に、こちらが望む企業を探して課題ヒアリングの場を設けてくださったことに感謝しています。事業構築から検証・投資フェーズまで進められたのはこのプログラムのおかげであり、今後も継続していただきたいです。



岐阜大学 4年生  
小和田 仰生 様

岐阜テックプランター

岐阜テックプランターは、岐阜県を中心とした大学などの研究機関やスタートアップ企業が持つ科学技術の社会実装を促し、中長期的な目線で世界を変えるような新たな産業を育てていくための取り組みです。OKBは2021年度から特別共催として参画しています。

地域企業にも「地域開発パートナー」として参画いただき、「産学官金」が一体となって当地区の将来を担う新たな産業の創出を目指しています。



スタートアップ向けファンド

OKB 4S循環ファンド

2022年7月、OKBグループの投資専門子会社であるOKBキャピタルが名南M&Aと連携して、地元の活性化やスタートアップ企業育成風土の醸成を目的に「OKB 4S循環ファンド」を創設しました。総額3億円で組成した本ファンドは、計18社のスタートアップ企業に投資を実行しました。

OKB SCLAMBオープンイノベーション創出ファンド

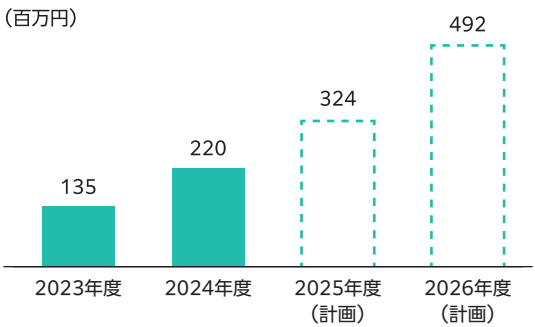
地域課題解決および地元産業のさらなる発展、地域企業の新規事業創出に寄与するスタートアップ企業を資金面などで支援する「OKB SCLAMBオープンイノベーション創出ファンド」を2025年2月に設立しました。

岐阜大学キャンパス内に「OKB SCLAMB」を開設し、研究者や学生を含む起業家、地元企業、自治体との連携を促してきた結果、多くの企業がオープンイノベーション推進の重要性を認識していることが明確になりました。本ファンドは、革新的な技術・サービスを持つ有望なスタートアップと地元企業の掛け合わせを促し、次世代を担う産業を地域一体となって創っていくことを目指しています。

OKBキャピタルの主なスタートアップ向けファンド実績



ファンドを通じたスタートアップへの累計投資額



ITコンサルティング

さまざまな企業で、業務改革や生産性向上が求められている環境下、OKBグループは「ITツールを導入する」だけでなく、導入前の課題整理から導入後の定着までを包括的にサポートしています。ITコンサルティングの専任者を増員したことで2024年度の新規訪問先数は大きく増加しました。また、愛知県名古屋市にある本山支店にDXコンサルティング拠点として「Microsoft Base Nagoya-Motoyama」を設置しており、ITに関するセミナーやイベントの開催を通じて、企業のDX推進をサポートしています。

**ITコンサルティングの種類**

- ①BPRコンサルティング  
・お客さまの現状の業務を「見える化」した後、課題を整理し、解決策を提示
- ②導入支援コンサルティング  
・ITツールの導入準備～定着までを伴走支援

ITコンサルティング業務における  
新規訪問先数（累計）

526先 → 909先  
2023年度 2024年度

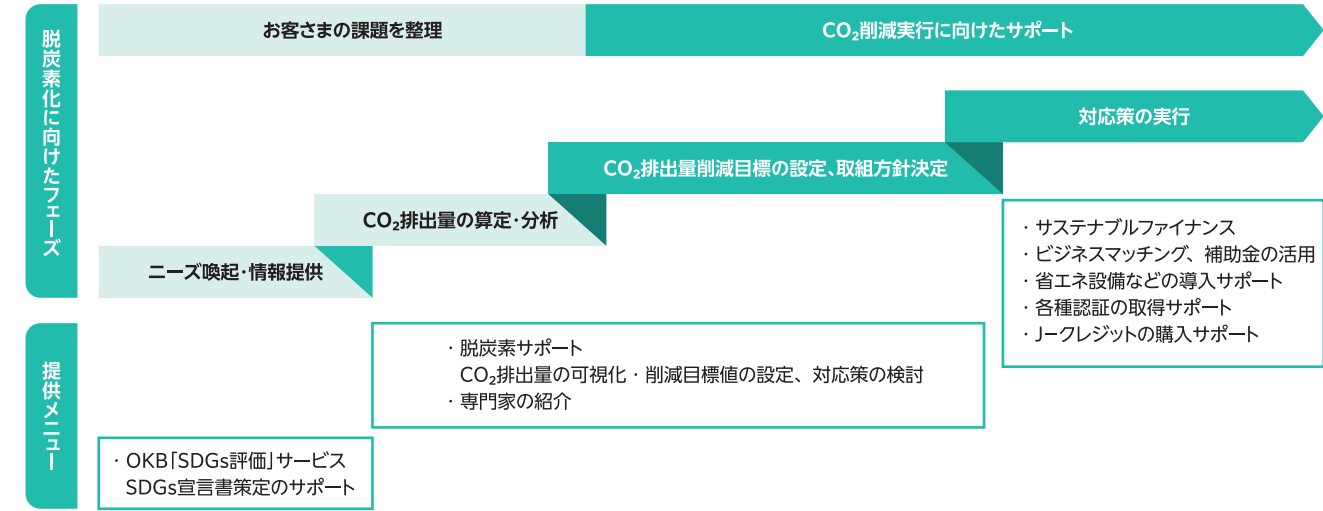


SDGs関連 — 脱炭素経営のサポート —

脱炭素化への移行は、自動車産業を中心とした製造業が盛んなOKBグループの営業エリアではサプライチェーン全体の取り組みとなっています。OKBでは、法人営業部内の「OKBサステナブルビジネスサポートデスク」を起点として、お客さまの脱炭素やサステナブル経営をサポートするために専門家の紹介や多岐にわたるソリューションの提供をしています。

お客さまがSDGs達成に向けた取り組み内容などを社内外にアピールできるSDGs宣言書の策定サポートをはじめ、事業活動のカーボンニュートラル化に向けたCO<sub>2</sub>排出量の算定・削減目標の設定などを行う「脱炭素サポート」、さらに「OKBポジティブインパクトファイナンス」や「OKBサステナビリティ・リンク・ローン」といったサステナブルファイナンスなどの各種ソリューションメニューをご提案し、お客さまのカーボンニュートラルに向けた取り組みを積極的にサポートしています。

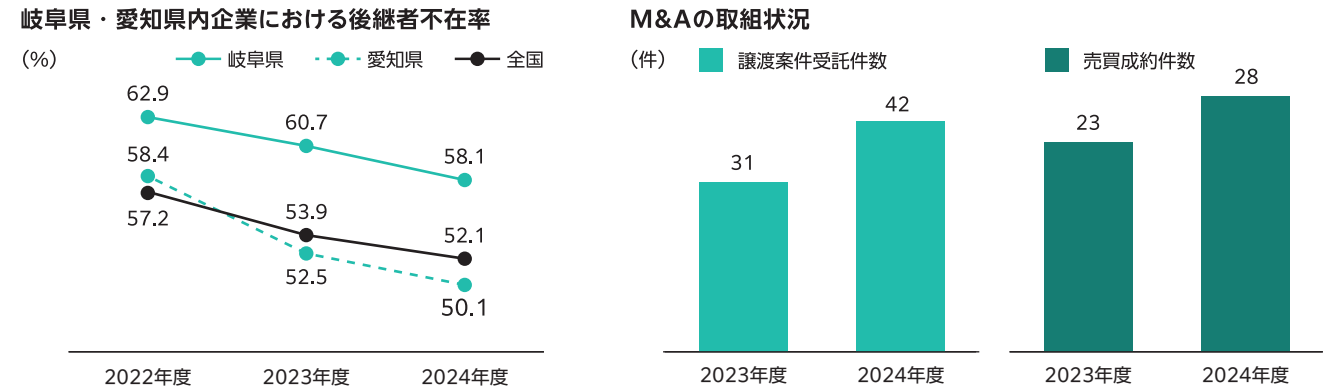
脱炭素化に向けたお客さまのフェーズとOKBの提供メニュー



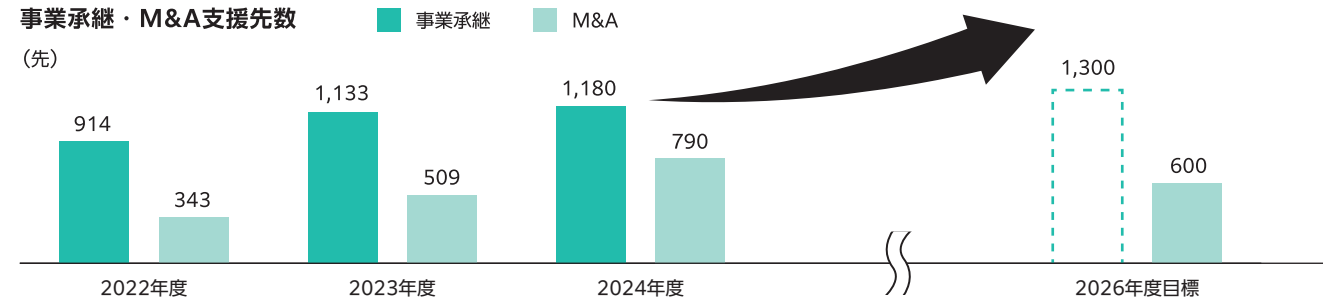


事業承継・M&Aのサポート

中小企業経営者の高齢化が社会問題となるなか、事業承継は企業の大きな経営課題となっています。OKBグループの営業エリアである岐阜県・愛知県の後継者不在率は、特に岐阜県が全国平均と比べて大きく上回っています。この状況を踏まえて、地域経済の持続的発展に寄与するべく、事業承継・M&Aの本部専担者を7名から12名に増員しました。お客さまの事業承継に対する考えや将来の企業ビジョンを共有し、親族・従業員への承継やM&Aなどの事業承継の選択肢について専門スタッフがともに考え、その解決をサポートする体制を整えています。事業承継課題の解決のため、必要に応じ専門家（税理士・M&Aコンサルティング会社など）と連携しながらお客さまのニーズに迅速にお応えしており、企業の譲渡を希望している事業者の受託件数やM&Aの成約件数は年々増加しています。



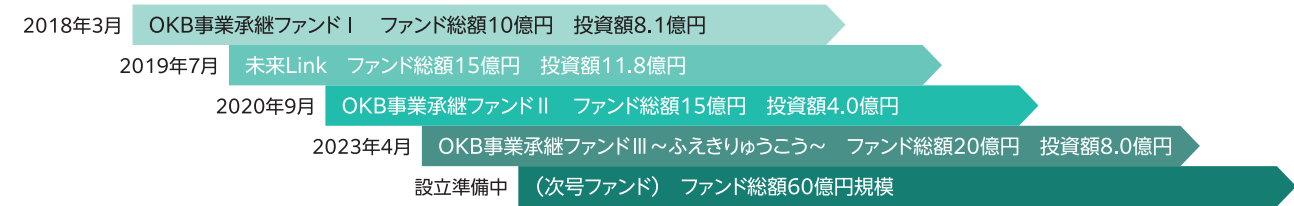
引用元：帝国データバンク全国「後継者不在率」動向調査（2024年）



事業承継ファンドの活用

OKBグループの投資専門子会社であるOKBキャピタルは、過去からの事業承継ファンドの運営で培ってきた知見やノウハウを活かし、地域経済の事業承継課題の解決に取り組んでいます。2023年4月に設立した「OKB事業承継ファンドⅢ～ふえきりゅうこう～」では、対象企業の議決権の過半数を取得し、企業内部から経営体制の強化や生産性の向上などをサポートすることで持続的な事業成長に貢献しています。2025年3月までに地域企業3社に総額8億円の投資を実行し、伴走支援を行っています。さらに、2024年度からは、OKBキャピタルの事業承継分野に特化した専任体制を拡充し、より専門性の高い支援体制を整備しています。

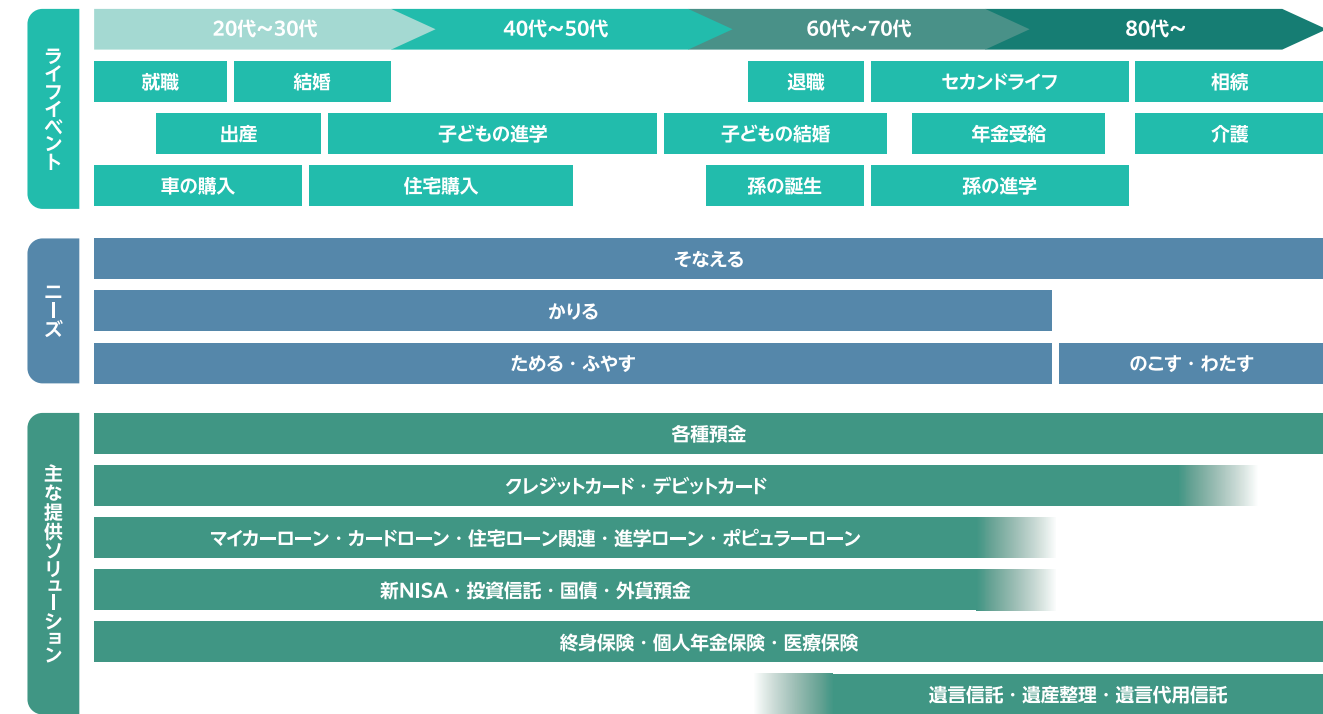
OKBキャピタルの主な事業承継ファンド実績



ソリューションビジネスの深化 ― 個人編 ―

OKBグループでは、預り資産、住宅ローン、相続に備えた信託、さらには生活にまつわるご相談まで、お客さまのあらゆるライフイベントを一緒になって考え、最適なご提案ができるように努めています。今後もフィデューシャリー・デューティー（FD）を徹底し、お客さまの最善の利益を追求していきます。

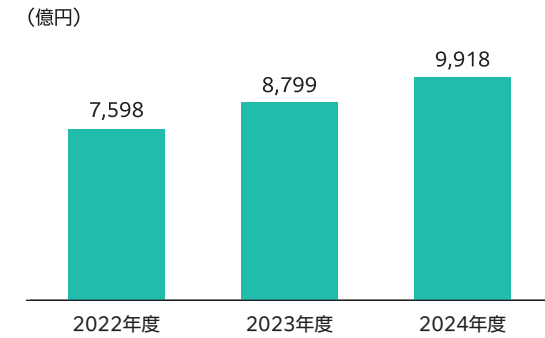
個人のライフイベントと主な提供ソリューション



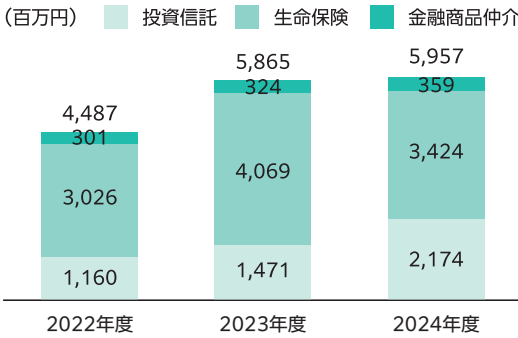
預り資産残高

資産形成から資産承継に至るまで、お客さまのライフステージ・ライフプランに応じた最適な金融商品をご提案するコンサルティング営業に注力しています。また、法人オーナーを中心とした会社役員との接点強化にも努め、信頼関係を構築するなかで資産運用や信託、不動産活用などのソリューションビジネスの広がりに注力しています。その結果、個人向け預り資産残高は増加し、預り資産関連手数料も堅調に推移しました。

個人向け預り資産残高



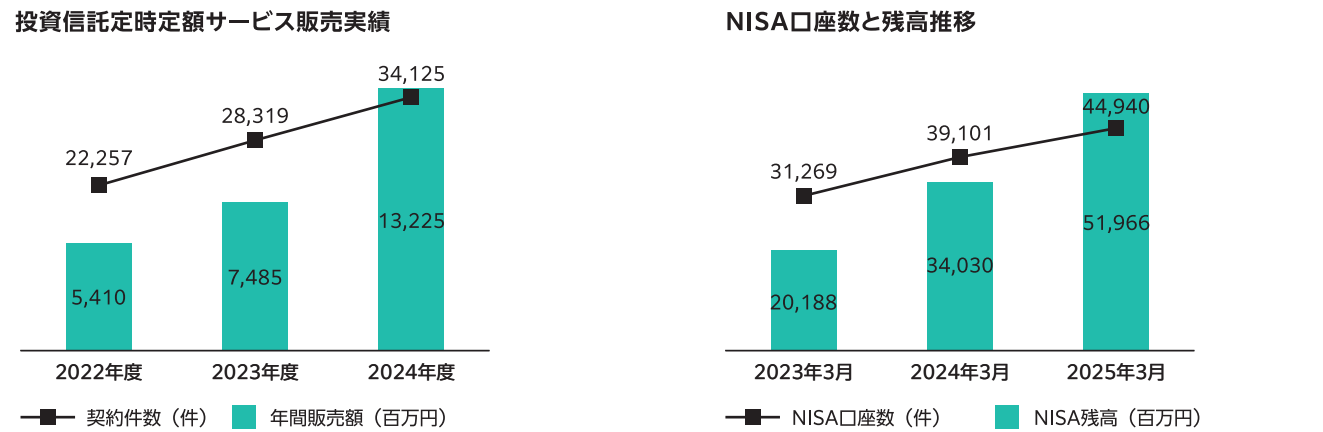
預り資産関連手数料



資産形成のサポート

OKBグループでは、人生100年時代を見据えた資産形成の方法として「投資信託定時定額購入サービス」および「NISA」の活用を積極的に提案しています。投資信託定時定額購入サービスは、投資信託を定期的に一定額を継続購入する仕組みで、資産運用の大原則である「資産分散」「時間分散」「長期投資」を兼ね備えた運用手法です。NISAは2024年1月より新制度がスタートし、非課税保有期間の無期限化や制度の恒久化など、お客さまにとってメリットが大きくなりました。

投資信託定時定額購入サービス、NISAともに積極的なご提案を展開してきた結果、ご利用いただいているお客さまは着実に増加しています。



VOICE

お客さまの将来をより豊かにするために

私は現在、マネーコンサルタントとして主に個人のお客さまの資産運用に関するコンサルティング業務に従事しています。昨今の物価上昇や金融政策の変更などさまざまな環境変化がある中、「資産運用」という言葉に不安を感じるお客さまもいらっしゃいますが、人生100年時代を見据えた資産形成の必要性を分かりやすく丁寧にお伝えすることを心がけています。

資産運用は一喜一憂するものではなく、長期的な目線

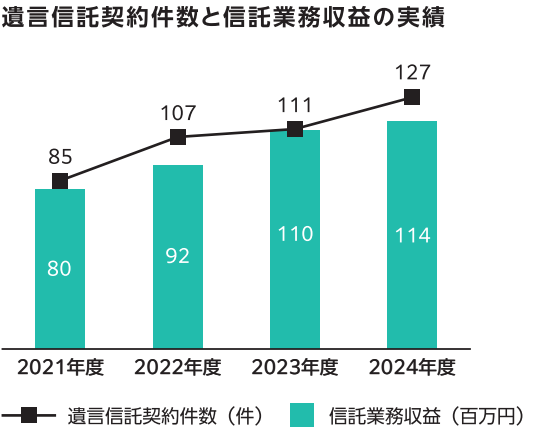
でリスクと上手向き合っていただく必要があります。お客さまの将来がより豊かなものになるよう、一人ひとりに寄り添い、ライフプランやニーズに合った情報提供を日々欠かさず行うことを意識しています。

「OKBに相談してよかった!」とっていただけるような最適なお提案を今後も継続して行い、より一層信頼していただけるよう日々精進していきます。

穂積支店  
マネーコンサルタント(主任)  
高尾 つかさ

信託業務

2019年に東海地区の金融機関で初めて信託業務の兼営認可を取得したOKBは、お客さまの相続・承継に関する課題解決において多くの実績とノウハウがあります。OKBに多数在籍する1級ファイナンシャルプランニング技能士の有資格者を中心として、お客さまの“想い”を第一に課題解決に取り組み、さまざまなニーズに柔軟に対応しながら、オーダーメイド型の遺言信託や遺産整理のサービスを提供しています。



新たな収益分野の確立

アセットファイナンスのノウハウ蓄積

運用手法の多様化、高度化を目的としてアセットファイナンスの専担部署「ストラクチャード・ファイナンス部」を2024年4月に新設し、付加価値の高いファイナンスの提供に積極的に取り組んでいます。

アセットファイナンスのアレンジのノウハウを蓄積していくとともに、協業パートナーとの連携を深め、地域の開発投資案件に対しても多様な資金供給手段の提供を目指していきます。

ストラクチャード・ファイナンス部  
アセットファイナンス（資産金融）  
ノウハウ蓄積および活用

付加価値の高い  
ファイナンス手法の提供

お客さま・地域社会  
経営課題解決  
地域活性化

アセットファイナンスの  
主な取組分野

不動産  
航空機  
再生可能エネルギープロジェクト

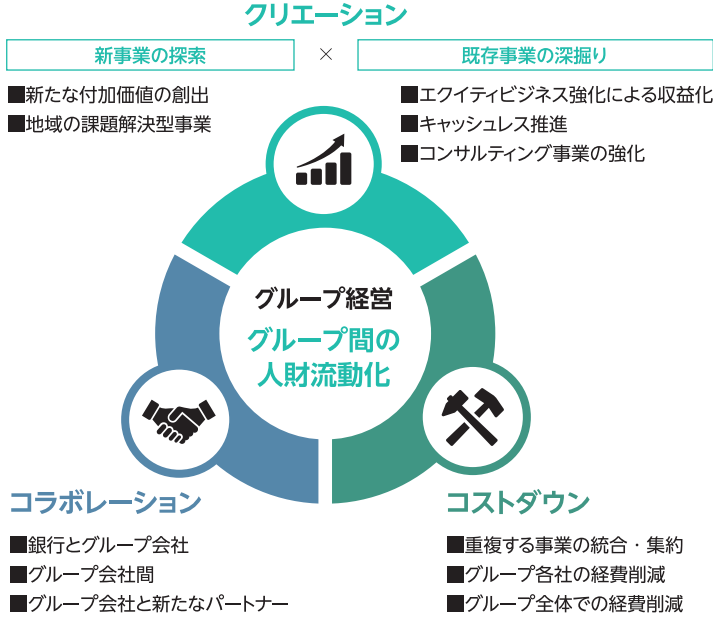
|         | 残高    |
|---------|-------|
| 不動産     | 516   |
| 航空機等    | 380   |
| 再エネ関連   | 125   |
| ABL等その他 | 316   |
| 合計      | 1,338 |

2025年3月末時点

| 時期         | 残高 (億円) |
|------------|---------|
| 2024年 4月   | 1,007   |
| 2024年 9月   | 1,179   |
| 2025年 3月   | 1,338   |
| 2027年 3月計画 | -       |

グループ総合力の発揮

前中期経営計画で推進してきた「グループ会社における3C戦略（コラボレーション、クリエーション、コストダウン）」を継続し、3C戦略の“深化”と“進化”を図っていきます。これらグループ会社の3C戦略を推し進め、さらに深めていくことに加えて、それぞれの分野で強みを持つOKBグループ内の人財が得意分野でその力を発揮することにより、地域の発展にも寄与していく。その結果として、グループ各社の収益力を高め、グループ全体の「利益の積み上げ」を目指します。





## 特集 座談会

## オープンイノベーション創出に向けて

2024年4月に岐阜大学内に設置したオープンイノベーション創出支援拠点「OKB SCLAMB<sup>スクラム</sup>」は、学生、研究者、スタートアップ、地域事業者、自治体など、さまざまな方々に出会いの場を提供し、共創することで、地域のオープンイノベーション創出を目指しています。

今回は、OKB SCLAMBの開設から1年が経過したことを踏まえ、岐阜大学高等研究院教授／起業部顧問の上原雅行様、岐阜大学発スタートアップのUmai Japan株式会社 代表取締役 杉本稜太様をお招きし、OKBグループの社員2名とともにオープンイノベーションの創出やスタートアップ支援の取り組みなどについて語っていただきました。



OKB大垣共立銀行  
OKB SCLAMB プロジェクトディレクター  
高田 智彦

2009年、OKB大垣共立銀行入社。営業店勤務後、広報部を経て法人営業部医療・介護分野の開業支援、M&Aなどに従事し、現在はOKB SCLAMBのプロジェクトディレクターとしてオープンイノベーション創出支援に取り組む。

岐阜大学高等研究院  
教授 起業部顧問  
上原 雅行

2007年、大阪大学大学院 医学系研究科 博士課程修了。博士(医学)。ポスドク後、大手電機メーカーにて新規事業の立ち上げに従事。信州大学医学部PIを経て、2017年より岐阜大学。教育・研究に加え、産学官連携促進・起業家育成・大学発スタートアップ創出等、大学運営業務に携わる。2020年、大学公認の起業部を学生と創設(中部地域初)、顧問教員。岐阜大学協会 理事、NPO法人東海生研理事などを兼業。そのほか、2013年に生命科学教室を創設。

Umai Japan株式会社  
代表取締役  
杉本 稜太

福井県出身。福井県の農業高校卒業後、岐阜大学応用生物科学部に進学し、起業部に入部。農業について学んでいくうちに日本の農産物の魅力を知るとともに高齢化・担い手不足など日本の農業が直面している課題に危機感を覚える。大学3年生時に大学を休学し、農家やフードテックスタートアップで修業を重ね、2023年7月にUmai Japan株式会社を設立。自社生産した柿などの農産物を国内をはじめ北米や東南アジアなどに輸出し、日本の農産物の魅力発信に取り組んでいる。

OKBキャピタル  
ベンチャー投資チームディレクター  
古川 諒太

2012年、OKB大垣共立銀行入社。営業店勤務後、支店部(現:法人営業部)にてM&A、LBOファイナンス、スタートアップ支援業務を担当。2022年からOKBキャピタルに参画し、スタートアップ投資に取り組む。



## OKB SCLAMBを岐阜大学内に開設した狙いとは？

**高田** 地域金融機関である私たちOKBグループにとって、持続可能な地域がなければ事業は成り立たないため、地域経済の持続的な発展に資する取り組みを展開していく必要があります。その手段の一つとして、産学官が連携して新しい技術や知識を取り入れ、新たな価値を創出するオープンイノベーションが重要になってくると考えています。岐阜大学では、工学や医療、食品、農業、生命科学など幅広い分野で研究が行われており、たくさんの研究シーズが存在しています。また、これらの研究をもとにした大学発スタートアップも数多く生まれています。私たちOKBが地域企業のニーズと大学の研究シーズの出会いを促して新たな事業や製品・サービスを生み出すお手伝いができれば、地域に刺激をもたらすことができると考えています。岐阜大学はオープンイノベーションを起こすうえで必要な連携先であり、こうした思いから、本拠点を大学内に開設しました。

**上原** 高田さんがおっしゃったように、岐阜大学に蓄積されている研究成果や技術、ノウハウは、しっかりと社会還元していく必要があります。岐阜大学としては、オープンイノベーション創出に向けて企業との接点を拡大することが課題でした。その中で、OKBのネットワークを活用して普段接点のない企業とつながる機会ができたのは非常にありがたく思っています。また、こうした企業との連携・共同研究で得られた成果を、スタートアップとして社会実装していくことにも期待しています。

**高田** ありがとうございます。2024年度は、共同研究のご相談を17件いただきました。少しずつこの数を増やし、イノベーションの可能性を広げていきたいと考えています。また、本拠点の認知度を高めるためのイベントも多数開催しました。地域企業の方々をお招きして、岐阜大学の研究者による研究シーズの発表や、スタートアップと地域企業の交流会など、さまざまな角度からイベントを実施してきました。

**古川** この1年間の活動を通じて、この地域には本当に有望な研究シーズが数多く存在することを実感しました。また、多くの地域企業がスタートアップなどとの連携によるイノベーション創出を求めていることも分かりましたね。OKB SCLAMBが、スタートアップ支援や産学官連携支援を担うオープンイノベーション創出支援拠点として走り出したことは、すごく意義深いと感じています。

**高田** そうですね。ありがたいことに、本拠点の活動に賛同いただいた多くの地域企業の皆さまにサポーターとしてご協力いただいていますし、岐阜県をはじめさまざまな自治体とも連携させていただいています。本拠点をハブにそれぞれの強みを活かしながら共創し、イノベーションの創出に向けて一体となれるよう、努めていきたいと思っています。

**杉本** 私たちスタートアップにとっても、さまざまな機関と連携できる機会をいただけることはありがたいですし、こうした動きがこの地域で広がりつつあるのを実感していますね。

**古川** 各支援機関の得意領域や果たす役割はいろいろありますし、ワンチームで支援する流れができてるのは良い傾向ですね。また、この1年間は起業部とも一緒にさまざまな活動をさせていただきました。

**上原** そうですね。OKB SCLAMBは学内にありながらも学外のような存在です。さまざまな方との接点が豊富で、学生にとっても世界が大きく広がるような場所ですね。チャレンジできる機会も増えていると思います。

**杉本** このような拠点が大学内にあるのは本当にありがたいです。社会経験がないまま起業して、分からないことが多い中で、授業終わりにそのまま立ち寄り、金融や事業で困っていることの相談ができるのは非常に助かっています。それに、この場所に来れば起業部のメンバーが誰かしらはいて、近況報告や情報交換もできる。自然とみんなが集まる場所になっていますね。

**高田** それはうれしいお言葉です。どんどん活用してください。ところで、起業部は中部地域初として創部されましたが、大学ではどのような存在なのでしょう？





**上原** もともと「起業部をつくろう」と言って始まったわけではないんですよ。岐阜大学では、スタートアップの取り組みを2つの層で進めています。一つは教員発スタートアップで、研究成果やシーズをもとに、スタートアップとして事業化し、社会へ還元していくものです。もう一つが学生発スタートアップ、または学生向けアントレプレナーシップ教育ですね。その中で、チャレンジングで意識の高い学生の「同じ志を持つ仲間たちのコミュニティがほしい」というニーズに応えたのが「起業部」の原点なんです。創部から5年が経ち、実際に起業する学生はもちろん、就職先で新規事業を立ち上げる人もいます。今では学部を問わず学生が集まってくるような情熱あふれるコミュニティに成長したと感じています。

## スタートアップと連携したイノベーション創出

**古川** オープンイノベーション推進に際して、スタートアップとの連携事例が増えてきていますが、上原教授は地方におけるスタートアップの重要性をどのようにお考えでしょうか？

**上原** 一般的には、地域産業の活性化や雇用創出への貢献が期待できますが、私は特に「地方ならではの社会課題の解決」が地方でのスタートアップの大きな役割だと考えています。それは医療の問題かもしれないし交通の問題かもしれません。東海地域は、自動車をはじめ工作機械や航空宇宙など、ものづくり産業がとても発展しており、世界的な製造業の集積地として知られています。一方で、新たな産業が芽吹きにくいという課題もあると思います。その中で新産業を興し、産業構造を良い方向へ転換することが、この地域でスタートアップに求められる役割だと考えています。

**古川** 中部エリアでは、ものづくり産業と親和性があるスタートアップが活躍している印象がありますね。企業側も自前主義から脱却し、スタートアップを含めた外部

パートナーと連携して新たな事業を創出させていくという意識が高まっています。これはスタートアップにとっても、成長しやすい環境が整ってきているということだと思いますが、杉本さんはどう感じていますか？

**杉本** 私もそう感じています。当社は自社農地を持ち、スマート農業機器などを活用して富有柿を生産しています。「Umai KAKI」という独自ブランドで、日本国内だけでなく、アメリカを中心とした海外にも輸出していますが、連携先が増えれば、販路拡大などの面でも非常にありがたいです。実際にOKBとも連携させていただき、地元の飲食店や和菓子屋などとの取引につながりました。**上原** 生産した柿がJAL（日本航空）の機内食にも採用されましたよね。

**杉本** はい。大学生が日本の農作物を海外へ届けているという点と、「Umai KAKI」の魅力を評価していただき、JALの国際線ファーストクラスの機内食に採用いただきました。その際、初めて自社でプレスリリースを出したのですが、その内容や発信方法についてもOKBにサポートしていただきました。新聞などの多くのメディアに取り上げてもらうことができたので、とてもうれしかったですね。

**古川** 杉本さんのように有望な事業アイデアを持つ学生はたくさんいますし、地域経済が持続的に成長していくためにも、岐阜県からもっと多くの起業家を輩出していく必要があります。2024年度、起業家エコシステム形成の一環として、岐阜県内の大学生を対象に「OKB SCLAMB アクセラレーションプログラム」を9ヵ月間にわたり実施しました。5名の学生を採択し、先輩起業家や地元企業の経営者など総勢20名の方にメンターとしてご参加いただきながらさまざまなサポートを行いました。起業部の学生の方にもご参加いただきましたが、上原教授はどのように評価されていますか？

**上原** 参加した学生の成長を感じていますね。岐阜大学は、大学発スタートアップを生み出すことに力を入れており、3年前は9社、2年前は4社、2024年度は7社の（いずれも文部科学省が定義する）スタートアップが立ち

上がっています。特に学生発のスタートアップが多いのが大きな特徴で、杉本さんのようなロールモデルも生まれていますし、起業機運の高まりを肌で感じています。ただ、岐阜大学として「起業後の支援」が課題となっていました。私たちでは難しいサポートをこのプログラムを通じて実施いただき、ありがたく思っています。

**高田** プログラム期間中に、実証実験の機会を地元企業にお願いする機会があったのですが、「ぜひ一緒に取り組みたい」と非常に前向きに受け入れてくださいました。企業としては何か成功を求めているわけではなく、学生と一緒に事業について考える時間そのものが非常に有意義だというお声をいただきましたね。

**古川** 積極的に行動する学生たちの姿勢には、サポートする側の私たちも学ばせていただくところがありましたね。熱量や力量を高め合いながら、お互いに成長できた期間でした。今後もアクセラレーションプログラムを継続していく予定ですし、さらにコンテンツを磨いていきながら、起業部とも連携し、より多くの学生の皆さんに参加していただけるよう取り組んでいきます。

## それぞれの目指す姿とは

**高田** 起業部には、やはり起業マインドの高い学生が集まってきていると思いますが、上原教授が目指す起業部の理想の姿をお聞かせいただけますか？

**上原** 「起業部」という名前ではありますが、私は「起業しようぜ」と呼びかけているわけではないんですよ。自分自身で課題を見つけ、それを解決するために行動や挑戦をし、新しい価値を創り出すことが大切だと考えています。先ほどもお話しした通り、起業部の学生の中には実際に起業する人もいれば、地元企業や自治体で新規事業を立ち上げることを期待されて就職する人もいます。どのようなことでもいいので、部活動で学んだことや培った力をさまざまな場所で発揮していただければ、

すごくうれしいですね。

**高田** 楽しみです。杉本さんは今後の目標など何かありますか？

**杉本** 当社のミッションは、「地域が一体となって農業を活性化させJapan Qualityを世界へ発信する」ことです。今は日本国内への出荷に加え、アメリカを中心に輸出しています。今後はタイやシンガポール、マレーシアなど、東南アジアやヨーロッパへの輸出にもチャレンジし、岐阜県の柿を届けられたらと思っています。

**高田** すばらしい目標ですね。私たちにできることがあれば、ぜひサポートさせてください。

**古川** 冒頭でも申し上げましたが、多くの地域企業がスタートアップなどとの連携によるイノベーションの創出を求めていることから、2025年2月に「OKB SCLAMB オープンイノベーション創出ファンド」をOKBキャピタルが創設しました。地銀系ファンドとしては珍しく、外部企業からの出資も募り、OKBを含め計5社、総額7億円のファンドを運営しています。お預かりした資金を有望なスタートアップへ投資しながら、出資企業や地域企業とのコラボレーションによる新規事業の創出にも資することをコンセプトとしていますので、OKBグループとしてもエッジを効かせた取り組みとして進めていきたいと考えています。

**高田** オープンイノベーションを創出するためには、産学官連携による共同研究や、スタートアップとの連携など、さまざまな手法があります。どちらか一方に偏るのではなく、どちらも支援できる体制を、今後私たちが整えていく必要があると考えています。そのためにも、企業のニーズと研究者やスタートアップのシーズをしっかりと把握し、出会いの精度を高めていきたいですね。それこそがOKB SCLAMBに求められている役割だと思います。この地域から5年後、10年後に新たな産業が生まれたら非常にうれしいですし、それを目標に今後も挑戦していきたいと思います。



人財戦略

基本的な考え方 人のつながりにより、社員の幸せと活力ある組織へ

多様な人財が活躍できる「場」の整備を行い、  
自律的な「個」の集合体としての自律型組織で成長戦略を支えます。



人的資本である社員に積極的に投資し、  
高活力・自律型組織を実現します

変化の激しい時代、お客さまがOKBに求める期待も変化していきます。各社員のこれまでの経験や知識は大きな財産であり、誰からも奪われるものではありません。しかし、これまでの経験、知識だけでは対応できないことが増えていることも事実です。過去の経験や知識だけで勝負するのではなく、新たな知識を貪欲に学び、前向きに突き進むことが求められており、何歳になっても、どんな役職になっても学びが必要とされます。

経営上最も大切な要素である「人」を、「人財」として育成し、これまで以上に積極的に投資をします。また各施策に対し自ら手を挙げる社員に対して、その意欲に応えられるよう、積極的に機会を付与し、登用していく方針です。

社員一人ひとりがそれぞれの立場で考え、自分事として行動し、成長できる環境を整備していくことで、多様化するお客さまのご要望にお応えすることができると考えています。

各職場の管理職には、限られた経営資源の中で生産性を意識し、成果を最大限発揮できるようリーダーとして引っ張っていくことが求められています。また、さまざまなバックグラウンドを持った社員が活躍できるよう、環境を整えていく必要もあります。マネジメントスキルの向上に向け、研修を継続的に実施することに加え、各社員間の意見交換の場やともに高め合う場も用意し、「人財」「組織」ともに成長できるよう努めていきます。

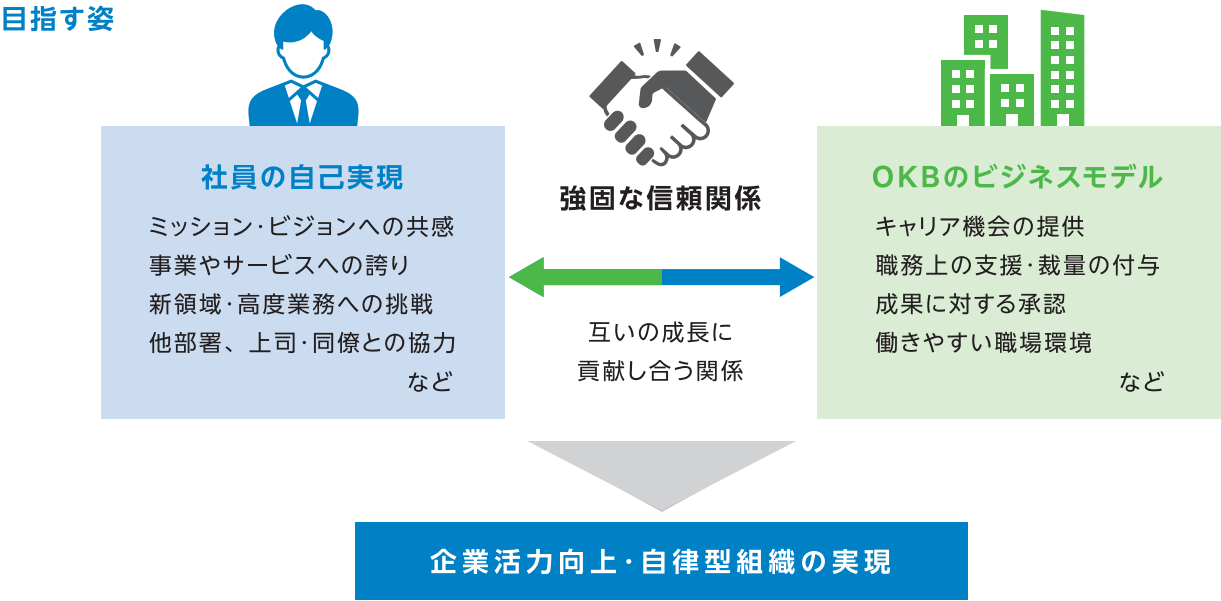
執行役員 人事部長 小池 剛

人的資本価値の最大化

「社員」は地域とOKBグループの持続可能性を実現するための重要な「人財」であり、付加価値創造企業を目指す上で積極的に投資すべき「資本」です。また、社員の組織に対する主体的な行動を活発化し、自律的な貢献意欲を高め、「はたらくしあわせ(やりがい・働きがい)」を追求していくことは、OKBの持続的な成長活力の創出につながるものと認識しています。

社員とOKBが各々目指している目標の達成・成長に向けて、互いに貢献し合う関係となり、強固な信頼関係を構築します。

その上で、構築した信頼関係を土台に、社員自らが課題意識と改善意識を持って主体的に挑戦する「活力ある組織」「自律型組織」の実現を目指します。



人財戦略における中期経営計画期間中のKPI

| 項目                 |        | 中期経営計画期間中の目標値 | 2024年度実績 |
|--------------------|--------|---------------|----------|
| 育成ファンド投資額（年間）      |        | 50百万円         | 25百万円    |
| ジョブリクエスト・FA制度      | 応募(累計) | 460名          | 288名     |
|                    | 登用(累計) | 100名          | 52名      |
| 女性リーダー職（主任以上）比率    |        | 30%以上         | 28.7%    |
| 男性の育児休業等取得率        |        | 100%          | 103.7%※  |
| 時間外労働時間数（月平均）      |        | 10時間以下        | 17.0時間   |
| 有給休暇取得率            |        | 80%以上         | 75.6%    |
| 障がい者雇用率            |        | 2.5%          | 2.93%    |
| エンゲージメントスコア（Wevox） |        | 68以上          | 69       |

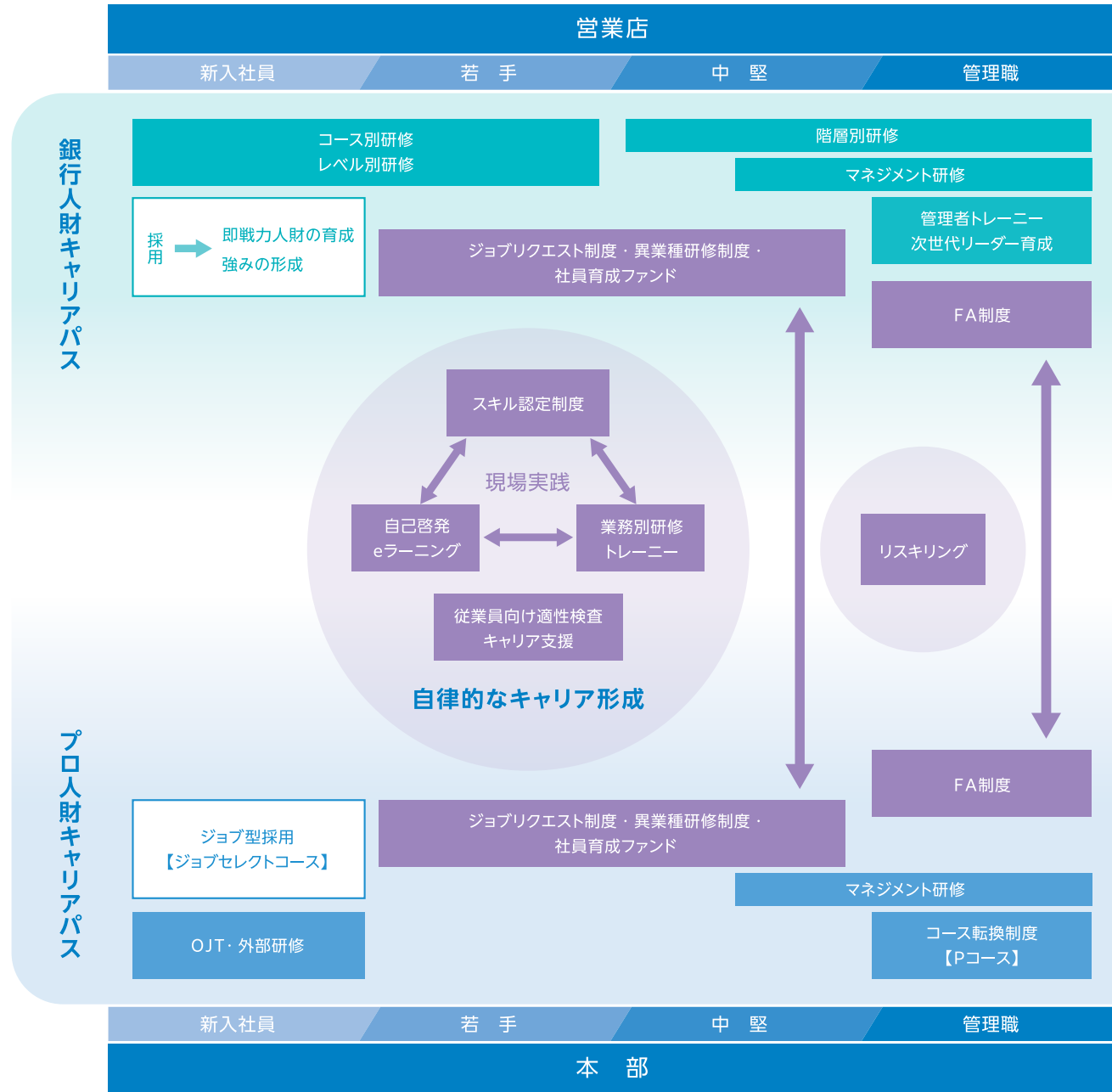
※公表前事業年度に配偶者が出産し、翌年度に育児関連休暇を取得した従業員は、翌年度の同取得率の分子に含み、分母は含まないため、年度によっては同取得率が100%を超える可能性もあります

自律人財の育成と多様な人財の活躍

OKBでは、社員の自律的なキャリア形成を支援すべく、キャリアパスを明確化し実現に向けた研修や制度を充実させています。そして、さまざまな価値観・属性を持つ社員の多様性を認め、誰もが活躍できる活力ある組織を目指しています。

OKBのキャリアパス

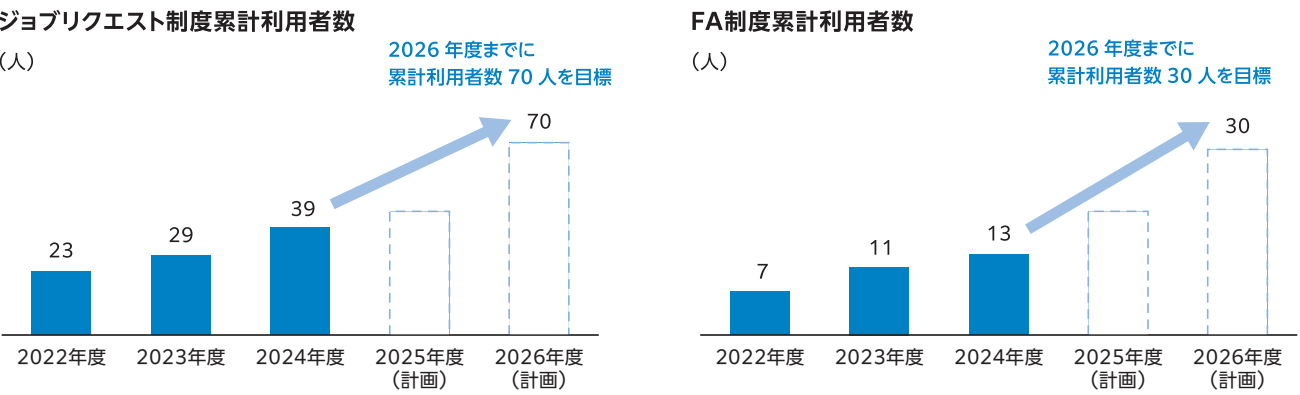
社員の自律的なキャリア形成を支援すべく、入社後に法人営業コース・リテール営業コースを自身で選択するコース別研修をはじめ、キャリアパスを明確化し実現に向けた研修や制度を充実させています。



| 社員のキャリアビジョン実現をサポートする主な人財育成制度 |                                                                    |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| 業務別研修トレーニー                   | 一定期間、現状の業務を離れ、本部の他部署で実際に具体的な案件などに携わりながら、特定分野における専門能力を高める制度         |
| スキル認定制度                      | 自身の業務スキルのレベルを客観的に把握できる制度で、業務の習熟度や資格の取得状況に応じてスキルを認定し、モチベーション向上につなげる |
| ジョブプリクエスト制度                  | 希望する仕事やプロジェクトへの参加を自らリクエストできる制度で、意欲や能力のある社員へ活躍の場を提供                 |
| FA制度                         | 自らの能力を会社に売り込み、新たな付加価値の提供を表現し実現できる制度                                |

ジョブプリクエスト・FA制度の活用

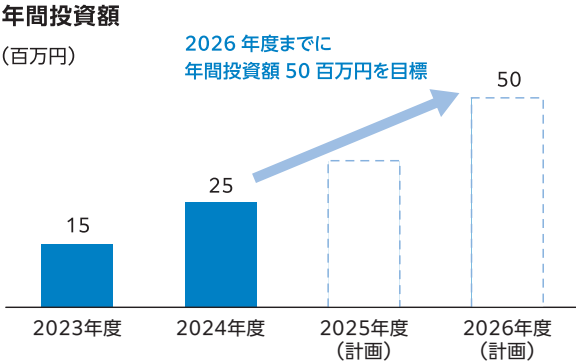
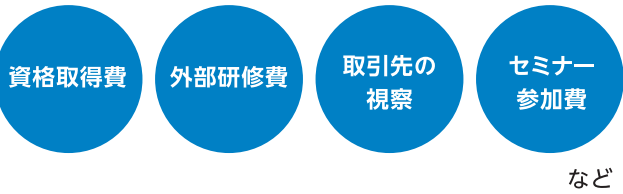
自律人財に対し活躍のプラットフォームの提供の一つとして、また挑戦の機会を拡大するため、社内の求人に応募できる「ジョブプリクエスト制度」、すべての配属先・役職に応募できる「FA制度」を積極的に運用しています。



育成ファンドの活用

専門人財の育成強化とリスクリリングを目的とした、「育成ファンド」を活用し、人的資本である社員に積極的に投資しています。これにより、社員が地域やお客さまにとってさらに必要な人財になることを目指しています。

社員の自律的なスキルアップ・リスクリリングを支援





DE&I / 多様な人財の活躍



OKBが目指すDE&I

DE&I（ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン）の理念を通じて、多様な価値観や背景を持つ社員一人ひとりが公平・公正な成長機会を得ながら、自分自身の能力を最大限に発揮できる組織づくりを目指しています。社員が働きがいを持てる職場環境を実現することで、企業価値の向上と社員の幸せを追求します。

また、地域とともに歩む金融機関として地域の多様性にも寄り添い、地域社会の持続的な発展と幸せの実現に貢献していきます。

人事部 部長代理   ダイバーシティ事務局   山藤 恵



DE&I推進プロジェクトチーム「OKB TOIRO」の発足

2024年10月、DE&Iを一層推進するためのプロジェクトチーム「OKB TOIRO」を発足させました。本プロジェクトチームは、世代や性別、キャリアなどさまざまなバックグラウンドを持った社員を公募し、本部・営業店の20名で構成しています。

プロジェクトでは、下記のロードマップに基づいてDE&Iに資する施策の企画立案などに取り組み、すべての従業員が自律的にいきいきと働くことができる職場環境を整備しています。



OKB DE&Iポリシー

- OKBグループは、DE&Iの推進により、一人ひとりの色（＝個性・価値観）を尊重し、“社員の幸せ(やりがい・働きがい)”の醸成を通じて、“地域の幸せ”を実現していきます。
- また、企業の競争力向上の原動力となり得る女性や中途採用者などの中核人財の登用等における多様性の確保により企業価値の持続的な向上を目指します。
- Diversity：『一人ひとりの個性を認め、尊重し合う』  
文化、宗教、経験、性的指向、性自認、人種、国籍、言語、性別、年齢、障がい、社会的地位、ライフスタイルなどの多様性を踏まえつつ、個々の内面や価値観、無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）をすべての役職員が認識し、一人ひとりの個性を受け入れ、お互いに尊重します。
  - Equity：『一人ひとりに対し公平・公正に活躍できるチャンスと環境を提供する』  
すべての役職員が挑戦を続け、一人ひとりの能力を最大限に発揮・活躍し、地域社会に貢献できるよう、平等かつ公平な機会や制度、仕組みなどの態勢を整備します。
  - Inclusion：『一人ひとりの特性や能力、価値観をお互いが尊重しながら成長する組織を目指す』  
一人ひとりの個性や価値観を受け入れ、相互理解・尊重のもと、働きがいと成長意欲を高める組織を目指し、地域社会に貢献してまいります。

OKBのDE&Iの全体像

OKBグループが特定しているマテリアリティの解決に向け、「多様な人財の活躍推進」「女性活躍推進」「多様な機会の公平性の確保」「相互理解・尊重」に重点的に取り組み、その結果として「OKBと地域の持続的成長」と「人的資本価値の最大化」を目指します。



DE&I推進に向けたロードマップ

|                    | 2024                                                                                                                                                                           | 2026                                                                                                                                                                                                                           | 2028                                                                                                                                                                                   | 2030              |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
|                    | 第1期<br>女性活躍推進から<br>DE&I推進へ                                                                                                                                                     | 第2期<br>経営戦略としての<br>DE&I推進へ                                                                                                                                                                                                     | 第3期<br>DE&I推進による<br>新たな価値創造                                                                                                                                                            |                   |
| 多様な働き方<br>多様な人財の活躍 | <ul style="list-style-type: none"><li>・ポジティブアクションの強化</li><li>・女性管理職の登用・育成の推進</li><li>・育児休業者の支援拡大</li><li>・男性育児休業の取得推進</li><li>・キャリアデザイン研修の拡充</li><li>・生産性向上・働き方改革の推進</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>・育児・介護の両立支援制度・サポートの充実</li><li>・個々の強みを伸ばす育成と戦略的配置</li><li>・キャリアプラン実現に向けた取り組みの拡大</li><li>・シニア層のキャリア充実</li><li>・柔軟な働き方の促進</li><li>・中途採用の強化と定着に向けた取り組み</li><li>・障がい者の活躍に向けた更なる環境整備</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>・女性・中途採用者の管理職登用・育成の一層の推進</li><li>・意思決定層の多様化</li><li>・全社員の働き方改革の浸透</li><li>・男性育児休業長期取得の定着</li><li>・個人の成長とあわせの両立</li><li>・キャリアオーナーシップの定着</li></ul> | OKBの持続的成長・企業価値の向上 |
| 役職員への意識改革・行動改革     | <ul style="list-style-type: none"><li>・DE&amp;Iの認知向上</li><li>・意識改革・行動変容を促す取り組み</li><li>・TOIRO REPORTの発信</li><li>・OKBサステナブルサークルとの連携</li></ul>                                   | <ul style="list-style-type: none"><li>・管理職の多様性マネジメントスキルの向上</li><li>・様々な価値観を持つ社員の認知拡大（LGBTQ+等）</li><li>・グループ全体の意識改革・行動改革</li><li>・OKBサステナブルサークルとの連携強化</li></ul>                                                                 | <ul style="list-style-type: none"><li>・企業文化としてのDE&amp;Iの定着</li><li>・アンコンシャス・バイアスによる偏った判断や行動を減らし組織全体のパフォーマンスを向上させる</li><li>・誰もが性別を意識することなく活躍できる企業文化の定着</li></ul>                        |                   |
| 外部評価・組織体制          | <ul style="list-style-type: none"><li>・DE&amp;I推進チーム発足・WG始動</li><li>・経営層による社内外への積極的な発信</li><li>・外部有識者（アドバイザー）の参画</li><li>・えるぼし(2段階)の取得</li></ul>                               | <ul style="list-style-type: none"><li>・プラチナくるみの取得</li><li>・経営層による社内外への継続的な発信</li></ul>                                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"><li>・地域とのDE&amp;I推進による連携強化</li><li>・プラチナくるみ(プラス)の取得</li><li>・えるぼし(3段階)の取得</li><li>・新・ダイバーシティ経営企業100選選出</li></ul>                                     |                   |

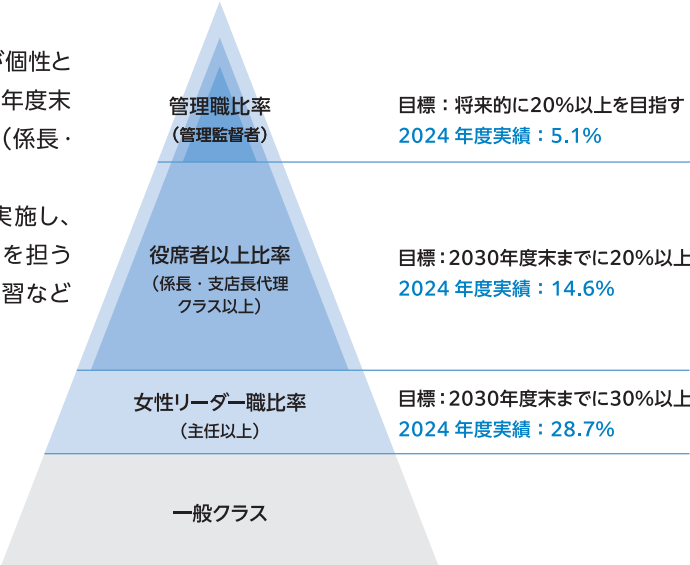
女性活躍推進

女性活躍推進を重要な経営戦略の一つと捉え、女性社員が個性と能力を十分に発揮できる組織づくりを目指しています。2030年度末までに女性リーダー職（主任以上）比率30%以上、役席者（係長・支店長代理クラス）以上比率20%以上を目指しています。

女性リーダー研修や女性社外取締役との座談会などを実施し、キャリア形成支援を行うとともに、将来の重要ポジションを担う人財を育成するため、ビジネススクールや他社への越境学習など幅広い研修を実施しています。



▲女性リーダー研修の様子



育児休業中社員への支援

女性社員の5人に1人が育児休業中であり、仕事と育児の両立を目指す社員が活躍し続けられるよう、育休中および復帰後の社員に対して、キャリアプランや仕事と育児の両立などの不安解消に向けた「育休復帰サポート研修」を実施しています。さらに、育休から職場へ復帰した“先輩ママ”との交流をできる場や育休者が集う場を設けています。

また、男性の育児関連休暇の取得も推進しており、育休を希望する社員が取得しやすい環境整備に努めています。



▲育休復帰サポート研修の様子

研修の全体像

|        |                         |       |        |                        |                 |
|--------|-------------------------|-------|--------|------------------------|-----------------|
| 管理職    | 越境学習                    | 地銀協研修 | 外部指名研修 | ビジネススクール               | アンコンシャス・バイアス※研修 |
| 役席者    | 女性リーダー研修                |       |        | 外部有識者によるキャリア支援         |                 |
| 主任     |                         |       |        | 社内キャリアコンサルタントによるキャリア支援 |                 |
| 若手社員   | 女性得意先座談会                |       |        | キャリアデザイン研修             |                 |
| 全女性社員  | 女性社外取締役との座談会            |       |        | 外部有識者との座談会             |                 |
|        |                         |       |        |                        |                 |
| 育休者    | なでしこネット（育休中プログラム・復帰者研修） |       |        | 接点強化のための情報発信           |                 |
|        |                         |       |        |                        |                 |
| 役員、全社員 |                         |       |        |                        |                 |

※アンコンシャス・バイアス：無意識の偏ったものの見方

VOICE

育児休業から復帰し、女性リーダー研修を経て

私は2度の育児休業を取得し、現在は営業店の預金役席として窓口の運営、部下社員の指導・育成、営業推進のサポートを行っています。復職して仕事と育児の両立に励みながらも、将来のキャリアに対する漠然とした不安を感じていた中、女性リーダー研修に参加しました。

研修では、リーダーに求められるスキルをはじめ「仕事のやりがい」を考える機会があり、参加者との交流を通じて、私にとつてのやりがいは「お客さまからの"ありがとう"」であることに

気づきました。仕事と育児に追われる日々の中、立ち止まって自分の仕事を見つめ直す貴重な時間となり、家族やお客さま、そしてOKBへの感謝の気持ちも改めて芽生えました。この想いを胸に、OKBがこれからも地域に愛され続けるよう、現場目線でできることを考え、業務に尽力していきたいと思います。

OKBには、仕事と育児の両立をはじめ社員の「頑張りたい!」を応援する研修や制度が多くあります。さまざまな機会を成長のチャンスと捉え、今後も挑戦を続けていきます。

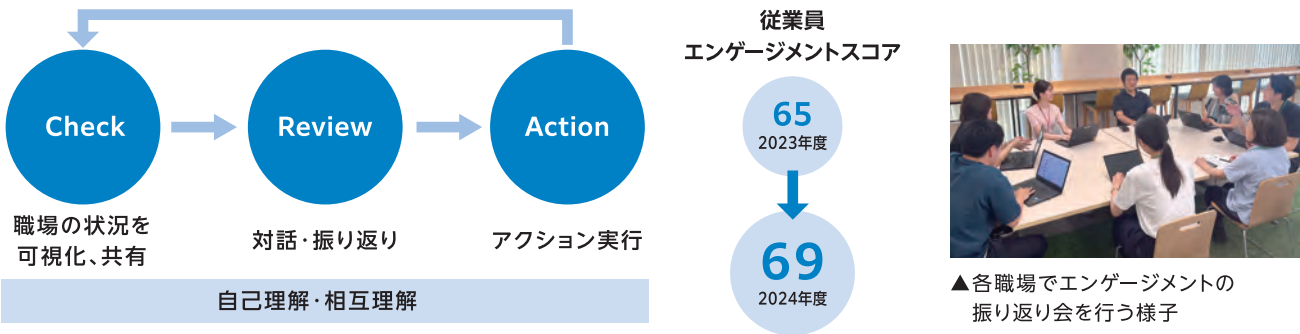


東海支店 主任  
加畑 あゆみ

エンゲージメントの測定

組織の状態を可視化するツールとして社員のエンゲージメントを測定し、その結果から改善策を実施する「企業価値向上サイクル」に取り組んでいます。

企業と社員の信頼関係を強化し、社員の組織に対する自発的な貢献意欲を高め、社員の「はたらくしあわせ（やりがい・働きがい）」を実現するためには、エンゲージメントの向上が不可欠です。具体的には、定期的なエンゲージメント測定を実施し、スコアをベースに職場の状況について対話・振り返りを行うことで、気づきを共有し改善アクションにつなげています。この取り組みを通じて、挑戦する組織風土を醸成し、企業活力の向上や自律型組織の実現を目指しています。



マネジメントの高度化

限られた経営資源で持続的な成長を実現するため、管理職のマネジメント力強化に加え、社員評価に効率的な業務運営の項目を追加し、取り組みを強化しています。

マネジメントの高度化に向けた施策

|               |                                                                                                                                                                                                            |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 管理職のマネジメント力強化 | <ul style="list-style-type: none"><li>● マネジメントスキル向上のための研修を実施<br/>限られた人財を育成し、限られた時間の中で成果を出していくためのマネジメント力向上<br/>社員の自発的なキャリア形成を支援するためのスキル向上</li><li>● 考課者訓練プログラムの導入<br/>部下社員を適正に評価し動機付けしていくためのスキル向上</li></ul> |
| 業績評価基準の追加     | <ul style="list-style-type: none"><li>● 効率的な組織運営の評価基準の追加【営業店など】<br/>注力すべき業務を適切に取捨選択し、限られた資源で成果を出す</li><li>● 効率化施策の企画・運用の評価基準の追加【本部など】<br/>全社的な業務効率化や組織運営効率化に資する施策を企画し、スピード感を持って展開していく</li></ul>            |



Good Health & Well-Being

健康経営

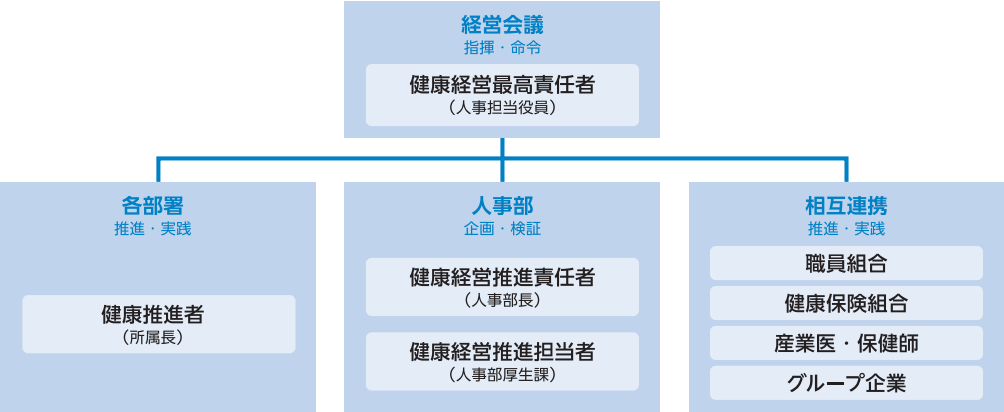
「強い人財」の育成と強い人財が集結する組織を構築し企業価値を向上させるには、社員が健康で幸せに働くことができる環境が重要と考えています。

こうした考えのもと、人事担当役員を健康経営の最高責任者として、健康保険組合などと連携しながら、社員の健康経営への意識向上を図っています。OKBではこれまで、健康診断受診率100%の維持をはじめ、労災（休業災害）発生率（通勤災害除く）0%の維持、制度有給休暇の拡充、有給休暇の取得促進など「からだの健康推進」「こころの健康推進」「働きやすさの環境整備」の面から社員の健康推進を図ってきました。2025年度からは就業時間中の全面禁煙を実施し、喫煙率の減少にも努めています。こうした取り組みが評価され、経済産業省および日本健康会議が実施する、健康経営優良法人認定制度において、「健康経営優良法人2025（大規模法人部門）」に認定されました。

「働きやすさ・柔軟な働き方」の実現はリテンション効果（人財流出の防止）も見込まれることから、優秀な人財を確保するため、引き続き「健康経営」を重要項目として取り組んでいきます。



推進体制



戦略マップ

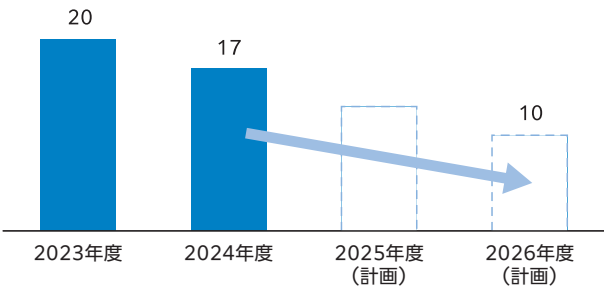
健康経営で解決したい経営課題とそれを解決するための手段を整理した「戦略マップ」に基づき、施策を推進しています。

| 健康投資                                                                                   | 健康投資効果                                             |                                              |               | 健康経営で解決したい経営課題                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------|---------------|------------------------------------------------|
|                                                                                        | 健康投資施策の取組状況に関する指標                                  | 従業員等の意識変容・行動変容に関する指標                         | 健康関連の最終的な目標指数 |                                                |
| からだの健康推進<br>・生活習慣病・がんの予防<br>・ハイリスク者・ハイリスク予備軍への対応<br>・ヘルスリテラシーの向上<br>・禁煙の推進<br>・生活習慣の改善 | ・健康診断の受診率<br>・特定検診の受診率<br>・再検査・検診の受診率              | 生活習慣関連の指標改善（運動習慣、睡眠、喫煙率）<br><br>特定保健指導対象者の減少 | プレゼンティーズムの改善  | 社員一人ひとりが健康で幸せに働く<br><br>↓<br><br>地域と社員を幸せにする企業 |
| こころの健康推進<br>・メンタルヘルス不調の未然防止<br>・メンタルヘルス不調の早期発見<br>・支店巡回によるフォロー<br>・ラインケア               | ・ストレスチェックの受検率<br>・支店巡回の実施回数<br>・早帰り日・早帰り週間の実施回数    | 平均時間外労働時間の減少                                 | アブセンティーズムの改善  |                                                |
| 働きやすさの環境整備<br>・長時間労働の抑制<br>・有給休暇の取得率向上<br>・社内コミュニケーションの活性化<br>・安心安全な職場環境の整備            | ・年次有給休暇の取得率<br>・休業損害の発生率<br>・エンゲージメントスコア振り返り会の実施回数 | エンゲージメントスコア支援の向上<br><br>高ストレス職場の減少           | エンゲージメントの向上   |                                                |

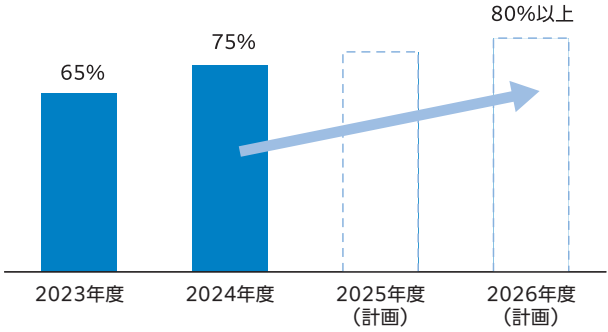
働きやすさ・柔軟な働き方

業務の生産性向上やワークライフバランスの実現を図るべく、時差勤務などの各種制度を活用した長時間労働の抑制および各種休暇制度の取得を推進し、働きやすい環境を整備しています。

時間外労働時間数(月平均)  
(時間)



有給休暇取得率



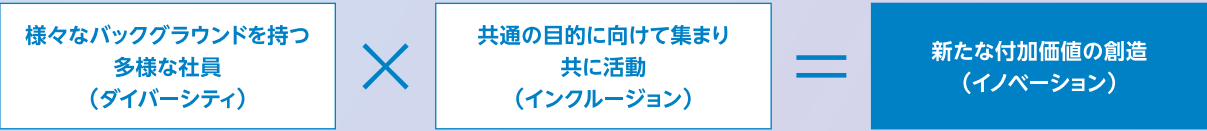
TOPICS

OKBサステナブルサークル

2024年7月、社員が主導して重点課題（マテリアリティ）の解決に取り組み、持続可能な社会、地域を築きながら（社会価値の向上）、ビジネスチャンスを探索しOKBの新たなビジネスへと昇華させていく（経済価値の創出）ための機会の一つとして「OKBサステナブルサークル」を発足させました。

社員が自らサークルを立ち上げて有志の社員を集い、自身の「自己成長」とOKBの「企業価値向上」の両方に貢献することをミッションに活動しており、サステナビリティの推進をリードするとともに、自律型人財としての社員の成長実現を目指しています。いきいきと活気のある職場を実現するための取り組みを企画・実践する「働きがい向上サークル」、各自治体や高校などから要請のある「金融教育」の授業を実施し、地域社会の金融リテラシー向上を図る「金融教育サークル」など2025年3月末時点で計14のサークルが設立されています。

本取り組みはボトムアップ型のダイバーシティ&インクルージョン施策であり、将来的には多様な社員が属するサークルから生み出される新しいアイデアなどを会社に取り入れることで、イノベーションが起きやすい組織環境を作るとともに、社員一人ひとりに「自分の意見が会社を変える」という意識を醸成し、主体性を発揮する経験を通じて、失敗を恐れず挑戦する風土の醸成につなげています。



# 経営基盤強化

## 基本的な考え方 強固な経営基盤で未来へつなぐ

厳しい事業環境を耐え抜ける強固な経営基盤の構築は、OKBグループの持続的な成長による企業価値向上に向けた戦略の基礎的な部分であり、経営資源の最適配置により具現化します。

### 地域とOKBグループの未来へ確実にバトンをつなぐため、厳しい事業環境を耐え抜ける強固な経営基盤を構築します。

OKBグループを取り巻く事業環境が、異業種からの金融業への参入をはじめ、価値観の多様化、人口減少、後継者不足、急速なデジタル技術の進展などにより大きく変化する中、過去の延長線上に未来を描くことが難しくなっています。

経営基盤強化では、地域とOKBグループの未来へ確実にバトンをつなぎ、持続可能な地域づくりに貢献していくため、主に生産性の向上と市場運用力の再構築の取り組みを進めています。

生産性の向上では、商品・サービスの改廃や前中期経営計画から実施している業務プロセス改革・店舗改革を引き続き進めます。

お客さまのニーズに合致しなくなった商品・サービスの改廃を進め、生み出されたリソースを、お客さまのニーズに合致した次の時代の商品・サービスの開発に投資するため、アイデアコンテストを実施し、社員のアイデアからイノベーションを起こす取り組みを進めています。

また、前中期経営計画で目指してきた効率的な営業体制の構築を一段と進めるため、業務プロセス改革や店舗改革の取り組みを「2nd Stage」と位置づけ、「事務処理の場」から「営業推進の場」へ変革する施策を継続し、営業店事務の効率化・削減により営業時間の創出に努め、営業体制の見直しにより点在する周辺店舗の経営資源を集約することで営業力・サービスの質を高めています。

市場運用力の再構築では、経営体力に見合うリスクテイクによって、キャリア収益中心のポートフォリオ構築を目指しています。足元では経済動向の不確実性が高い状態にあるため、臨機応変なリスクテイクを行っていきます。

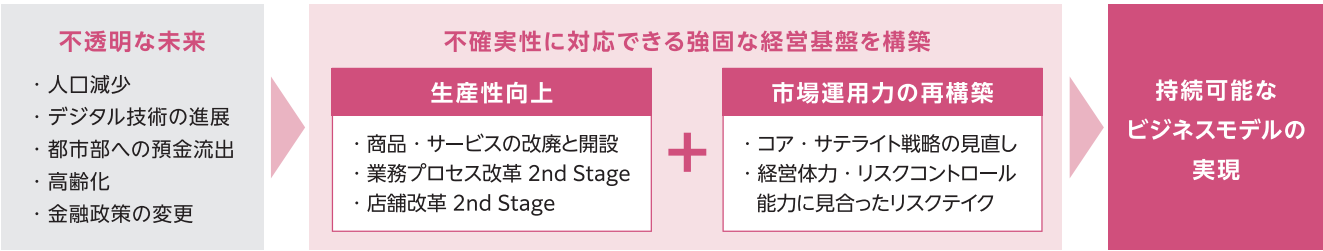
OKBグループは、これまでも中長期的な視座に立ちながら、地域と私たちの持続的成長に必要な取り組みを実施してきました。

持続可能なビジネスモデルの実現に向けては、将来の不確実性に対応できる強固な経営基盤の構築が必須であると考えており、OKBグループ 一体となって取り組みを進めていきます。

取締役常務執行役員 土屋 諭

## 強固な経営基盤の構築

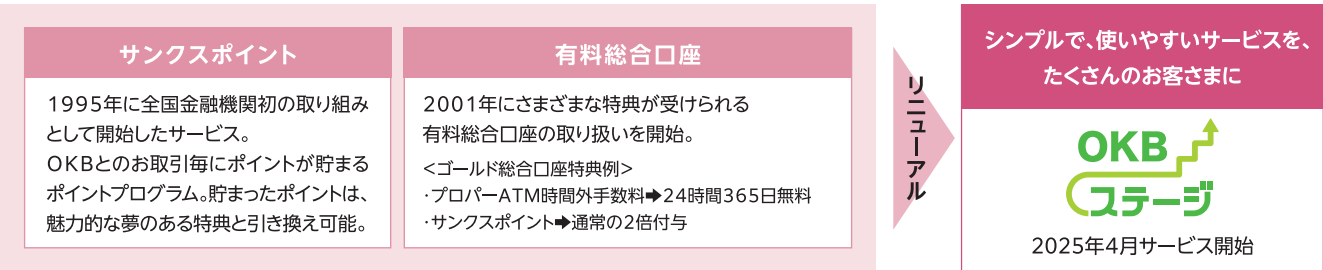
外部環境の変化により、銀行を取り巻く環境は目まぐるしく変化しています。どのような事業環境であっても、地域とOKBグループが持続的に成長できるよう、強固な経営基盤の構築を進めています。



## 商品・サービスの改廃と開発

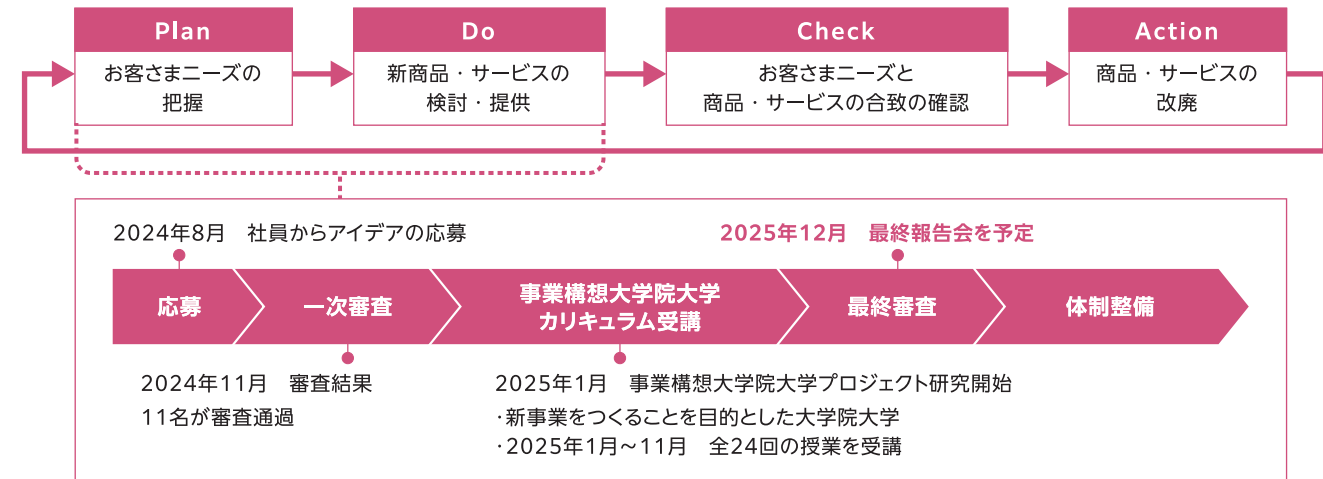
時代の変遷によりお客さまニーズに合致しなくなった商品・サービスの改廃を実施しています。2024年度は、商品・サービス197件のうち3分の1程度を廃止する方針としました。また、既存の商品・サービスをお客さまのニーズに合致した商品・サービスにリニューアルする取り組みも進めています。

### 個人向け商品サービスのリニューアル



### アイデアコンテストの開催

常にお客さまニーズに合致した商品・サービスを提供できる状態を維持するため、PDCAの仮設・検証プロセスを循環させるなかで、社員のアイデアを新商品・サービスの開発に生かすためにアイデアコンテストを実施し、従来の枠組みを超えたイノベーションの創出を目指しています。





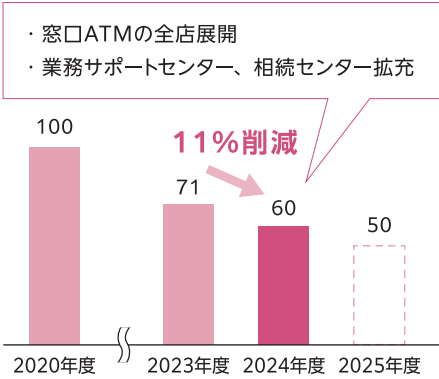
業務プロセス改革 2nd Stage

業務の生産性向上のため、2021年度から営業店業務改革に取り組んでいます。事務と営業が混在していた従来の営業店の体制を大きく見直すことでお客さまの待ち時間を短縮するとともに営業店の事務負担を軽減し、「営業の人員・時間の捻出」につなげてきました。

2nd Stageでは1st Stage同様、営業店を「事務処理の場」から「営業推進の場」へ変えるべく、営業店事務の効率化・削減により営業推進時間を創出する取り組みを継続します。

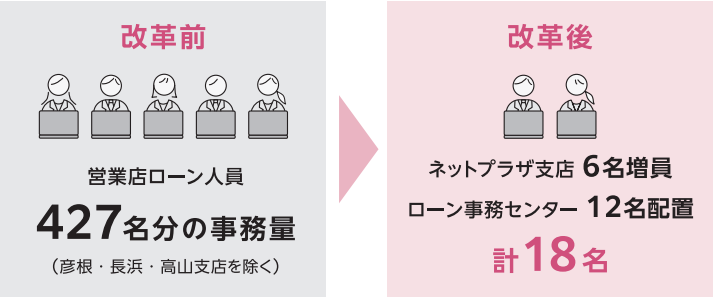
| 主要施策      | 2nd Stage（2024年度～2026年度）    |
|-----------|-----------------------------|
| 店頭レイアウト変革 | 受付事務負担削減：窓口タブレット導入等店頭完結施策実施 |
| 後方事務の集約化  | 集約業務の拡大、ローン事務の本部集中化         |
| 非効率業務の削減  | EB化・e-Tax・eLTAX推進継続         |
| 業務のアウトソース | さらなるアウトソース業務の検討             |

営業店預金事務量（2020年度の事務量を100として算出）



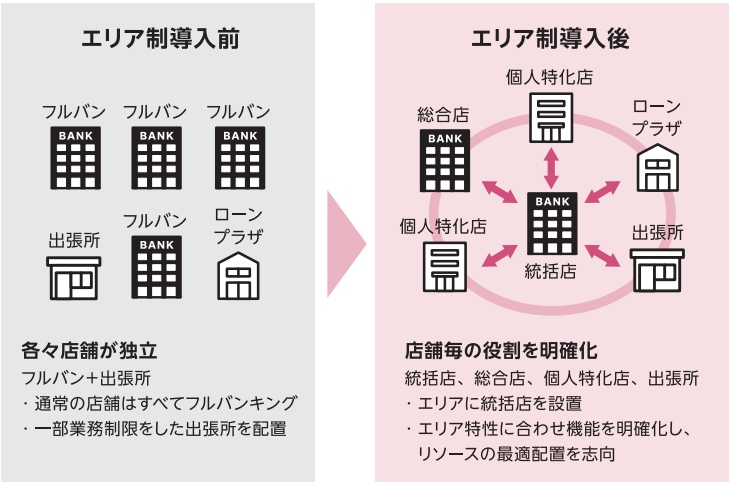
ローン事務の本部集中化

無担保ローン受付業務をネットプラザ支店に、住宅ローン事務（協議・実行処理）をローン事務センターに集約

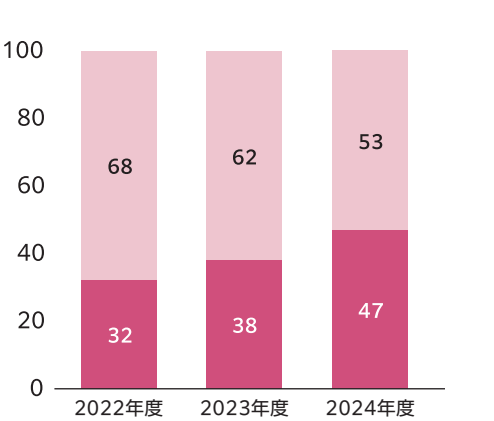


店舗改革 2nd Stage

営業力・サービスの質を高めるために、近隣店舗同士の役割を明確化し、エリア内の人的リソースの最適配置を実現しています。今後も店舗機能を見直しながら、エリア制を全店展開することで、運営体制の効率化と顧客接点確保の両立を志向していきます。



エリア制導入店舗の割合 (%)



市場運用力の再構築

基本方針

中期経営計画期間中の市場運用については、リスクオフ局面からポートフォリオ再構築に向けたタームである「体力回復期」と位置づけ、コア・サテライト戦略の見直しにより市場環境に左右されにくく安定的な収益の創出が可能となるポートフォリオの土台づくりを行います。

また、経営体力・リスクコントロール能力に見合ったリスクテイク体制とすべく、許容損失限度額管理や投資信託に対するモニタリングの強化などを通じてリスクコントロールの高度化を図ります。

2024年度の運用実績

2024年度は、株式売却益を活用しながら銘柄入替によるアプローチを中心としてリスク量を削減しつつ利回り改善を図るなどポートフォリオの質を改善しました。

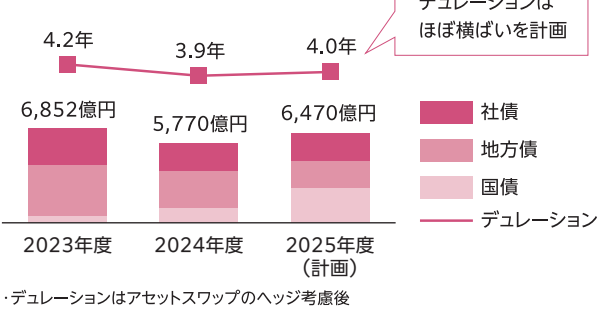
2025年度の運用方針

金利上昇局面にある円債と逆ざやの残る外債について変動債比率を引き上げるとともに、株式を含めた臨機応変なリスクテイクにより運用利回りを引き上げ、キャリー収益中心のポートフォリオ構築を目指します。

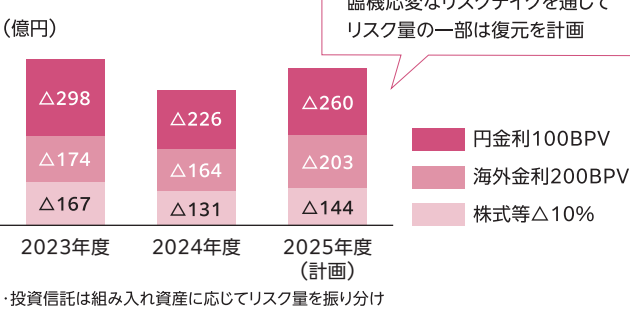
2025年度のアセット別運用方針

| アセット | 運用方針                                                                |
|------|---------------------------------------------------------------------|
| 円 債  | 運用スタンスをリスク回避スタンスから転換し、変動債の活用によってリスクをコントロールしつつ、償還額相当の再投資により利回りを引き上げる |
| 外 債  | 安定的にキャリー収益が確保できる変動債の積み増しや固定債の入れ替えにより利回りアップを進め、着実に逆ざや解消を進める          |
| 株 式  | 中長期的な含み益づくりを目的とした投資を行う                                              |
| 投資信託 | 低パフォーマンス銘柄から高パフォーマンス銘柄への入れ替えにより、利回りを引き上げる                           |

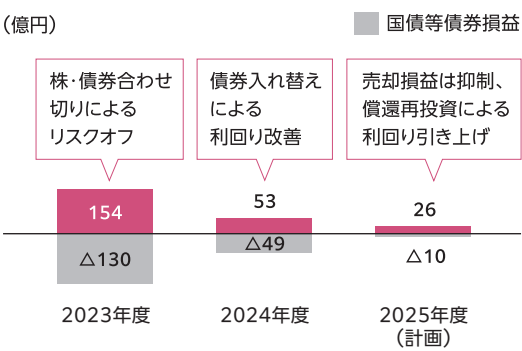
国内債券残高(末残)とデレージョン



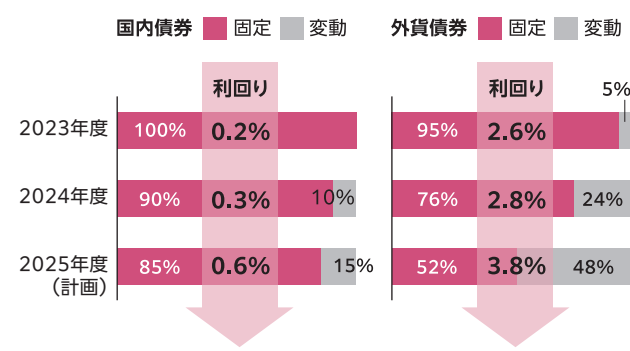
リスク量の推移 (億円)



有価証券関係損益の推移 (億円)



債券残高に占める変動債比率と利回り



# DX戦略

基本的な考え方

## 地域社会の発展に貢献するため、自身のDXに取り組む

DX戦略は中長期的に継続して取り組む戦略として位置づけ、  
OKBのビジネスモデルを変革させていきます。

### 「デジタルによる変革」と 「人の価値の最大化」

刻々と変わる社会情勢に応じて現れるお客さまの新しいニーズの波。OKBが将来にわたって地域に必要なとされる存在となるためには、この波を真正面から受け止められるようにならなければなりません。そこで、OKBでは2024年に掲げたDX戦略のもと「変化に柔軟かつ継続的に対応できる態勢」の構築に取り組んでいます。

例えば、さまざまな業態で非対面での取引が一般化していますが、もちろん銀行も例外ではありません。直接会えないお客さまが増加する中、お客さまとの関係を深め、そのニーズを把握するためには、デジタル上でも接点を拡充して、コミュニケーションを実現することが喫緊の課題となります。

お客さま一人ひとりに最適化された価値を提供していくためには、お客さまを理解すること、つまり、さまざまなコミュニケーションから得られたデータの有効活用が必要となります。DX戦略1年目は、お客さまの理解を深めるための基盤構築に着手し、大きな一歩を踏み出すことができました。取り組むべきことはまだまだ山ほどありますが、今後も「デジタルによる変革」に向け柔軟に、着実に歩を進めていきたいと思っています。

時代とともに起こる新たなニーズ。そして、お客さまの理解。多様化するニーズにお応えしていくにはやはり「人の価値の最大化」が欠かせません。「デジタルによる変革」を進めると同時に、創出された時間や機会の活用を通じて、人にしかできない価値を高め、お客さまから選ばれる、地域とともに成長するOKBを目指していきます。

執行役員 共立コンピューターサービス株式会社 社長  
安田 次郎

## デジタルによる顧客接点の変革

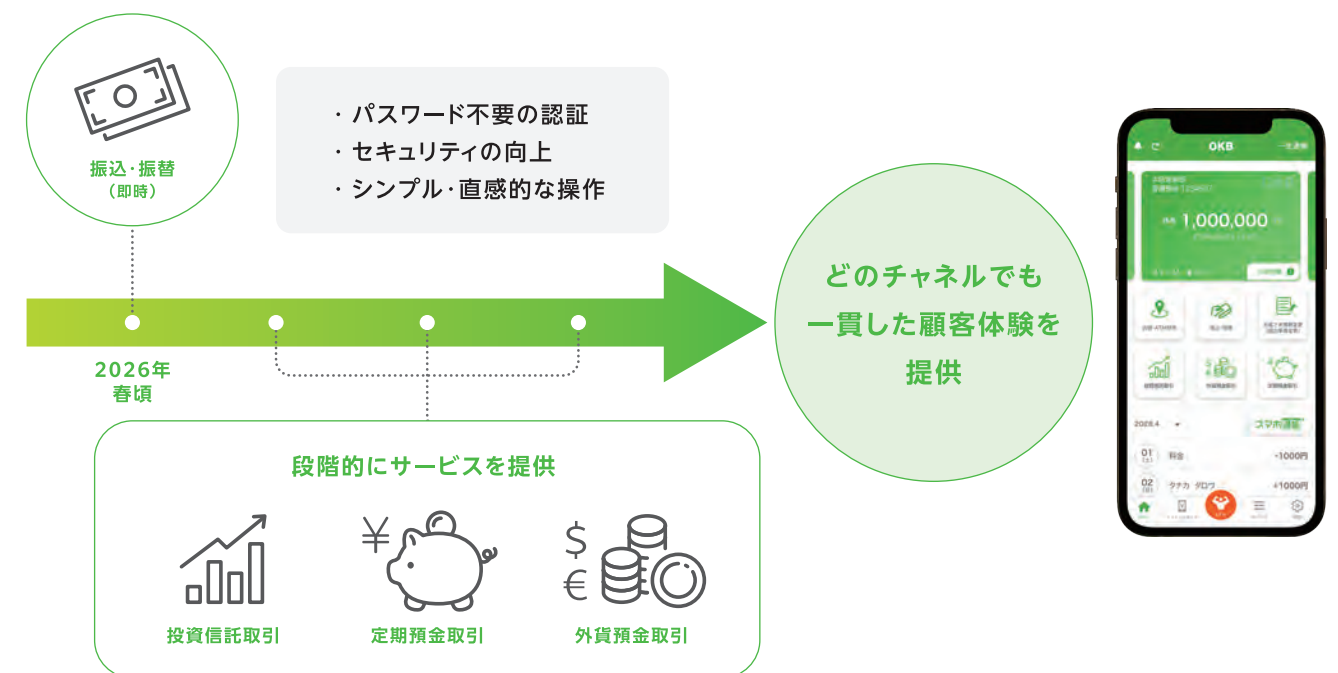
### OKBアプリの機能拡充

個人向けのスマートフォンアプリ「OKBアプリ」をさらに快適・便利・安心・安全にご利用いただけるサービスへと進化させるため、2025年3月からSBIネオバンキングシステム株式会社および日本電気株式会社と共同開発を開始しました。

お客さまの生活スタイルや多様化するニーズに応えるため、いつでもどこでも窓口と同様のサービスをご利用いただけるよう、まずは、ニーズの高い「振込・振替」サービスの提供を2026年春頃に開始し、順次、「定期預金」や「投資信託」などのサービスメニューを提供していきます。

また、シンプルかつ直観的に操作できる画面デザインに加え、顔認証などの生体認証のみで完結するパスワードが不要な認証方法を実現し、優れたUI/UXと高いセキュリティを提供します。

将来的には今回開発するパスワードが不要な認証方法をパソコンや店舗窓口、ATMなどさまざまなお客さまとの接点にも展開し、印鑑やキャッシュカードが不要な取引を可能とする環境の構築を進めていきます。

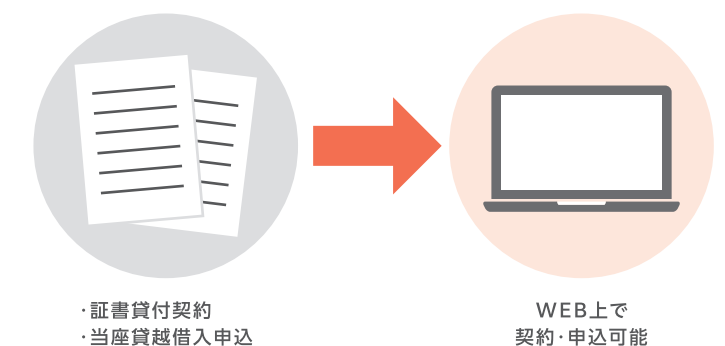


### 事業性融資に関するデジタル化

お客さまの利便性向上を目的に、インターネット上で事業性融資取引の契約ができる「OKB電子契約サービス」および、契約締結済みの当座貸越においてインターネット上で借入申込ができる「OKB当座貸越WEB申込サービス」の取り扱いを2025年1月から開始しました。

事業性融資に関する手続きの印鑑レス・ペーパーレス化を実現し、お客さまの自署・捺印などの負担を軽減するとともに手続きの迅速化を図っています。

### 印鑑レス、ペーパーレス化を実現



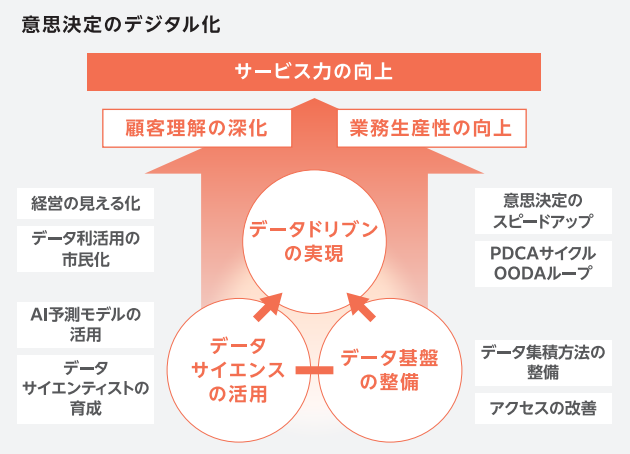


データドリブンの実現

データ利活用による意思決定のプロセス改革

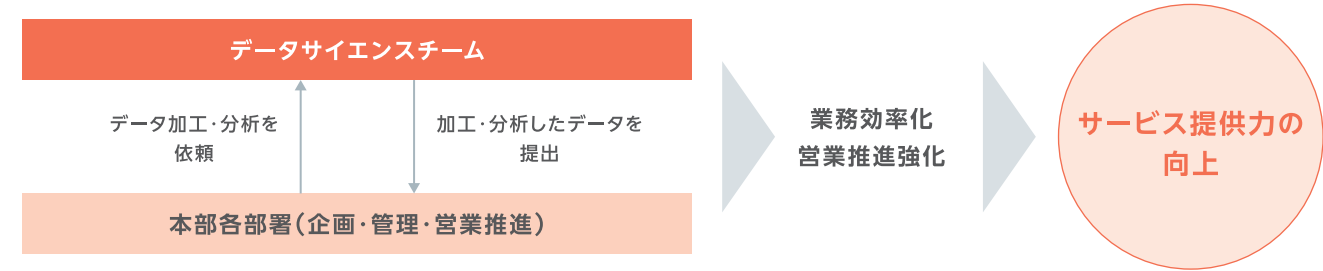
個々のお客さまに適正なサービスをタイムリーに届けられるよう、蓄積されたデータを分析し「根拠ある事実」に基づいて意思決定や企画立案などを行える体制を目指しています。

このデータドリブンを実現するため、さまざまなマーケティング施策に対応できるデータ基盤を整備するとともに、社員による生成AIなどのテクノロジーの積極的な活用やデータサイエンティストの育成にも注力しています。経営の見える化やデータ利活用が可能な人財の拡充を図り、意思決定サイクルの回転スピードを向上していきます。



データサイエンsteamの発足

データドリブンを実現するため、2025年4月にデータ分析を専門に行う「データサイエンsteam」を発足し、各種データ活用・支援を行う体制を整備しています。本部の各部署におけるデータ活用ニーズに対して、本チームのデータサイエンsteamが「データ加工」や「分析」などを行ったデータをアウトプットすることで、より効率的・効果的なデータ活用の実現を目指しています。また、アウトプットされたデータの内容や分析にかかる専門用語を各部署の社員が理解できるよう、データサイエンsteamと円滑な意思疎通を行い、データ活用を通じて業務に良いインパクトを与える役割を担う「トランスレーター（翻訳者）」を各部署に設置しています。



DX人財の育成

DXを組織的に推進していくには、DX戦略を支えていく人財の育成が必要です。デジタル化に伴うさまざまな価値観の変化を柔軟に受け入れる企業風土を醸成するとともに、デジタル人財の育成と全社的なITリテラシー向上に努めています。

**DX人財育成の取り組み**

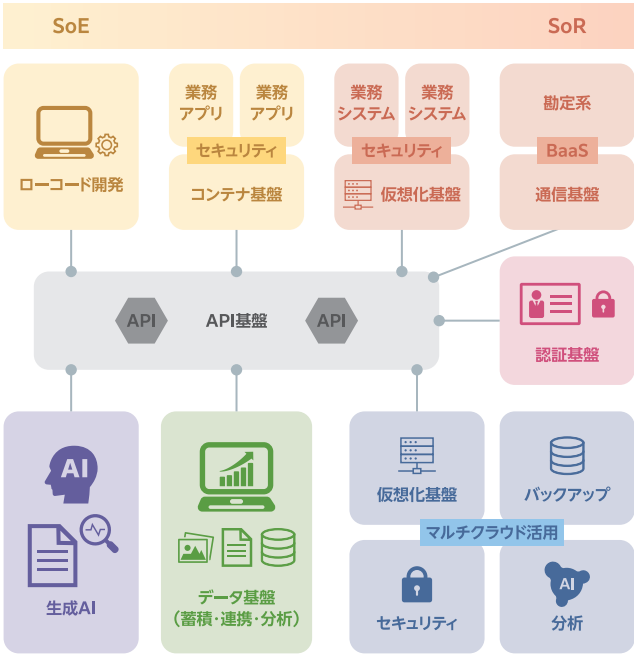
- ・ リスキリングの機会として、IT企画・ITコンサルティング部署へのトレーニー公募
- ・ 業務研修生として滋賀大学大学院にて「経営分析学（MBAN）」の履修
- ・ 社内向けIT関連研修の実施
- ・ ITパスポートなどのデジタル関連資格の取得推奨
- ・ e-ラーニングでの学習環境の提供

デジタル基盤整備

外部環境の変化やお客さまのニーズへの迅速かつ柔軟な対応を可能とするシステム基盤・開発態勢へのシフトを図るとともに、生成AIや既存のITシステムを有効活用し、業務の効率性を向上しています。

システムのモダナイゼーション

- **効率的な業務アプリ開発**  
社内業務の効率化やデータを可視化する業務アプリの開発においては、ローコード開発の仕組みを導入し、迅速かつ柔軟なアプリ開発に取り組んでいます。今後もローコード開発を一層拡大していくほか、コンテナ技術の活用により、開発の効率化に取り組んでいきます。
- **クラウドの活用**  
業務やシステムの特性を踏まえながら、システムのクラウド移行を進め、一層の効率化を図っていきます。
- **API連携の拡大**  
お客さまの利便性向上や業務の効率化などを図るため、社内外のさまざまなシステムをAPIにより連携できる仕組みへと変革していきます。また、ニーズへの迅速な対応ができるよう、効率的なAPI開発を実現していきます。
- **データの活用**  
データドリブンを実現するため、点在するデータの集約・蓄積、さまざまな情報の可視化・分析に取り組んでいます。今後はお客さま一人ひとりに最適な価値を提供していくことができるよう、AI活用による蓄積した情報の分析環境を整備し、データ活用の拡大に取り組んでいきます。

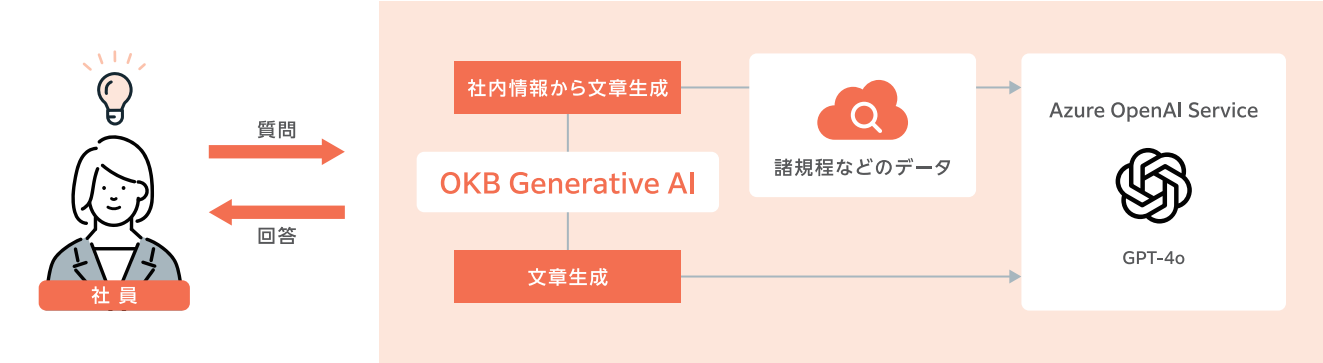


生成AIの業務活用

業務効率化や生産性向上を目指して、2024年9月から生成AIが利用できる「OKB Generative AI」（社内向けの生成AI利用環境）を全従業員向けに導入しています。

OKB Generative AIは、生成AIの一般的な機能である文章生成に加え、社内の諸規程などの情報を検索して回答する機能も備えています。

従業員は、業務における文章の作成や要約などに活用し、業務の効率化を図るとともに、本ツールの活用を通じて生成AIを利用するスキル（プロンプトの設計）の向上にもつなげています。



気候変動対応・環境保全

環境方針

基本的な考え方

地球環境との共生が持続可能な社会基盤となることを認識し、自然豊かな環境を未来に引き継ぐため、気候変動問題や環境保全活動に積極的、継続的に取り組みます。

行動指針

- 環境に関連する法律、規則、協定などを遵守します。
- 省エネルギー、省資源、廃棄物のリサイクル活動を通じて、温室効果ガスなどによる環境負荷の低減に努めます。
- 環境に配慮した商品やサービスの開発・提供を通じて、環境問題に取り組むお客さまを支援します。
- 全役職員が環境問題に関する認識を深め、積極的に環境保全活動に取り組めます。

TCFD提言への対応

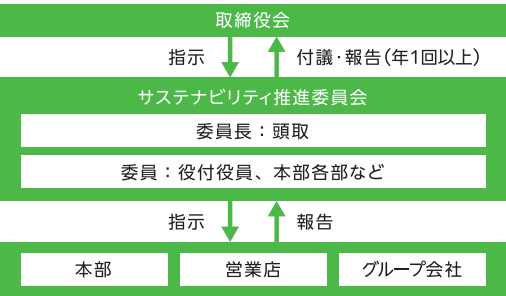
OKBは2021年12月にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）の提言に賛同しています。今後も、TCFD提言のフレームワークに沿って、OKBグループのステークホルダーの皆さまに向けた気候変動に関する情報開示の充実に努めていきます。

ガバナンス

- ・頭取を委員長としたサステナビリティ推進委員会にて気候変動対応などの基本方針や重要事項などを検討しています
- ・その検討内容は定期的にまたは必要に応じて、取締役会に付議または報告され、取締役会が気候変動の取り組み状況を監督しています

2024年度 気候変動にかかる協議・報告事案

- ・OKBグループにおける新たなサステナビリティ推進体制について
- ・マテリアリティ別測定指標に関する進捗状況と課題
- ・気候変動に関するリスクおよび収益機会への対応
- ・CO<sub>2</sub>排出量削減目標の引き上げ



戦略

1. リスクと機会

●リスク

- ・気候変動リスクとして、移行リスクと物理的リスクを認識しています
- ・移行リスクは、気候関連の規制強化への対応など、低炭素社会への移行の影響を受けるお客さまに対する信用リスクの増大などを想定しています
- ・物理的リスクは、気候変動や自然災害によってもたらされるお客さまの事業活動への影響および業績悪化や担保毀損に伴う与信関係費用の増加などの信用リスク、営業店舗の損壊などによるオペレーショナルリスクを想定しています

●機会

- ・お客さまの温室効果ガス（GHG）排出量削減やエネルギー効率向上など、環境・社会にポジティブなインパクトの創出に資するファイナンスやソリューションなどを提供し、ビジネス機会を創出していきます

2024年度の取り組み

- ・お客さまのGHG排出量削減やエネルギー効率向上などに関するソリューションの提供
- ・J-クレジットの活用によるカーボンニュートラル達成に向けたサポート
- ・「OKB地域応援私募債（拍手喝債）～カーボンオフセット型～」の取扱開始

2. シナリオ分析

OKBではセクター別の融資ポートフォリオの割合と気候変動影響度を踏まえ、「エネルギー」「自動車・部品」を重要セクターとして選定し、1.5℃シナリオ、4℃シナリオをベースとし、気候変動リスクや機会の大きさを分析する、シナリオ分析を行っています。

●重要セクターの選定プロセス

- ①セクター別ポートフォリオの調査……TCFD改訂ガイダンス（2021年10月）で指定された4業種18セクター別に、排出原単位を加味したOKBの融資ポートフォリオを調査
- ②セクター別気候変動影響度の調査…外部の文献などを参考に気候変動の影響を受けやすいとされる業種の気候変動影響度を調査
- ③重要セクターの選定 ……………上記①、②を踏まえて、対象セクターを選定

| プロセス/セクター | ①           |         | ②         | ③      |
|-----------|-------------|---------|-----------|--------|
|           | ポートフォリオの大きさ | 排出量の大きさ | 気候変動影響度調査 | 選定結果   |
| エネルギー*    | やや大         | 中       | やや大～大     | 対象セクター |
| 自動車・部品    | やや大         | 大       | 中         | 対象セクター |
| 不動産管理・開発  | 大           | 中       | 中以下       | 非選定    |
| 資本財（建物）   | やや大         | 中       | 中         | 非選定    |
| 金属・鉱業     | やや大         | 中       | 中         | 非選定    |

※エネルギー：太陽光・バイオマスなどの再エネ事業者を除外

●ベースシナリオ

| 参照シナリオ   | 参 照                                                       |
|----------|-----------------------------------------------------------|
| 1.5℃シナリオ | 国際エネルギー機関（IEA） Net Zero Emissions by2050 Scenario（NZE） など |
|          | 気候変動に関する政府間パネル（IPCC） 第6次評価報告書（AR6）、第1作業部会報告書（SSP1-1.9） など |
| 4℃シナリオ   | 気候変動に関する政府間パネル（IPCC） 第6次評価報告書（AR6）、第1作業部会報告書（SSP5-8.5） など |

●分析セクターのリスク・機会

重要セクターとして選定した「エネルギー」「自動車・部品」セクターに影響を与える可能性があるリスクや機会を以下の通り整理しています。

| 〈エネルギーセクター〉 |        |                    | 時間軸「短期：3年」「中期：3～10年」「長期：10年超」     |                                |      |      |
|-------------|--------|--------------------|-----------------------------------|--------------------------------|------|------|
|             | 大分類    | 小分類                | リスク                               | 機会                             | 時間軸  | 事業影響 |
| 移行リスク       | 政策・法規制 | 炭素税・炭素価格の導入        | 操業コストの増加(1.5℃)                    | 再生可能エネルギーなどの普及による売上の増加(1.5℃)   | 中・長期 | 大    |
|             |        | GHG排出規制への対応        | 操業コストの増加、保有資産価値の低下(1.5℃)          | 電化比率の拡大による売上の増加(1.5℃)          | 中・長期 | 大    |
|             | 技術     | 低炭素技術の普及           | 操業コストの増加、既存設備稼働率の低下(1.5℃)         | 低炭素燃料などの普及による売上の増加(1.5℃)       | 中・長期 | 中・大  |
|             | 市場     | エネルギーミックスなど        | 操業コストの増加、化石燃料由来のエネルギー販売量の減少(1.5℃) | 再生可能エネルギーなどの普及による売上の増加(1.5℃)   | 中・長期 | 大    |
|             | 評判     | 顧客行動の変化(環境意識変化)    | 操業コストの増加、化石燃料由来のエネルギー販売量の減少(1.5℃) | 再生可能エネルギーなどの需要増加による売上の増加(1.5℃) | 中期   | 中・大  |
|             |        | 投資家の評判変化           | 投資家のダイベストメントによる資金調達コストの増加(1.5℃)   | 投資家の評価の向上に伴う資金調達コストの低下(1.5℃)   | 中期   | 小    |
|             |        | 訴訟リスク              | 操業コストの増加(1.5℃)                    | —                              | 中期   | 中    |
| 物理的リスク      | 急性     | 異常気象の激甚化           | 自然災害の増加による生産拠点の被害、復旧費用の増加(4℃)     | —                              | 短～長期 | 小    |
|             | 慢性     | 水不足・干ばつ<br>平均気温の上昇 | 平均気温上昇に伴う渇水となった場合の水資源の安定確保の難化(4℃) | —                              | 長期   | 小    |



〈自動車・部品セクター〉

時間軸「短期：3年」「中期：3～10年」「長期：10年超」

|        | 大分類    | 小分類             | リスク                                               | 機会                                   | 時間軸  | 事業影響 |
|--------|--------|-----------------|---------------------------------------------------|--------------------------------------|------|------|
| 移行リスク  | 政策・法規制 | 炭素税・炭素価格の導入     | 生産・調達コストの増加(1.5℃)                                 | 省エネ技術推進によるエネルギーコスト削減(1.5℃)           | 中期   | 小・中  |
|        |        | GHG排出規制への対応     | 燃費規制未達による罰金(1.5℃)<br>ZEV規制対応の遅れなどによる販売台数の減少(1.5℃) | 電動車販売の増加(1.5℃)<br>電動車向け部品需要の拡大(1.5℃) | 中・長期 | 大    |
|        | 技術     | 低炭素技術の普及        | 設備投資の増加、CO <sub>2</sub> 削減コストの増加(1.5℃)            | 電動車販売の増加、低炭素技術の普及に伴う操業コストの低下(1.5℃)   | 中・長期 | 大    |
|        | 市場     | エネルギーミックスなど     | エネルギー価格の上昇に伴う生産・調達コストの増加(1.5℃)                    | —                                    | 中・長期 | 中    |
|        | 評判     | 顧客行動の変化(環境意識変化) | 顧客嗜好の変化による売上の低下(1.5℃)                             | 顧客嗜好の変化による売上の増加(1.5℃)                | 中期   | 中    |
|        |        | 投資家の評判変化        | 投資家の評判低下に伴う資金調達コストの上昇(1.5℃)                       | 投資家の評価向上に伴う資金調達コストの低下(1.5℃)          | 中期   | 小    |
| 物理的リスク | 急性     | 異常気象の激甚化        | 自然災害の増加による生産拠点の被害、サプライチェーン分断による生産停止の発生(4℃)        | —                                    | 短～長期 | 小・中  |
|        | 慢性     | 水不足・干ばつ平均気温の上昇  | 部品に対する耐熱要求の厳格化(4℃)                                | —                                    | 長期   | 小    |

〈移行リスク〉

低炭素社会への移行は、政策・法規制等の変化を伴うため、お客さまの財務にさまざまな影響を与える可能性があります。移行リスクでは、炭素税の導入・引き上げなどに伴うお客さまの財務の変化を推計し、債務者区分の遷移から与信関係費用への影響額を分析しています。

・今回の分析において影響は限定的と考えられますが、対象セクターを限定していること、分析に際し一定の前提をおいていることから、引き続き対象セクターの拡大等、分析の高度化に努めます

NGFS(Network for Greening the Financial System)：気候変動リスクに係る金融当局ネットワーク  
IEA(International Energy Agency)：国際エネルギー機関

| 対象セクター | 「エネルギー」「自動車・部品」                                                                 |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------|
| シナリオ   | NGFSのNet Zero2050シナリオ(1.5℃シナリオ)<br>IEAのNet Zero Emissions by 2050シナリオ(1.5℃シナリオ) |
| 分析期間   | 2050年まで                                                                         |
| 分析結果   | 与信関係費用の増加額：最大84億円                                                               |

〈物理的リスク〉

各地で大水害が発生する中、今後、気候変動の影響によりさらに降雨量が増加し、水害が頻発化、激甚化することが懸念され、OKBグループの営業エリアにおいても大きな被害が発生することが予想されます。物理的リスクでは、気候変動による大規模水害の発生頻度の上昇を想定し、「4℃シナリオ」を前提に、事業性融資先(住宅ローン先を除く)が、気候変動に起因する大規模水害の被害を被った場合の担保価値毀損に伴う与信関係費用への影響を試算したところ、2050年までに約19億円の増加が見込まれるという結果になりました。

3.脱炭素関連

OKBの融資エクスポージャーに占める炭素関連資産\*の割合は27.0％です。

※2021年10月のTCFD開示ガイダンスで炭素関連資産とされたエネルギー、運輸、素材、建築物、農業、食料、林産物の4セクター。ただしエネルギーセクターからは太陽光・バイオマスなどの再エネ事業者を除外

リスク管理

- ・特定セクターに対する投融資方針を策定し、環境・社会にネガティブな影響を低減・回避しています
- ・「気候変動リスク」がOKBグループの「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」に波及する特徴を以下の通り整理しています

時間軸「短期：3年」「中期：3～10年」「長期：10年超」

| カテゴリ        | リスクの定義                                                                                                                                                 | 物理的リスク【時間軸】                                                  | 移行リスク【時間軸】                                                                  |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 信用リスク       | お客さまの財務状況の悪化などにより、資産の価値が減少ないし消失し、OKBが損失を被るリスク                                                                                                          | 自然災害によるお客さまへの事業活動への影響および業績悪化や担保毀損に伴う与信関係費用の増加【短期～長期】         | 気候関連の規制強化への対応など、脱炭素社会への移行の影響を受けるお客さまに対する信用リスクの増大【中期～長期】                     |
| 市場リスク       | 金利、為替、株式などのさまざまな市場のリスク・ファクターの変動により、資産・負債の価値が変動し損失を被るリスク、資産・負債から生み出される収益が変動し損失を被るリスク                                                                    | 自然災害による株式などの有価証券価値が下落する市場リスクの増加【短期～長期】                       | 気候関連の規制強化への対応など、脱炭素社会への移行の影響を受ける株式などの有価証券価値が下落する市場リスクの増加【中期～長期】             |
| 流動性リスク      | 運用と調達の期間のミスマッチや予想せぬ資金の流出により、必要な資金確保が困難になる、または通常よりも著しく高い金利での資金調達を余儀なくされることにより損失を被るリスク、市場の混乱などにより市場において取引ができなかったり、通常よりも著しく不利な価格での取引を余儀なくされることにより損失を被るリスク | 自然災害によってお客さまの資金繰りが悪化し、OKBの預金が流出する流動性リスクの増加【短期～長期】            | 脱炭素社会への移行への対応の遅れによるOKBのレピュテーション悪化に伴い、資金調達環境が悪化するリスク、預金が流出する流動性リスクの増加【短期～長期】 |
| オペレーショナルリスク | 銀行業務の過程、役職員の活動もしくはシステムが不適切であることまたは外生的な事象によりOKBが損失を被るリスク                                                                                                | 自然災害によってもたらされる営業資産の損壊などのリスク、公共交通機関が遮断され役職員が出社不能となるリスク【短期～長期】 | 脱炭素社会への移行への対応の遅れに伴う、OKBのレピュテーションが悪化するリスク【短期～長期】                             |

今後は統合的リスク管理の枠組みにおいて、気候変動のシナリオ分析や財務に与える影響の分析に努め、気候変動にかかるリスク管理体制の構築に取り組んでいきます。

指標と目標

OKBグループとして、気候変動対応関連のリスクおよび機会に関する実績を長期的に評価・管理し、監視するために、サステナブルファイナンスおよびCO<sub>2</sub>排出量削減目標を定めています。

サステナブルファイナンス※1目標（OKBグループ）

環境課題や社会課題の解決をはじめ、ESGやSDGs達成への取り組み支援などに資するサステナブルファイナンスの累計実行額目標を設定しています。

| 指 標          | 目標(2022～2030年度) | 実績(2024年度) |
|--------------|-----------------|------------|
| サステナブルファイナンス | 1兆2,000億円       | 4,385億円    |
| うち、環境分野※2    | 6,000億円         | 1,241億円    |

※1 環境課題や社会課題の解決に資するファイナンス、ESG・SDGsへの取り組みを支援・促進するファイナンス  
※2 気候変動への適応・緩和など、環境負荷低減に資するファイナンス

| 年度     | 実行額    |
|--------|--------|
| 2022年度 | 1,094  |
| 2023年度 | 2,125  |
| 2024年度 | 4,385  |
| 2030年度 | 12,000 |

| OKBのサステナブルファイナンスメニュー        |                             |                |                           |                          |             |                      |
|-----------------------------|-----------------------------|----------------|---------------------------|--------------------------|-------------|----------------------|
| OKB<br>ポジティブインパクト<br>ファイナンス | OKB<br>サステナビリティ・<br>リンク・ローン | OKB<br>グリーンローン | OKB<br>サステナビリティ<br>応援ローンA | OKB<br>地域応援私募債<br>「拍手喝債」 | SDGs<br>私募債 | 震災時<br>元本免除<br>特約付融資 |

CO<sub>2</sub>排出量削減目標（OKBグループ）

OKBグループではCO<sub>2</sub>排出量（Scope1,2）削減目標を2030年度までに「50％削減（2013年度比）」し、2050年度までにカーボンニュートラル達成という目標を設定していましたが、2024年11月に2030年度までの目標を「75％削減（2013年度比）」へと引き上げました。

| 指 標                           | 目 標                                                  | 2024年度までの削減率 |
|-------------------------------|------------------------------------------------------|--------------|
| CO <sub>2</sub> 排出量（Scope1、2） | ● 2030年度までに75％削減（2013年度比）<br>● 2050年度までにカーボンニュートラル達成 | ▲40.7％       |

CO<sub>2</sub>排出量削減に向けた取り組み

●OKBソーラーパーク養老の設置

2025年3月、中部電力ミライズ株式会社と「オフサイトPPAサービス契約」を締結しました。本協定に基づき、太陽光発電所「OKBソーラーパーク養老」を設置し、2026年度中の稼働を予定しています。本発電所から電力供給を受けることで、年間800tのCO<sub>2</sub>排出量を削減することが可能です。



▲OKBソーラーパーク養老のイメージ

●営業店への太陽光発電設備の設置・電気自動車の導入

既存店舗をはじめ店舗の移転や建て替え時においては太陽光発電設備の設置や電気自動車の導入、木製品の積極的利用、省エネ性能の強化などを推し進めています。



●滋賀県内店舗への同県産CO<sub>2</sub>フリー電気の導入

滋賀県内店舗の彦根支店、長浜支店に同県内にある「いぶきグリーンエナジーバイオマス発電所」「姉川ダム発電所」の2カ所で生み出される再生可能エネルギーを活用した電気を導入しています。

67

OKB統合報告書2025

68

CO<sub>2</sub>排出量（単位：t-CO<sub>2</sub>）

| 計測項目        |                                                     |              | 2024年度     |
|-------------|-----------------------------------------------------|--------------|------------|
| Scope1      | OKBグループがガソリンを燃焼などすることにより直接的に発生するCO <sub>2</sub> 排出量 |              | 1,673      |
| Scope2      | OKBグループがガソリンを燃焼などすることにより間接的に発生するCO <sub>2</sub> 排出量 |              | 5,603      |
| Scope1、2の合計 |                                                     |              | 7,276      |
| Scope3      | OKBグループの事業活動に関連する他社のCO <sub>2</sub> 排出量             | 算定単位         | 7,276      |
| カテゴリ1       | 購入した製品・サービス                                         | 銀行単体         |            |
| カテゴリ2       | 資本財                                                 | OKBグループ      |            |
| カテゴリ3       | 燃料およびエネルギー関連活動                                      | OKBグループ      |            |
| カテゴリ4       | 輸送・配送（上流）                                           | 銀行単体         |            |
| カテゴリ5       | 事業活動から出る廃棄物                                         | 銀行単体         |            |
| カテゴリ6       | 出張                                                  | OKBグループ      |            |
| カテゴリ7       | 雇用者の通勤                                              | OKBグループ      |            |
| カテゴリ8       | リース資産（上流）                                           | （対象外）        |            |
| カテゴリ9       | 輸送・配送（下流）                                           | （対象外）        |            |
| カテゴリ10      | 販売した製品の加工                                           | （対象外）        |            |
| カテゴリ11      | 販売した製品の使用                                           | （対象外）        |            |
| カテゴリ12      | 販売した製品の廃棄                                           | （対象外）        |            |
| カテゴリ13      | リース資産（下流）                                           | 共友リース（株）のみ対象 |            |
| カテゴリ14      | フランチャイズ                                             | （対象外）        |            |
| カテゴリ15      | 投融資（事業性融資）                                          | 銀行単体         |            |
| Scope3の合計   |                                                     |              | 10,583,670 |

Scope3カテゴリ15の試算

OKBは、地域の脱炭素化の実現に向けて、投融資先のCO<sub>2</sub>排出量削減支援を重要な課題の1つと捉えています。そのため、2024年度は、株式会社日経金融工学研究所が提供している気候変動リスク分析ツール「CRIS」を使用し、PCAFスタンダードを参考に事業性融資に関するCO<sub>2</sub>排出量について試算しました。試算結果は以下の通りです。

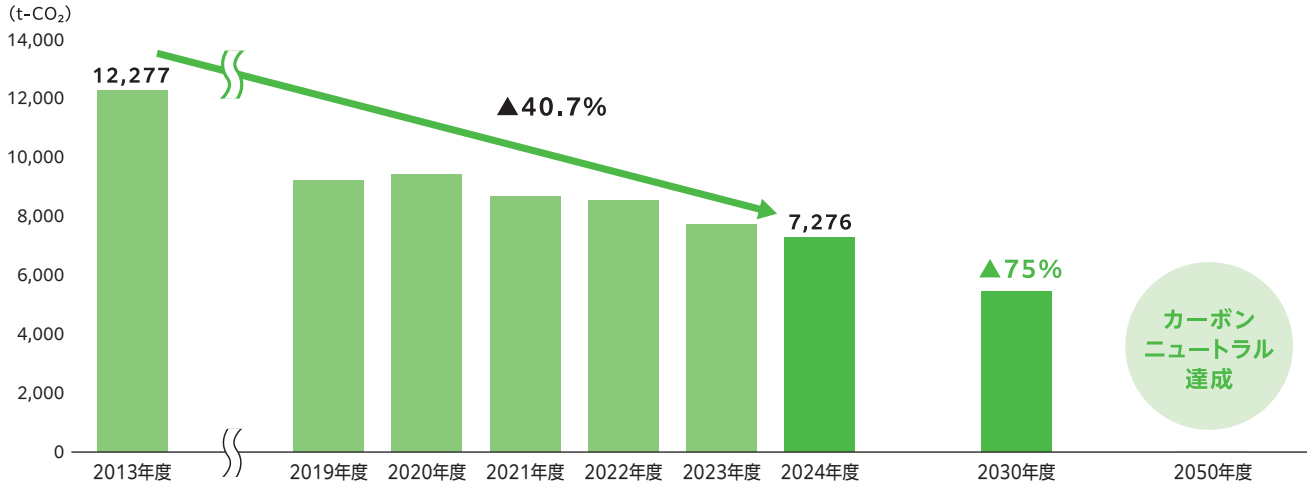
|             |                                                                    |
|-------------|--------------------------------------------------------------------|
| 対象アセット      | 法人・個人事業主向け一般事業性融資                                                  |
| 対象残高        | 2025年3月末時点の融資残高                                                    |
| データソース      | 業種別の排出原単位：環境省が公表する排出原単位データベース<br>財務情報：2025年3月末時点でOKBが保有する各融資先の決算情報 |
| 算定方法        | CO <sub>2</sub> 排出量＝Σ（売上高×排出原単位×OKB融資残高÷資金調達総額）                    |
| データクオリティスコア | 4.00                                                               |
| 算定カバー率      | 77%（貸借対照表を作成していない個人事業主などは算定せず）                                     |

TCFDにおける18業種およびその他に融資先を分類し試算した業種別排出量

| セクター      | CO <sub>2</sub> 排出量 | セクター     | CO <sub>2</sub> 排出量 | セクター     | CO <sub>2</sub> 排出量 |
|-----------|---------------------|----------|---------------------|----------|---------------------|
| 石油・ガス     | 252,442             | トラックサービス | 155,487             | 飲料       | 5,025               |
| 石炭        | -                   | 自動車及び部品  | 536,881             | 加工食品・加工肉 | 486,669             |
| 電力ユーティリティ | 127,043             | 金属・鋳業    | 1,055,886           | 農業       | 32,264              |
| 旅客空輸      | -                   | 化学       | 554,805             | 製紙・林業製品  | 220,410             |
| 航空貨物      | 4,781               | 建設資材     | 3,773,218           | その他      | 1,650,264           |
| 海上輸送      | 38,828              | 資本財      | 1,555,672           |          |                     |
| 鉄道輸送      | 18,207              | 不動産管理・開発 | 75,630              | 総計       | 10,543,509          |

・今回の試算結果は、お客さまによる排出量情報の開示状況やOKBの計測手法の進化などにより、今後大きく変化する可能性があります。引き続き、計測手法のブラッシュアップと算定範囲の拡大に努めます

Scope1,2のCO<sub>2</sub>排出量推移

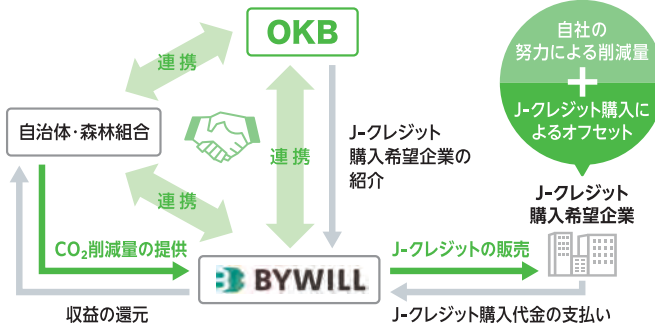


地域のカーボンニュートラルをサポート

J-クレジットの創出をサポートする株式会社バイウィルと連携して、自治体や森林組合と“カーボンニュートラルの実現”に向けた連携協定の締結を進めています。

本協定は、OKBとバイウィルおよび各自治体・森林組合がJ-クレジットをはじめとした各種環境価値に関する情報やノウハウの共有などを通じて、相互の連携を強化し、地域におけるカーボンニュートラルおよびサーキュラーエコノミーの実現に寄与することを目的としたものです。

OKBはJ-クレジットの購入ニーズがある企業をバイウィルへ紹介し、自治体や森林組合の環境貢献努力によって創出されるJ-クレジットの地産地消をサポートしていきます。



連携協定締結先 14件

- 大垣市 安八町 各務原市 笠松町 関市
- 郡上市 山県市 神戸町 池田町 東白川村
- 白川町 美濃市 揖斐郡森林組合 豊田森林組合

（2025年3月末現在）

森林づくり

2015年5月に、岐阜県および同県揖斐川町と「『OKB森林共和国』における恵みの森林づくり協定」を締結し、2025年で10周年を迎えました。

森林づくりを通じたSDGsの推進およびカーボンニュートラル実現への取り組みの一環としてOKBグループの役職員やその家族が継続的に植樹活動を行っています。2030年度までに累計745本の植樹を目標に設定しており、2024年度までで累計617本を植樹しました。植樹および保育などの森林整備活動を実施することにより岐阜県が推進する“恵みの森林づくり”に貢献するとともに、地域社会との交流を図っています。

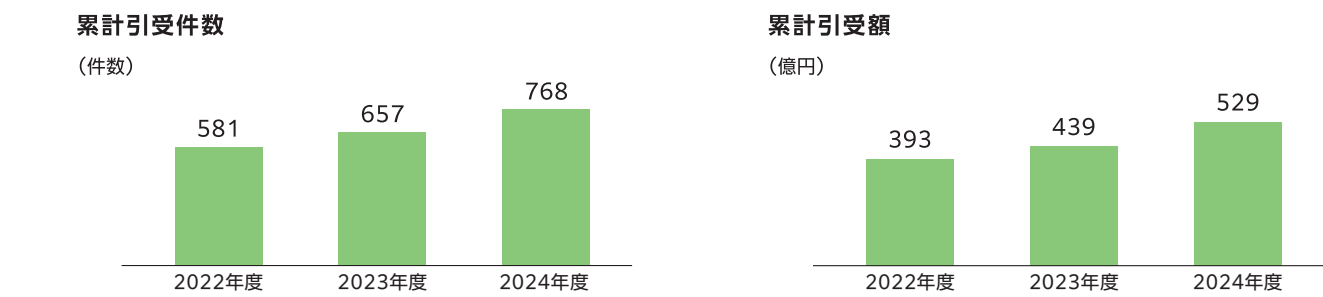




# 地方創生への取り組み

## 私募債の引受で地域を応援

企業の地域貢献を応援するため、OKB地域応援私募債（拍手喝債）「地域貢献型」および「カーボンオフセット型」を取り扱っています。「地域貢献型」では、OKBが引き受けた発行金額の0.2%相当額の範囲内で購入した書籍やスポーツ用品などを私募債を発行したお客さまが指定する地域の学校や団体などに寄贈します。「カーボンオフセット型」ではOKBが引き受けた金額の0.1%相当額のカーボンクレジット（J-クレジットもしくは非化石証書）をOKBが指定する地方公共団体に寄贈します。寄贈・寄付の累計額は2025年3月末時点で約97百万円です。



## 企業版ふるさと納税

地方創生の充実・強化を図るため、各自治体と「企業版ふるさと納税支援等業務」にかかる契約の締結を進めており、2025年3月末時点で、26の自治体と契約を締結しています。OKBは、企業版ふるさと納税を行う見込みのある企業へ各自治体を紹介し、寄附へつなげています。2024年度は、46件の寄附へとつなげ、寄附金額は累計で約190百万円となりました。

|                       |                                                                                                              |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 契約締結先<br>(2025年3月末現在) | 大垣市、瑞穂市、池田町、海津市、下呂市、笠松町、揖斐川町、養老町、中津川市、恵那市、垂井町、飛騨市、米原市、安八町、輪之内町、土岐市、多治見市、美濃市、岐南町、扶桑町、日進市、関市、山県市、長久手市、関ヶ原町、稲沢市 |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|          |                  |                         |
|----------|------------------|-------------------------|
| 2024年度実績 | 寄附件数 <b>46</b> 件 | 寄附金額累計 約 <b>190</b> 百万円 |
|----------|------------------|-------------------------|

## 独自の地方創生施策「OKBブランド」の展開

大垣共立銀行「Ogaki Kyoritsu Bank」の頭文字を冠した「OKBブランド」を展開しています。OKBブランドには、OKB単独のものだけでなく、地域事業者などと連携した施設や商品・サービスなどもあり、認定数は200を超えています。地域事業者は、OKBブランドとして自社の商品を販売することによって、自社の認知度向上や販路拡大が図れます。



## 地域商社機能

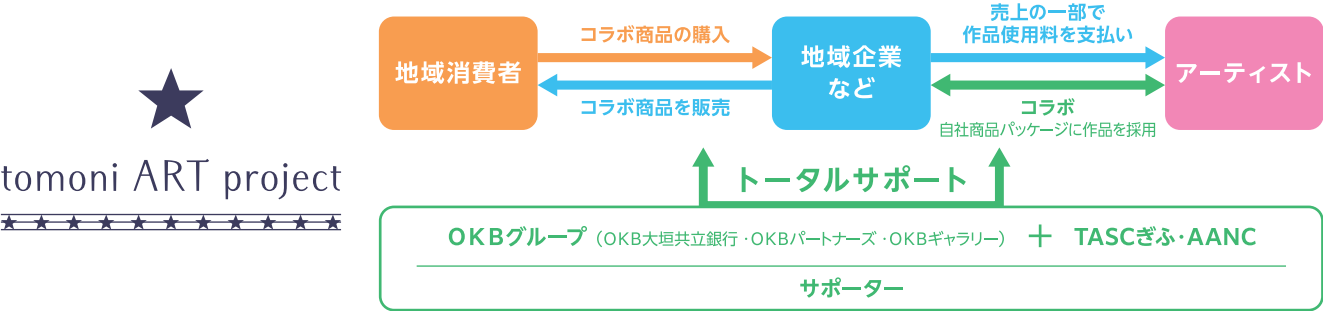
“地域商社機能”を活用して地域事業者の販路開拓、商品開発、ブランディングなどのサポートに取り組んでいます。地域に根差した活動を続けてきたOKBが地域の魅力ある商品などを発掘し、知見のあるパートナーと連携することでお客さまの商品にこれまで以上の価値を生み出し、地域経済の活性化を図っています。



▲地域商社機能のスキーム図

## トモニアートプロジェクト

岐阜県障がい者芸術文化支援センター（TASCぎふ）を運営する公益財団法人岐阜県教育文化財団ならびにあいちアール・ブリュットネットワークセンター（AANC）を運営する社会福祉法人楽笑とともに、障がいのあるアーティストと地域企業などとのコラボレーションによる商品開発をトータルサポートする「トモニアートプロジェクト」を推進しています。OKBグループは本プロジェクトの事務局として、企業のニーズに合ったアーティストのご紹介をはじめ、企画の立案から販売に至るまでをサポートしています。趣旨にご賛同いただいたサポーター企業の自社商品にアーティストの作品を掲載し、そのアーティストに作品使用料をお支払いすることで、障がい者の自立サポートを行っています。



### TOPICS

#### 障がい者の社会参加促進にかかる表彰を受賞

2024年11月、岐阜市内で開催された第7回「障害のある人もない人も共に生きる清流の国づくり県民大会」において「岐阜県障害のある人もない人も共に生きる清流の国づくり表彰」を受賞しました。OKBがこれまで展開してきた社会貢献活動や「トモニアートプロジェクト」などの障がい者の社会参加促進に資する幅広い活動が評価され、受賞に至りました。なお、本表彰の受賞は金融機関では初めてです。



▲表彰式の様子

# ステークホルダーとのコミュニケーション

## 株主の皆さまとのコミュニケーション

株主総会や投資家向け説明会などを通して、OKBグループの決算内容や経営情報などを分かりやすくご理解いただけるよう努めています。

|                    |                                             |                                                                                         |
|--------------------|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| コミュニケーション<br>チャンネル | ・ 決算発表<br>・ 定時株主総会<br>・ 投資家向け説明会<br>・ 統合報告書 | ・ 営業のご報告 ミニディスクロージャー誌<br>・ 営業の中間ご報告 ミニディスクロージャー誌<br>・ 機関投資家とのスモールミーティング<br>・ 1on1ミーティング |
|--------------------|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|

＜IRカレンダー＞

|                        | 4月 | 5月        | 6月               | 7月 | 8月         | 9月 | 10月 | 11月        | 12月 | 1月 | 2月         | 3月 |
|------------------------|----|-----------|------------------|----|------------|----|-----|------------|-----|----|------------|----|
| 決算発表                   |    | ●<br>(通期) |                  |    | ●<br>(第1Q) |    |     | ●<br>(第2Q) |     |    | ●<br>(第3Q) |    |
| 株主総会                   |    |           | ●                |    |            |    |     |            |     |    |            |    |
| 投資家向け説明会               |    |           | ●<br>(ラージミーティング) |    |            |    |     |            |     |    |            |    |
| 営業のご報告<br>ミニディスクロージャー誌 |    |           | ●<br>(通期)        |    |            |    |     | ●<br>(中間)  |     |    |            |    |
| 統合報告書                  |    |           |                  | ●  |            |    |     |            |     |    |            |    |

### 株主の皆さまとの対話の実施状況など

2024年度の株主の皆さまとの対話の実施状況などは以下の通りです。

|                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ①主な実施内容および対応者<br>・ 決算説明会：会長、頭取、取締役常務執行役員<br>・ 機関投資家等とのスモールミーティング、1on1ミーティング：<br>取締役常務執行役員総合企画部長、総合企画部・広報部の<br>担当者など                                                                                                                                                            | ③対話の主なテーマや株主の関心事項<br>決算概況、中期経営計画の進捗、企業価値の向上（PBR<br>／ROE）、政策保有株式の縮減、株主還元、サステナビリティ<br>への取り組みなど                                                                                                                                                               |
| ②対話を行った株主の概要<br>2024年度は23先の投資家等の皆さまと通算34回の対話<br>を実施しました。ご対応いただいた方々の担当分野は、<br>銀行セクターのアナリストやESG担当、議決権行使担当と<br>なります。<br>なお、上記には、企業年金連合会、第一生命保険、三井<br>住友DSアセットマネジメント、三井住友トラスト・アセット<br>マネジメント、三菱UFJ信託銀行、明治安田アセットマネジ<br>メント、リソナアセットマネジメントが参加している一般社団<br>法人機関投資家協働対話フォーラムとの協働対話を含みます。 | ④対話において把握された株主の意見・懸念などの経営陣や<br>取締役会へのフィードバック<br>サステナビリティ推進委員会や取締役会での報告により<br>経営陣にフィードバックを行うとともに、対話の中で得られた<br>気づきや知見については、企業価値を高める施策へとつなげて<br>います。<br><対話をきっかけに取り組んだ施策の例><br>・ 株主総会招集通知への直前期末時点における政策保有<br>株式貸借対照表計上額の掲載<br>・ OKBグループ人権方針の制定<br>・ 株主還元方針の策定 |

### 株主優待制度

株主の皆さまの日頃のご支援・ご愛顧に感謝を込めて、株主さま向けのご優待サービスを実施しています。

|        |                                  |
|--------|----------------------------------|
| 主な優待特典 | ・ OKBの「選べる」株主優待<br>・ OKBからの秋の贈り物 |
|--------|----------------------------------|

## お客さまとのコミュニケーション

### 「お客さまの声」の反映

OKBホームページ内の「お客さまの声」、フリーダイヤル、営業店などに寄せられたさまざまなご意見やご要望を担当  
部署と共有し、定期的に経営に報告することでサービス改善などにつなげています。

例えば、OKBでは住宅ローンの連帯債務者への「同性パートナー」の追加を2017年に実施しましたが、これは  
「お客さまの声」へ寄せられたご要望がきっかけとなったものです。

### お客さまの満足度向上への取り組み

「接客等の状況」および「金融商品の提案、説明等の状況」に関するアンケートを定期的に行い、本部と営業店が現状  
を認識し、お客さま満足度の向上につなげています。また、担当部署が全営業店を臨店し、直接の指導も行っています。

## 従業員とのコミュニケーション

### WEB社内報

デジタルツールの特性を活かして速報的に記事を配信することで、OKBグループの事業理解・認識統一を図るとともに、  
記事へのコメントなどによる社員間の交流で、インナーコミュニケーションの活性化を促進しています。

### 社内ニュースの放映

OKBグループのトピックスや営業店での好事例などを紹介する  
社内ニュースを毎月イントラネットで配信しています。

経営陣もニュース内で登壇し、経営計画や事業活動の状況、  
注力していくべきことなどを直接、社員へ届けています。

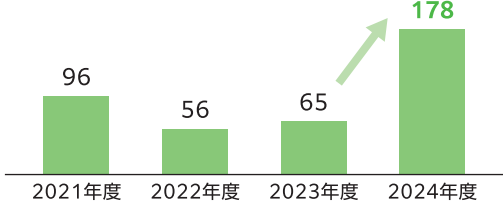


### 営業店社員の声などを経営に反映

日々の業務を通じて社員一人ひとりが抱く課題や気づき  
を“改善・改良”につなげるツールとして「提案制度」を導入  
しています。2024年度から、SNSのように提案を投稿できる  
「Vivaエンゲージ」を活用したフローを追加したことで、提案  
件数は大幅に増加しました。

また、「いいね」が多く集まった提案に対してディスカッション  
の場を設けたことで、社内のコミュニケーションがさらに活発となり  
ました。経営改善だけでなく、自律人財の育成という観点からも  
当事者意識や社内の一体感の醸成に役立てています。

提案件数の推移  
(件)





地域社会とのコミュニケーション

OKBアグリビジネス助成金

本助成金は2014年3月に創設した制度です。将来のアグリビジネスの担い手を育成する高校をはじめ、地域のアグリビジネス振興に貢献するような取り組みや研究を行う研究者・事業者の活動をサポートすることで、地域経済の活性化に取り組んでいます。



OKBパートナーズ コミュニティスクエア

OKBの特例子会社であるOKBパートナーズは2025年4月、障がい者の自立支援と地域貢献を目的とした新たな事業所「OKBパートナーズコミュニティスクエア」を開設しました。  
本拠点は同社の事業所であると同時に地方公共団体や特別支援学校などの教育機関、障がい者を雇用している事業者などが交流するコミュニティの場としても活用できる拠点です。障がい者雇用に関する相談や情報交換ができるスペースを設けており、職場見学の受け入れなどを通じて、障がい者の自立支援や障がい者雇用の創出・拡大に貢献していきます。



▲業務の様子を見学できるガラス張りの仕切り

OKB岐阜中央プラザ わくわくベースG

岐阜市柳ヶ瀬エリアの再開発ビル「柳ヶ瀬グラスル35」内にある「OKB岐阜中央プラザ わくわくベースG」では、銀行店舗でありながら、平日・休日を問わず、地域のお客さまとともにさまざまなイベントを実施しています。本拠点で開催するイベントの企画・運営を専担で担うコミュニティマネージャーを配置しており、2024年度はイベントや展示会を約40回開催し、累計来場者数は約2万7千人を記録しました。今後も地域の賑わい創出に貢献していきます。



▲拠点内で実施したパブリックビューイングの様子

金融経済教育授業

2022年度から高校の学習指導要領に資産形成の分野が追加されるなど、若年層における金融リテラシーの重要性が高まっています。このような環境下、地域の教育現場において、OKBの社員が講師となって金融経済授業を実施しています。  
マイカーローンの仕組みや注意点を考えるグループワーク、OKB社員が考案したお金の管理などを学べる「金融教育カードゲーム」を活用した授業などを通して、子どもたちに金融経済に関する知識を深めてもらっています。  
今後も地域社会の金融リテラシー向上に向け、さまざまなカタチで貢献していきます。



▲金融経済教育授業の様子

人権尊重への取り組み

人権方針の策定

2024年12月、人権尊重への取り組みを推進することが、地域循環型社会の担い手として持続可能な地域づくりに貢献し、経営の基本理念「地域に愛され、親しまれ、信頼される銀行」の実現を図っていくうえで必要不可欠と考え、OKBグループの「人権方針」を制定しました。  
「人権方針」の実践を通じ、OKBグループ一体で持続可能な地域づくりに貢献していきます。

OKBグループ 人権方針

OKBグループは2021年12月に「サステナビリティ基本方針」を公表しました。「地域循環型社会の担い手として、持続可能な地域づくりに貢献する」ことで、OKBグループの経営の基本理念「地域に愛され、親しまれ、信頼される銀行」の実現を目指しています。さまざまな活動を展開するうえで、人権の尊重については取り組むべき重要な経営課題の一つと認識し、「OKBグループ 人権方針」を制定します。

1. 国際規範の尊重  
OKBグループは、「世界人権宣言」や「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、「ビジネスと人権に関する指導原則」などの人権に関する国際規範を尊重します。
2. 適用範囲  
本方針は、OKBグループのすべての役職員に適用されます。  
また、お客さま、サプライヤーなどのステークホルダーに対しても、本方針の趣旨に沿って人権を尊重することを期待します。
3. 役職員に対して  
OKBグループは、全役職員の人権を尊重し、全役職員が安全で働きやすい職場を、責任をもって提供することを最優先に考えます。  
いかなる場面においても、国籍、人種、民族、門地、社会的身分、宗教、信条、性別、障がいの有無、身体的特徴、性的志向、性自認、健康状態などを理由とした差別、ハラスメント行為、人権侵害を容認しません。
4. お客さまに対して  
OKBグループは、お客さまの人権を尊重し、商品やサービスの提供にあたり差別的な扱いのないように努めます。  
また、お客さまとともに人権課題の解決に努め、人権を侵害しないことをお客さまに対しても求めています。  
提供する商品やサービスが人権侵害に結びついている場合には、OKBグループとして適切に対応し、お客さまにも適切な対応をとるよう働きかけていきます。
5. サプライヤー（取引業者）に対して  
OKBグループは、サプライヤーに対しても、人権を尊重し、侵害しないことを求めています。  
サプライヤーが人権に対して負の影響を及ぼしている場合には、OKBグループとして適切に対応し、サプライヤーにも適切な対応をとるよう働きかけていきます。
6. 人権教育の実施  
OKBグループは、人権に関する正しい理解と認識を深めるため、役職員に対して人権問題に関する教育を継続的に実施します。
7. 人権デュー・ディリジェンス  
OKBグループは、適切な人権デュー・ディリジェンスを通じて、事業活動による人権への負の影響を防止・軽減することに努めます。
8. 救済措置  
OKBグループは、役職員や提供する商品やサービスが人権に対して負の影響を引き起こした、あるいはこれに関与したことが明らかになった場合には、その救済に向け適切に対応します。  
また、役職員に対しては、ハラスメント行為などに対する内部通報窓口や相談窓口を設置し、適切に対応します。
9. ガバナンス  
OKBグループは、人権尊重の取り組みについて人権同和推進委員会で報告を行います。  
本方針の制定および改定は、サステナビリティ推進委員会での協議を経て、取締役会において決議されます。
10. 情報開示とステークホルダーとの対話  
OKBグループは、本方針の取り組みについてステークホルダーとの対話や協議を通じて、人権尊重に関する取り組みの向上、改善に努めます。

以 上

# 役員一覧

## 取締役



境 敏幸



林 敬治



土屋 諭



五藤 義徳



金森 靖

### 取締役会長(代表取締役)

#### 1 境 敏幸

1979年 4月 当社入社  
2006年 5月 当社経営管理部長  
2009年 4月 当社各務原支店長  
2011年 5月 当社総合企画部長  
6月 当社取締役総合企画部長  
2017年 6月 当社常務取締役総合企画部長  
2018年 5月 当社常務取締役  
6月 当社専務取締役  
2019年 6月 当社取締役頭取  
2024年 6月 当社取締役会長(現任)

### 取締役頭取(代表取締役)

#### 2 林 敬治

1982年 4月 当社入社  
2000年 5月 当社一宮南支店長  
2002年 5月 当社則武支店長  
2005年 3月 当社県庁前支店長  
2007年 5月 当社業務開発部長  
2010年 5月 当社羽島支店長  
2012年 5月 当社岐阜支店長  
2013年 4月 当社執行役員岐阜支店長  
2014年 6月 株式会社OKBフロント社長  
2015年 6月 株式会社明星社長  
2019年 6月 当社常務取締役  
2024年 6月 当社取締役頭取(現任)

### 取締役常務執行役員

#### 3 土屋 諭

2003年 4月 オリックス株式会社入社  
2011年 4月 株式会社みずほフィナンシャルグループ  
(株式会社みずほ銀行・みずほ信託銀行株式会社)入社  
2014年 5月 当社入社  
当社名古屋支店副支店長  
2016年 5月 当社執行役員名古屋支店長  
2017年 6月 当社取締役名古屋支店長  
2018年 5月 当社取締役愛知法人営業部長  
6月 当社常務取締役愛知法人営業部長  
2019年 5月 当社常務取締役  
2024年 6月 当社取締役常務執行役員(現任)

### 取締役常務執行役員

#### 4 五藤 義徳

1987年 4月 当社入社  
2008年 5月 株式会社共立総合研究所  
(現 株式会社OKB総研)副社長  
2011年 5月 当社名古屋支店副支店長  
2013年 5月 当社勝川支店長  
2015年 5月 当社執行役員  
株式会社共立総合研究所  
(現 株式会社OKB総研)社長  
2017年 6月 当社取締役  
株式会社OKB総研社長  
2020年 6月 当社統括執行役員  
株式会社OKB総研社長  
2021年 5月 当社統括執行役員総合企画部長  
2024年 6月 当社取締役常務執行役員総合企画部長  
2025年 5月 当社取締役常務執行役員(現任)

### 取締役常務執行役員

#### 5 金森 靖

1987年 4月 当社入社  
2015年 4月 当社関連事業部部長代理  
2016年 5月 当社市場金融部長  
2017年 5月 当社執行役員市場金融部長  
2021年 4月 当社関連事業部付部長  
5月 当社関連事業部長  
6月 当社統括執行役員関連事業部長  
2024年 6月 当社取締役常務執行役員  
関連事業部長(現任)

### 取締役(社外取締役)

#### 6 森口 祐子

1975年 12月 日本女子プロゴルフ協会(JLPGA)入会  
1990年 岐阜県スポーツ栄誉賞 受賞  
1992年 JLPGAツアー 永久シード獲得  
1994年 岐阜県県民栄誉賞 受賞  
2012年 3月 岐阜県教育委員  
2015年 6月 株式会社ゴールドウイン社外取締役  
2019年 1月 日本プロゴルフ殿堂入り  
2020年 6月 当社社外取締役(現任)  
2024年 3月 フィットイメージ株式会社社外取締役(現任)  
6月 岐阜関カントリー倶楽部理事長(現任)

### 取締役(社外取締役)

#### 7 清水 千弘

1992年 4月 財団法人日本不動産研究所入所  
2000年 11月 株式会社リクルート住宅総合研究所  
(現 Suumoリサーチセンター)主任研究員  
2010年 4月 麗澤大学経済学部 大学院経済学研究科教授  
2016年 4月 日本大学スポーツ科学部教授  
2018年 4月 金融庁金融研究センター特別研究員  
2021年 11月 アールエムトラスト株式会社社外取締役  
2022年 4月 株式会社property technologies社外取締役  
一般社団法人地域未来創造大学校 次世代まちづくりスクール  
代表理事・校長(現任)  
2023年 4月 一橋大学ソーシャル・データサイエンス研究科教授(現任)  
4月 株式会社くふうカンパニー  
(現 株式会社くふうカンパニーホールディングス)  
社外取締役(現任)  
2024年 6月 当社社外取締役(現任)

### 取締役(社外取締役)

#### 8 鮎京 正訓

1979年 5月 名古屋大学法学部助手  
1983年 1月 同大学法学部講師  
1984年 4月 岡山大学教養部助教授  
1992年 4月 名古屋大学大学院国際開発研究科教授  
2000年 4月 同大学大学院法学研究科教授  
2002年 4月 同大学法政国際教育協力研究センター教授  
2006年 4月 同大学大学院法学研究科教授  
4月 同大学法政国際教育協力研究センター長  
2010年 4月 同大学大学院法学研究科長・法学部長  
2012年 4月 同大学理事・副総長  
2015年 4月 愛知県公立大学法人理事長  
4月 名古屋大学名誉教授(現任)  
2025年 6月 当社社外取締役(現任)

## 監査役



森口 祐子



清水 千弘



鮎京 正訓

### 常勤監査役

#### 9 浦松 鉄也

1989年 4月 当社入社  
2008年 4月 当社東京事務所長  
2012年 8月 当社多治見支店長  
2014年 4月 当社多治見支店長  
兼公務金融部岐阜県プロジェクト課公務推進役  
2014年 5月 当社秘書室長  
2020年 5月 当社総務部長  
2024年 5月 当社秘書室付部長  
6月 当社常勤監査役(現任)

### 常勤監査役

#### 10 田邊 孝平

1986年 4月 当社入社  
2007年 5月 当社おがせ支店長  
2010年 4月 当社北方支店長  
2012年 5月 当社桑名支店長  
2015年 5月 当社審査部長  
兼審査部経営革新サポートセンター所長  
2018年 5月 当社執行役員支店部長  
2019年 5月 当社執行役員法人営業部長  
2020年 5月 株式会社OKB信用保証社長  
2023年 5月 当社営業支援部長  
6月 当社統括執行役員営業支援部長  
2024年 5月 当社統括執行役員営業統轄部長  
6月 当社取締役常務執行役員営業統轄部長  
2025年 5月 当社取締役常務執行役員  
6月 当社常勤監査役(現任)

### 監査役(社外監査役)

#### 11 池村 幸雄

1981年 4月 株式会社富士銀行入行  
2004年 3月 株式会社みずほコーポレート銀行  
ALM部欧州資金室長  
2008年 4月 同行兎町証券営業部長  
2009年 4月 みずほ証券株式会社  
執行役員投資銀行グループ担当  
2010年 4月 日本精工株式会社理事  
2011年 6月 同社執行役  
2013年 6月 同社執行役常務CSR本部長  
2018年 4月 同社理事  
6月 大崎再開発ビル株式会社代表取締役社長  
2022年 6月 当社社外監査役(現任)  
6月 キョーリン製薬ホールディングス株式会社  
(現 杏林製薬株式会社)社外監査役(現任)

### 監査役(社外監査役)

#### 12 富成 義郎

1981年 4月 東邦瓦斯株式会社入社  
1999年 6月 同社企画部技術・調査マネジャー  
2000年 6月 同社生産計画部第一企画マネジャー  
2003年 6月 同社生産計画部長  
2006年 6月 同社企画部長  
2009年 6月 同社執行役員  
2011年 6月 同社常務執行役員  
2012年 6月 同社取締役常務執行役員  
2015年 6月 同社取締役専務執行役員  
2016年 6月 同社代表取締役社長執行役員  
2021年 6月 同社代表取締役会長  
2024年 6月 当社社外監査役(現任)  
2025年 4月 東邦瓦斯株式会社取締役  
6月 同社相談役(現任)

## 業務執行体制

会長(取締役を兼務) 境 敏 幸

頭取(取締役を兼務) 林 敬 治

常務執行役員(取締役を兼務) 土 屋 諭

常務執行役員(取締役を兼務) 五 藤 義 徳

常務執行役員 後 藤 勝 利

常務執行役員  
関連事業部長(取締役を兼務) 金 森 靖

常務執行役員 吉 成 広 行

常務執行役員 山 田 誠

執行役員  
市場金融部長 河 村 宗 寛

執行役員  
人事部長 小 池 剛

執行役員  
共立コンピューターサービス株式会社 社長 安 田 次 朗

執行役員  
業務監査部長 松 岡 庸 介

執行役員  
総合企画部長 伊 藤 博 朗



# コーポレートガバナンス

## 基本的な考え方

OKBグループは経営の基本理念である「地域に愛され、親しまれ、信頼される銀行」を実現するために、

- 1.経営の迅速な意思決定および経営の効率性の追求
- 2.積極的なディスクロージャーを通じた経営の透明性の向上
- 3.誠実な企業グループとして行動するためのコンプライアンス（法令等遵守）の実践と地域奉仕

を基本に、コーポレートガバナンスの高度化に努めます。

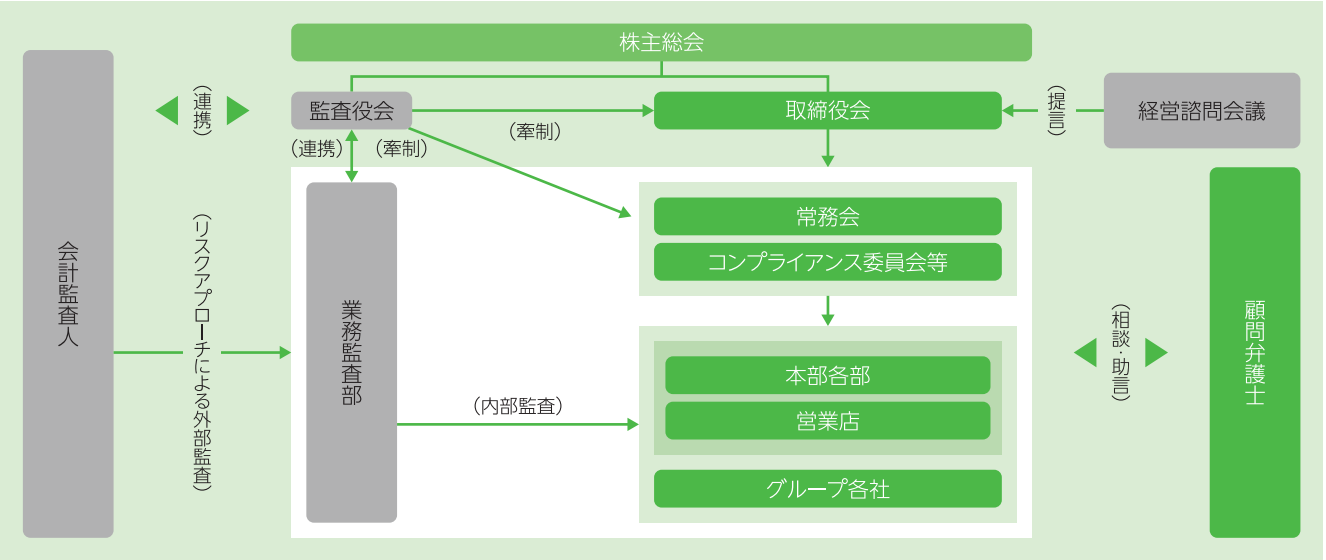
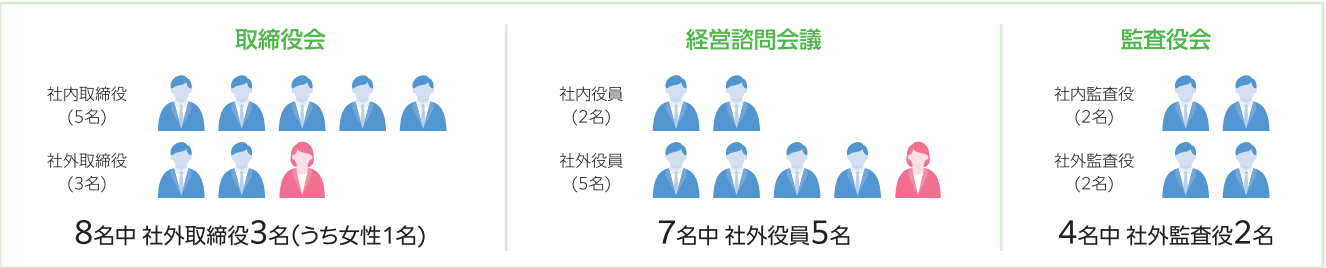
## コーポレートガバナンス体制

OKBは監査役会設置会社で社外監査役2名を含む4名の監査役で構成され、各監査役は監査役会規程および監査役監査基準に則って、取締役の業務執行状況・コンプライアンス・リスク管理・企業情報開示などを含む内部統制システムの構築・運用状況の監査を行っています。

常勤監査役は常務会その他重要な会議への出席、諸会議議事録・稟議・各種報告などの閲覧、取締役および社員から受領した報告内容の検証、OKBの業務および財産の状況に関する調査、営業店などへの往査などを行い、その結果については監査役会において社外監査役に報告しています。

社外取締役および社外監査役は、取締役会での意思決定の妥当性や適切性を確保するため意見を述べるなど、外部からの中立的・客観的な監督または監督機能が十分発揮できる体制を構築していることから、現状の体制としています。

取締役会の任意の諮問機関として経営諮問会議を設置することで、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化しています。



### 取締役会

取締役会は原則毎月開催し、経営に関する重要事項や業務執行の決定を行うほか、業務執行状況やリスク状況の報告を定期的に行っています。加えて、執行役員制度を採用し、経営の意思決定・監督と業務執行を分離することにより、取締役会の活性化、意思決定の迅速化および業務執行機能の充実を図っています。

また、取締役会には監査役が出席することにより、経営の業務執行に対する監査機能を確保しています。なお、取締役会の緊張感を高めるとともに経営責任の明確化を図るため、取締役の任期を1年とし、取締役会の機能強化に努めています。

2024年度の取締役会では、業務計画やコンプライアンス・プログラムの策定、店舗ネットワークの見直しなど、経営に関する重要事項や業務執行の決議のほか、業務執行状況やリスク状況、サステナビリティへの取組状況などについて報告を行いました。

### 監査役会

監査役会は原則毎月開催しています。監査役会で決議された監査方針および監査計画に基づき、監査に関する重要事項の決議、協議、報告などを行っています。

### 常務会

常務会は、経営に関する重要事項について協議するとともに業務全般の統制・管理を行っています。

### 経営諮問会議

取締役会の任意の諮問会議である経営諮問会議は、取締役などの指名・報酬などについて提言を行っています。

| 氏 名   |    | OKBにおける現在の地位     | 取締役会 | 監査役会 | 常務会 | 経営諮問会議 |
|-------|----|------------------|------|------|-----|--------|
| 境 敏幸  |    | 取締役会長<br>(代表取締役) | ●    |      | ○   | ○      |
| 林 敬治  |    | 取締役頭取<br>(代表取締役) | ●    |      | ○   | ●      |
| 土屋 諭  |    | 取締役常務執行役員        | ○    |      | ○   |        |
| 五藤 義徳 |    | 取締役常務執行役員        | ○    |      | ○   |        |
| 金森 靖  |    | 取締役常務執行役員        | ○    |      | ○   |        |
| 森口 祐子 | 独立 | 社外取締役            | ○    |      |     | ○      |
| 清水 千弘 | 独立 | 社外取締役            | ○    |      |     | ○      |
| 鮎京 正訓 | 独立 | 社外取締役            | ○    |      |     | ○      |
| 浦松 鉄也 |    | 常勤監査役            |      | ●    |     |        |
| 田邊 孝平 |    | 常勤監査役            |      | ○    |     |        |
| 池村 幸雄 | 独立 | 社外監査役            |      | ○    |     | ○      |
| 富成 義郎 | 独立 | 社外監査役            |      | ○    |     | ○      |
| 後藤 勝利 |    | 常務執行役員           |      |      | ○   |        |
| 吉成 広行 |    | 常務執行役員           |      |      | ○   |        |
| 山田 誠  |    | 常務執行役員           |      |      | ○   |        |

●：議長 ○：構成員

### 業務の適正性を確保する体制

「内部統制システムの構築に関する基本方針」を策定し、コンプライアンスやリスク管理をはじめとした体制面の一層の充実と実効性の確保に努めています。また、内部統制報告制度への対応として、財務報告の適正性を確保するための体制整備に努めています。

頭取を委員長とした「コンプライアンス委員会」を年2回の定期開催に加え、随時開催するなど、法令等遵守の取り組みを強化しています。また、コンプライアンス実践の具体的手続きと手順を明確にした「コンプライアンス・マニュアル」を全役職員が閲覧可能なイントラネットに掲載するとともに、階層別の各研修会においても積極的に法令等遵守の啓蒙と風土醸成に取り組んでいます。

### 内部監査

業務の健全かつ適切な運営を確保し、これにより経営目標の達成に貢献するため、被監査部門から独立した「業務監査部」が、信用リスクやコンプライアンスなどの各種リスク管理態勢の適切性と有効性について検証・評価し、問題点の改善方法の提言などを行っています。

内部監査の高度化を図るため、中期監査計画に基づき、以下の取り組みを行っています。

- 経営戦略の遂行・浸透状況、経営資源配分の適切性など、経営戦略を対象とした監査の実施
- 態勢やプロセスに対するアセスメントとフィードバックを重視した営業店監査の実施
- 内部監査の管理体制、適格性の客観的評価と監査スキル向上を狙いとした外部評価の実施
- グループ会社監査部門との連携強化によるグループ会社全体の監査品質向上およびグループガバナンス強化

# コーポレートガバナンス

## 取締役、監査役および執行役員の選解任方針の概要

### 取締役・監査役

取締役については「取締役の選解任方針」に基づき、OKBグループの持続的な発展と中長期的な企業価値向上に資する十分な経験と専門性を有し、経営戦略を着実に遂行・実現できる者などを選任基準としています。選任にあたっては経営諮問会議の協議および提言を踏まえ、取締役会の決議により候補者を指名・決定し、株主総会に付議します。

社外取締役については、社外取締役の独立性を確保するため「社外役員の独立性判断基準」を満たすものとし、本質的な課題やリスクについて適時適切に経営陣などに対し意見表明や指導・監督を行う能力を有する者などを選任基準としています。

監査役については「監査役の選解任方針」に基づき、OKBグループの健全で持続的な成長と中長期的な企業価値の創出

を実現し、社会的信頼に応える良質な企業統治体制を確立しうる者を選任します。選任にあたっては経営諮問会議の協議および提言を踏まえ、監査役会の同意を得た上で、取締役会の決議により候補者を指名・決定し、株主総会に付議します。社外監査役は、社外監査役の独立性を確保するため「社外役員の独立性判断基準」を満たすものとし、本質的な課題やリスクについて適時適切に取締役などに対し意見表明や指導・監督を行う能力を有する者などを選任基準としています。

また、取締役および監査役の解任については、経営諮問会議の協議および提言を踏まえ、取締役会の決議により解任案を決定し、株主総会に付議します。

### 執行役員

OKBグループの業務執行の責任者となりうる者で、実績・経験・人格・識見などを勘案し、持続可能な経営体制の確立や組織の活性化などの観点も考慮し選任しています。

選解任にあたっては、経営諮問会議の協議および提言を踏まえ、取締役会の決議により選任・解任を決定します。

## サクセッションプラン

持続可能な経営体制の確立を目的に、客観性、透明性、適時性ある代表取締役、取締役、監査役、執行役員の後継者候補の選定に向けて、経営者に相応しい人財の持続的な確保・育成に関する考え方を定めた「持続的な後継者計画（サクセッションプラン）に係るガイドライン」を制定しています。

サクセッションプランでは、一定人数の候補者を、時代に即応した経営者として求められる要素と照らし合わせて評価のうえ、「人財プール」として選拔し、階層に応じたOn-JT(戦略的配置・課題遂行)、Off-JT(教育・研修)による育成を行っています。

また、後継者計画に関する事項は経営諮問会議で協議しており、社外役員からの豊富な見識に基づく助言・提言によりサクセッションプランの実効性の向上に努めています。

## 社外取締役の選任理由

**森口 祐子**  
森口祐子氏は、2020年6月より当社社外取締役を務めており、プロスポーツ選手として長年培った幅広い見識と豊富な経験を有しています。同氏は過去に社外役員となること以外の方法で会社経営に関与した経験はありませんが、今後も社外取締役としての当社経営全般に対する適切な提言や助言により、経営の透明性・公正性の確保および向上に重要な役割を果たしていただくことを期待し、社外取締役に選任しています。

**清水 千弘**  
清水千弘氏は、2024年6月より当社社外取締役を務めており、経済学者として長年培った不動産、金融、情報科学などの幅広い見識と豊富な経験を有しています。同氏は過去に社外役員となること以外の方法で会社経営に関与した経験はありませんが、今後も社外取締役としての当社経営全般に対する適切な提言や助言により、経営の透明性・公正性の確保および向上に重要な役割を果たしていただくことを期待し、社外取締役に選任しています。

**鮎京 正訓**  
鮎京正訓氏は、法学者として長年培った国内外の司法制度や法律に関する幅広い見識のほか、名古屋大学の理事・副総長や、愛知県公立大学法人の理事長として大学経営に携わった豊富な経験を有しています。社外取締役としての当社経営全般に対する適切な提言や助言により、経営の透明性・公正性の確保および向上に重要な役割を果たしていただくことを期待し、社外取締役に選任しています。

# 社外取締役メッセージ

2024年度から林頭取をトップとした新経営体制となり、取締役会での議論がより一層活性化していると感じます。私たち社外役員から厳しい意見を述べさせていただく時もありますが、真摯に耳を傾け、活発なディスカッションができていますと評価しています。取締役会では社外取締役であり、唯一の女性である私にしか気づけない点もあると考え、俯瞰することを心がけています。株主やお客さまの視点、社員においては若手からベテランまでの視点を意識して、経営の方向性や決議している事項に不可解な点がないかを厳しく判断し、疑問に思うことがあれば意見するようにしています。

中期経営計画の財務目標を1年で達成できたことは、組織全体でひたむきに努力した結果だと高く評価しています。企業価値向上に向けては、資本である人財への投資をより加速していただくよう提言していきます。また、経営層における男女比がアンバランスであることは課題です。女性の役員登用に向けて、引き続き女性社員との座談会を実施していくなど私の経験をOKBに如何なく還元し、多様な人財が輝ける企業として地域の持続的成長を牽引し続けられるよう、尽力していきます。



社外取締役に就任して約1年、取締役会での議論を通じて私が強く印象を受けたのは、経営陣が目先の利益の追求に留まらず中長期的な視点に立ち、多様なステークホルダーの利益の最大化を目指していることです。将来、地域やお客さまが直面し得るリスクに備え、地域金融機関としての役割を果たしていくという姿勢が徹底されていると感じます。OKBのビジネスモデルについては、「地域社会への介入価値の向上」と「収益の拡大」が連動する構造になっていると理解しています。2024年度決算において収益を伸ばしていることは、中期経営計画の着実な遂行と地域社会への貢献の深まりを如実に示しているものと評価しています。

日本を含む世界経済がさまざまなリスクに直面している中、効果的なマーケティングをしていくには情報の分析が重要です。私は経済学者としての専門性を生かして、OKB内部だけでなく地域社会で蓄積されつつある新たなデータ資産などを最大限活用する必要性を提言していくとともに、実効性向上に努めていきます。それがステークホルダーの皆さまの利益に貢献し、ひいては地域社会全体の発展に寄与していくものと考えています。

### 新任社外取締役メッセージ

このたび、OKB大垣共立銀行の社外取締役に就任した鮎京と申します。私は長年、法学者としてベトナムをはじめとするアジア諸国の法制度の研究に携わってきました。発展途上国における法制度の整備に貢献するため、各国に日本法教育研究センターを設立するなど、法律に関する専門人材の育成にも取り組んできました。また、名古屋大学の理事・副総長や愛知県公立大学法人の理事長としてコーポレートガバナンスの整備と実践にも携わってきたことから、企業経営におけるガバナンスの重要性を強く認識しています。私は、教育機関一筋で民間企業での経営経験はありませんが、そうした立場だからこそ、新たな刺激や気づきを経営陣に提供できると考えています。OKBは「地域とともに」という姿勢を非常に大切にしている企業であると認識しています。これからも地域社会から信頼され続ける存在であるために、業務執行の監督に加え、国際的な経験を活かした意見を「社外」の立場から忌憚なく述べ、コーポレートガバナンスのさらなる強化に努めていきます。





コーポレートガバナンス

取締役・監査役のスキル・マトリックス

取締役・監査役が保有する専門性と経験は以下の通りです。

| 氏 名   |    | OKBにおける<br>現在の地位 | 専門性と経験        |      |                       |      |             |             |      |             |
|-------|----|------------------|---------------|------|-----------------------|------|-------------|-------------|------|-------------|
|       |    |                  | 企業経営・<br>企業戦略 | 営業CS | リスク管理・法務・<br>コンプライアンス | 会計財務 | 人事・<br>人財開発 | IT・<br>システム | 市場運用 | グローバル<br>経験 |
| 境 敏幸  |    | 取締役会長<br>(代表取締役) | ●             | ●    | ●                     | ●    | ●           | ●           | ●    | ●           |
| 林 敬治  |    | 取締役頭取<br>(代表取締役) | ●             | ●    | ●                     | ●    | ●           | ●           | ●    |             |
| 土屋 諭  |    | 取締役常務執行役員        | ●             | ●    | ●                     |      | ●           | ●           | ●    | ●           |
| 五藤 義徳 |    | 取締役常務執行役員        | ●             | ●    |                       | ●    | ●           |             |      |             |
| 金森 靖  |    | 取締役常務執行役員        | ●             |      | ●                     |      |             |             | ●    |             |
| 森口 祐子 | 独立 | 社外取締役            |               | ●    |                       |      | ●           |             |      | ●           |
| 清水 千弘 | 独立 | 社外取締役            | ●             |      |                       |      |             | ●           | ●    | ●           |
| 鮎京 正訓 | 独立 | 社外取締役            | ●             |      | ●                     |      | ●           |             |      | ●           |
| 浦松 鉄也 |    | 常勤監査役            | ●             | ●    |                       | ●    |             |             |      |             |
| 田邊 孝平 |    | 常勤監査役            | ●             | ●    | ●                     |      |             |             |      | ●           |
| 池村 幸雄 | 独立 | 社外監査役            | ●             | ●    | ●                     | ●    |             |             | ●    | ●           |
| 富成 義郎 | 独立 | 社外監査役            | ●             |      | ●                     |      |             | ●           |      | ●           |

・各人の有するすべての専門性や経験を表すものではありません

取締役会全体の実効性についての分析・評価・開示

OKBでは、取締役会全体の実効性について、取締役・監査役等による自己評価などを踏まえ、毎年分析・評価を行うこととしています。2025年5月の取締役会において取締役会全体の実効性の分析・評価を実施し、さらなる実効性の向上に向け、以下の事項について取り組んでいきます。

取締役会の実効性向上に向けた今後の主な検討・取り組み

- ・取締役会の実効性向上に向け、重要度の高い議題に対する審議時間を十分に確保し、議論の充実化を図れるように、効果的かつ円滑な取締役会の運営に継続して取り組む。
- ・取締役会としての意思決定および牽制機能の発揮に向け、適時適切な情報提供を図りつつ、必要な知識を習得できる機会を提供し、取締役間や業務執行部門とのコミュニケーションの更なる活性化に取り組む。

役員報酬

取締役・監査役の報酬の額またはその算定方法の決定方針

取締役の報酬は、確定金額報酬、業績連動型報酬およびストック・オプション報酬で構成しています。なお、社外取締役については確定金額報酬のみとしています。

取締役の確定金額報酬は年額350百万円以内、業績連動型報酬は当期純利益水準に応じて算出された金額の報酬枠内、ストック・オプション報酬は年額90百万円以内とすることを、2010年6月24日開催の第198期定時株主総会にて承認いただいており、支給時期、配分などは2021年1月26日開催の取締役会で決議した取締役の報酬等に関する基本方針に基づき、決定しています。

監査役の報酬は、独立性と中立性を確保するため、確定金額報酬のみとしています。監査役の確定金額報酬は年額80百万円以内とすることを2010年6月24日開催の第198期定時株主総会で承認いただいており、配分は監査役会で決定しています。

取締役の報酬等に関する基本方針の概要

①基本方針

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株価や業績との連動性を重視した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。具体的には、取締役の報酬は、基本報酬としての確定金額報酬、業績連動型報酬及びストック・オプション報酬により構成し、社外取締役については、その職務に鑑み確定金額報酬のみを支払うこととする。

②確定金額報酬（金銭報酬）の個人別の報酬等の額の決定に関する方針（報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む。）

当社の取締役の確定金額報酬は、月例の固定報酬とし、役位、職責などに応じて、当社の業績、従業員給与の水準も考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとする。

③業績連動報酬等並びに非金銭報酬等の内容及び額又は数の算定方法の決定に関する方針（報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む。）

業績連動型報酬は、事業年度毎の業績向上に対する意識を高めるため業績指標を反映した金銭報酬とし、各事業年度の当期純利益水準に応じて算出された額を賞与として、毎年一定の時期に支給する。非金銭報酬としてのストック・オプション報酬は、中長期的な企業価値向上との連動性を強化した報酬構成とするため、権利行使時の株式1株当たり払込金額を1円とする新株予約権を用いた株式報酬型ストック・オプションとし、確定金額報酬に応じて算出された額を基に、毎年一定の時期に割当てる。

④金額報酬の額、業績連動報酬等の額又は非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

取締役の種類別の報酬割合については、報酬体系に係る上記①の基本方針に沿った構成とする。その内容については経営諮問会議に諮問するものとし、取締役頭取は経営諮問会議の提言内容を踏まえて、種類別の報酬割合の範囲内で取締役の個人別の報酬の内容を決定することとする。

⑤取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

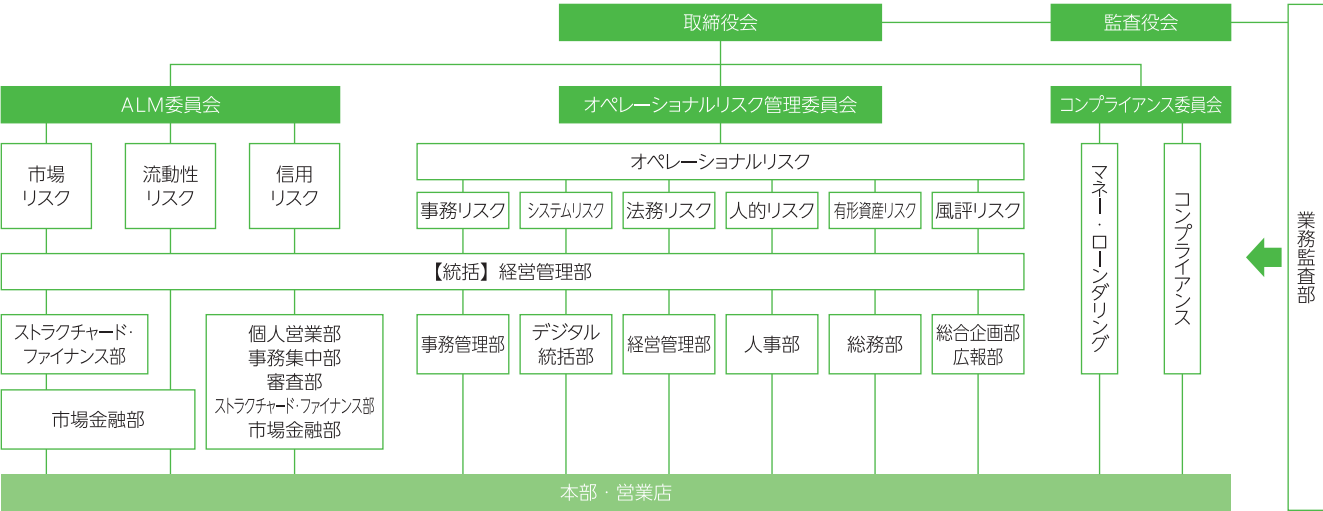
個人別の報酬額については、取締役会決議に基づき取締役頭取がその具体的内容について委任を受けるものとし、その権限の内容は、各取締役の確定金額報酬の額及び各取締役の業務実績等を踏まえた業績連動型報酬の評価配分とする。取締役会は、当該権限が取締役頭取によって適切に行使されるよう、経営諮問会議に諮問するものとし、上記の委任を受けた取締役頭取は経営諮問会議の提言内容を踏まえて決定することとする。なお、ストック・オプション報酬についても経営諮問会議に諮問するものとし、その提言内容を踏まえて取締役会で取締役個人別の新株予約権割当個数を決議する。

# リスク管理

## リスク管理体制

リスク管理に関する取組方針や組織体制などを定めた「リスク管理方針」や、リスク区分ごとに定めた各種リスク管理規定などに則り、リスクの内容や規模を踏まえた適正かつ有効なリスク管理体制を整備・確立した上で、リスクと収益のバランスを図りながら適切なリスク管理に努めています。

具体的には、ALM委員会などのリスク管理関連の委員会を設置しているほか、各種リスクを統合的に管理する部署やリスク区分ごとに統括管理部署と所管部署を設置し、これらのリスク管理部門からリスク状況を定期的および必要に応じて随時、経営陣に直接報告する態勢を整備しています。また、他の部署から独立した業務監査部において、リスク管理の適切性や有効性の確認なども行っています。



### 信用リスク管理

信用リスクとは、与信先の財務状況の悪化などにより、資産の価値が減少ないし消失し、損失を被るリスクをいいます。OKBでは、「信用リスク管理規程」および信用リスクに関する諸規定に則り、個別貸出案件ごとの審査・管理を行うとともに、貸出資産全体のポートフォリオ管理の両面から、貸出資産の健全性の維持・向上を図っています。審査・管理においては、審査部門の独立性を堅持しつつ、個別案件ごとにその公共性、安全性、収益性、成長性などの原則に諮り、厳正な与信判断を行っています。また、貸出資産全体のポートフォリオ管理においては、信用格付ならびに自己査定の実施、貸出の業種別構成、規模別・地域別構成など貸出資産全体の状況について定期的なチェックを行い、バランスのとれた貸出資産の構築に努めています。

### 市場リスク管理

市場リスクとは、金利、為替、株式などのさまざまな市場のリスク・ファクターの変動により、資産・負債の価値が変動し損失を被るリスクや資産・負債から生み出される収益が変動し損失を被るリスクをいい、主に、金利リスク、為替リスク、価格変動リスクがあります。OKBでは「市場リスク管理規程」に則り、各種の限度額管理などを通してこれらのリスクを適切にコントロールしています。また、市場部門（フロントオフィス）から市場リスク管理部門（ミドルオフィス）と事務管理部門（バックオフィス）を分離して、牽制機能が発揮できる組織体制を整備しています。

### リスク管理の高度化

- 2024年度から統合・市場リスク管理の新たな枠組みに基づき、管理機能の実効性を強化する施策を実施しています。
- リスクテイクの目的・効果に即した感応量コントロール（リスクアベタイト）
  - 「許容損失限度額」と「アクションプラン」の新設による損失抑制機能の強化
  - 予兆管理の強化（「想定外損失」・「想定損失」の見える化）

### 流動性リスク管理

流動性リスクとは、運用と調達の間隔のミスマッチや予期せぬ資金の流出により、必要な資金確保が困難になることや通常よりも著しく高い金利での資金調達を余儀なくされることにより損失を被るリスク（資金繰りリスク）と、市場の混乱などにより市場において取引ができなかったり、通常よりも著しく不利な価格での取引を余儀なくされることにより損失を被るリスク（市場流動性リスク）をいいます。OKBでは、「流動性リスク管理規程」に則り、保守的な資金繰り運営に努めています。また、不測の事態に備えて「流動性危機時対応策」を定め、速やかに対応できるよう態勢を整備しています。

### ALM委員会の機能

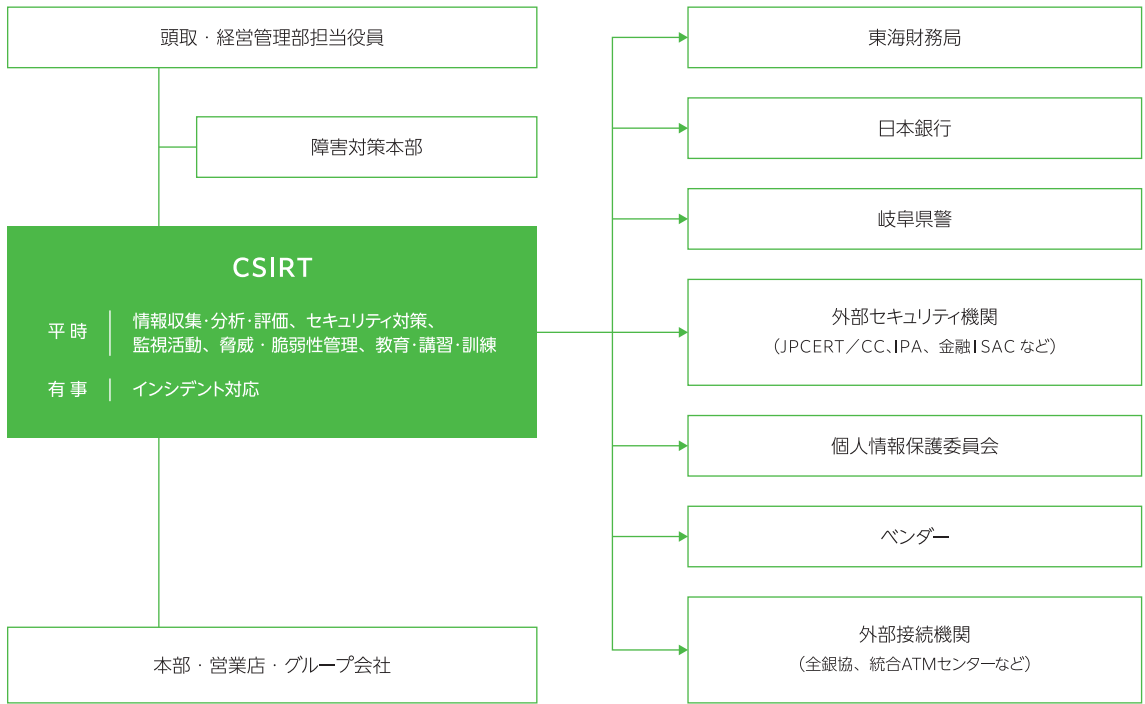
毎月開催される「ALM委員会」では、市場リスク、流動性リスク、信用リスクを対象に、これらのリスクを許容範囲内に制御し収益性の向上を図ることを目的として、有価証券の運用方針や資金繰り方針などを審議し決定しています。

### オペレーショナルリスク管理

オペレーショナルリスクとは、銀行の業務の過程、役職員の活動、システムが不適切であること、または外生的な事象により損失を被るリスクをいいます。OKBでは、「オペレーショナルリスク管理規程」に則り、①事務リスク②システムリスク③法務リスク④人的リスク⑤有形資産リスク⑥風評リスクに分類して、リスク管理に取り組んでいます。また、定期的に行われる「オペレーショナルリスク管理委員会」では、オペレーショナルリスクに関する状況を把握し、対応策などを協議することにより、リスク管理の実効性の向上に努めています。

### サイバーセキュリティへの対応

サイバーセキュリティに関するリスクを経営上の重要課題の一つと位置付け、経営陣のリーダーシップのもと、サイバー攻撃の脅威に対応するための部門横断的な組織であるCSIRTを設置するなど、サイバー攻撃に対する早期警戒および緊急時対応のための管理態勢を整備しています。





# コンプライアンス（法令等遵守）

コンプライアンスとは、法令や社内の規定・規則などを厳格に遵守し、社会的規範を全うすることです。OKBでは、銀行の公共的使命や社会的責任を重く受け止め、コンプライアンス態勢の確立こそが、お客さまや株主の皆さまからの信頼につながる第一歩と認識し、態勢の強化と実践に努めています。

コンプライアンス態勢を確立するための組織として、本部内にコンプライアンス統轄センターを設置し、各部店に配置したコンプライアンス責任者・担当者との連携により、本部と営業店が一体となった取り組みを進めています。また、頭取を委員長とした「コンプライアンス委員会」を開催し、コンプライアンス態勢の充実、「コンプライアンス・マニュアル」や「コンプライアンス・プログラム」の策定・見直し、役職員への啓蒙活動などを行っています。

「コンプライアンス・マニュアル」は全役職員が閲覧可能な社内イントラネットに掲載され、コンプライアンス実践の具体的な手続きと手順を明確にし、かつ実践することによって、法令等遵守の風土醸成に取り組んでいます。さらに階層別の各研修会においても、コンプライアンス教育プログラムのなかで積極的に法令等遵守の啓蒙と徹底を図っています。

## 内部通報制度

法令違反行為の早期発見・是正を目的に社員から報告・相談を受け付ける内部通報窓口を設け、社員がコンプライアンスなどに関する問題を直接、報告・相談できる態勢を整えています。

2022年6月に施行された改正公益通報者保護法に基づいて運営しており、通報者があらゆる面で不利益な取り扱いを受けることがないよう徹底しています。

コンプライアンスに関するものは経営管理部コンプライアンス統轄センター、ハラスメントに関するものは人事部に窓口を設置しているほか、外部弁護士を外部相談窓口として設置しています。

通報を受けた場合、内容に応じて事実関係などの調査を行い、コンプライアンス違反やハラスメントが発覚した場合は是正措置や再発防止策などを実施します。通報者に対しては、プライバシーなどの保護に支障がない範囲で調査の進捗状況、是正措置などの実施内容を遅延なく通知するようにしています。

## 個人情報保護宣言

お客さま個人を識別し得る情報を適切に保護することが社会的責務と考え、「個人情報保護宣言」を公表しています。「個人情報の保護に関する法律」、「行政手続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」および関連法令などを遵守し、個人情報の適切な保護と利用を実施しています。

## マネー・ローンドリング、テロ資金供与及び拡散金融防止に向けた取り組み

「マネー・ローンドリング、テロ資金供与及び拡散金融防止規程」のもと、「犯罪による収益の移転防止に関する法律」および「外国為替及び外国貿易法」などの関連法令に規定された基本的事項の遵守に加え、時々変化する国際情勢などを踏まえながら、OKBが直面しているマネー・ローンドリング、テロ資金供与及び拡散金融に関するリスクを適時・適切に特定・評価し、リスクに見合った低減措置を講ずることにより、機動的かつ実効的な対応を実施しています。

## 反社会的勢力との関係遮断に向けた取り組み

OKBならびにグループ会社は、反社会的勢力に対し、適切かつ毅然とした対応で臨み、関係遮断を徹底する態勢としています。

反社会的勢力からのアプローチに対し、事前予防態勢を構築することにより、反社会的勢力からのアプローチ自体を水際で防止しています。また、警察当局や弁護士などの外部専門機関と連携し、暴力団排除条項の活用による取引排除に努めています。

## 金融商品取引に関するお客さま本位の業務運営方針

OKB大垣共立銀行グループ<sup>(※)</sup>は、「金融商品取引に関するお客さま本位の業務運営方針」を定め、お客さまのご意向に沿って、最適なサービスをご提供し、お客さまの最善の利益を追求します。

(※) 本方針の対象となるグループ会社：株式会社大垣共立銀行、OKB証券株式会社

|                                                |                                         |                      |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------|
| Assessment(評価)と<br>Best interests(最善の利益の追求)    | Conflict of interest<br>(利益相反の適切な管理)    | Dialogue<br>(対話)     |
| Easy to understand explanation<br>(わかりやすい情報提供) | Fit customer's needs<br>(最適な商品・サービスの選択) | Governance<br>(内部統制) |

## 金融商品の勧誘方針

当社は、銀行の社会的責任を果たし、お客さまの信頼に応えるため、誠実・公正・透明を基本とした企業行動を実践してきております。この企業行動に基づくとともに金融サービスの提供及び利用環境の整備等に関する法律第十条（勧誘方針の策定等）に則り、金融商品の勧誘に当たっては引き続き次の事項を遵守します。

1. お客さまの知識、経験、財産の状況及び契約締結の目的に照らして適正な金融商品の勧誘を行います。
2. お客さまが金融商品の内容やリスクの内容など重要な事項を十分にご理解いただけるよう努めます。そのうえで金融商品の選択・購入はお客さまの判断によってお決めいただきます。
3. 勧誘の時間帯は、店舗内においては所定の営業時間、その他訪問や電話などによる勧誘は、お客さまのご迷惑にならないよう配慮して行います。
4. 誠実・公正な勧誘を心掛け、事実と異なることを告げたり、断定的判断を提供するなど、お客さまが誤認するような勧誘は行いません。

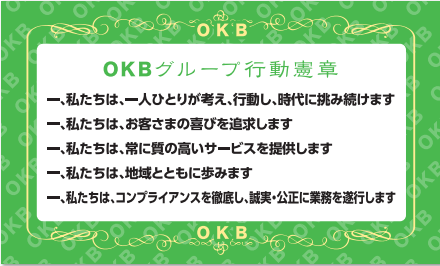
### 金融サービスの提供及び利用環境の整備等に関する法律第十条第2項

「勧誘方針においては、次に掲げる事項について定めるものとする。」

- ①勧誘の対象となる者の知識、経験、財産の状況及び当該金融商品の販売に係る契約を締結する目的に照らし配慮すべき事項
- ②勧誘の方法及び時間帯に関し勧誘の対象となる者に対し配慮すべき事項
- ③前二号に掲げるもののほか、勧誘の適正の確保に関する事項

## 行動憲章

大垣共立銀行は、関連会社を含めたOKBグループとして「OKBグループ行動憲章」を制定しています。OKBグループ社員一人ひとりがOKBの「文化」「伝統」「考え方」を継承し、“地域とともに”“お客さま目線”を徹底してまいります。



会社概要

(2025年3月31日現在)

|       |                                                                                                                                                                  |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 社名    | 株式会社大垣共立銀行                                                                                                                                                       |
| 設立    | 1896年3月(明治29年)                                                                                                                                                   |
| 資本金   | 467億円                                                                                                                                                            |
| 本店所在地 | 岐阜県大垣市郭町3丁目98番地                                                                                                                                                  |
| 従業員数  | 2,300名                                                                                                                                                           |
| 預金残高  | 5兆7,232億円(譲渡性預金は含まず)                                                                                                                                             |
| 貸出金残高 | 4兆4,947億円                                                                                                                                                        |
| 店舗数   | 国内157カ店(うち出張所33カ店、代理店2カ店)<br>3移動店舗、14ローンプラザ、3そうだん広場<br>[岐阜県] 92店舗、1移動店舗、4ローンプラザ、3そうだん広場<br>[愛知県] 57店舗、9ローンプラザ<br>[その他] 8店舗、2移動店舗、1ローンプラザ<br>海外駐在員事務所2拠点、海外現地法人1社 |

大株主

(2025年3月31日現在)

| 氏名または名称                                       | 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)                       | 5,349     | 12.84   |
| 株式会社日本カストディ銀行(信託口)                            | 2,881     | 6.92    |
| 大垣共立銀行従業員持株会                                  | 1,246     | 2.99    |
| 岐建株式会社                                        | 1,064     | 2.55    |
| 明治安田生命保険相互会社                                  | 791       | 1.89    |
| 牧村株式会社                                        | 535       | 1.28    |
| JP MORGAN CHASE BANK 385781                   | 520       | 1.25    |
| STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001    | 419       | 1.00    |
| STATE STREET BANK WEST CLIENT – TREATY 505234 | 419       | 1.00    |
| 株式会社みずほ銀行                                     | 400       | 0.96    |
| 計                                             | 13,627    | 32.73   |

・所有株式数は、千株未満を切り捨てて表示しています。また、持株比率は小数点第3位以下を切り捨てて表示しています

・持株比率の算定となる発行済株式総数については、自己株式を控除のうえ算出しています

グループ会社 概要

(2025年3月31日現在)

| 会社名              | 所在地                 | 主要業務内容                                           | 設立年月日      | 資本金<br>(百万円) | 大垣共立銀行の<br>議決権比率(%) | 大垣共立銀行<br>子会社等の<br>議決権比率(%) |
|------------------|---------------------|--------------------------------------------------|------------|--------------|---------------------|-----------------------------|
| 共友リース(株)         | 名古屋市中村区豊国通1丁目22番地の2 | リース業                                             | 1964. 7.14 | 120          | 27.1                | 72.9                        |
| 共立コンピューターサービス(株) | 大垣市加賀野4丁目1番地の9      | システム開発、ITコンサルティングに関する業務                          | 1980.12. 3 | 45           | 5.0                 | 95.0                        |
| (株)OKB総研         | 大垣市郭町2丁目25番地        | 経済・産業・文化の調査研究とその受託<br>企業経営情報の提供と各種コンサル<br>ティング業務 | 1996. 7.22 | 50           | 34.0                | 66.0                        |
| OKB証券(株)         |                     | 証券業務                                             | 2019. 3. 5 | 1,500        | 100.0               | －                           |
| (株)OKB信用保証       |                     | ローンの信用保証業務<br>不動産担保物件の調査・評価業務                    | 1982. 7. 1 | 140          | 100.0               | －                           |
| (株)OKBペイメントプラット  |                     | クレジットカード業務                                       | 1983. 7.15 | 30           | 49.7                | 50.3                        |
| (株)OKBキャピタル      |                     | 株式・社債などへの投資業務                                    | 1984.10. 1 | 100          | 49.8                | 50.2                        |
| (株)OKBビジネス       | 大垣市郭町3丁目98番地        | 銀行事務の受託・集中処理業務<br>現金などの精査・整理業務                   | 1979.12.15 | 20           | 100.0               | －                           |
| (株)OKBパートナーズ     | 大垣市林町9丁目57番地        | 帳票・物品類の受発送業務<br>文書作成・印刷業務、文書などの保管業務              | 1984. 4. 3 | 10           | 100.0               | －                           |
| (株)OKBフロント       | 大垣市郭町3丁目98番地        | 銀行代理業務                                           | 2014. 6.24 | 10           | 100.0               | －                           |

株式の状況

(2025年3月31日現在)

|           |                 |
|-----------|-----------------|
| 資本金       | 46,773,573,707円 |
| 発行する株式の総数 | 80,000,000株     |
| 発行済株式の総数  | 41,831,897株     |
| 当期末株主数    | 24,238名         |

■所有者別の株式保有比率（単元株式）

|                 |                    |                  |  |
|-----------------|--------------------|------------------|--|
| 単元株式41,677,000株 |                    |                  |  |
| 金融機関<br>28.27%  | その他の国内法人<br>29.27% | 個人・その他<br>26.15% |  |
| 証券会社2.75%       |                    | 外国法人等13.56%      |  |
| 単元未満株式154,897株  |                    |                  |  |

組織図

