

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。

バックキャストで
戦略を策定

中期経営計画
Always
～変わらぬ想いで、明日を変える～

経営基盤強化を完遂する変革達成期
持続可能なビジネスモデルの実現に向けた基盤構築期

成長戦略

人財戦略

経営基盤強化

前中期経営計画
Let's Do It!

経営基盤強化に向けた
変革期

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～

選択と集中

地域の
しあわせ
豊かな地域社会の
発展

OKBグループ
||
付加価値創造企業

社員の
はたらくしあわせ
高活力・
自律型組織

社会的価値の創造

人的資本価値の
最大化

地域の成長を実現

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

DX 戦略

サステナ ビリティ基本方針

2021－2023

2024－2026

2027

2028

2029

2030

...

中期経営計画（2024年度～2026年度）

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.67)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

■リソースの最適化
■グループ総合力の発揮

2 人財戦略

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

人のつながりにより、社員の幸せと活力ある組織へ

■人的資本価値の最大化
■自律人財の育成と多様な人財の活躍
■Good Health & Well-Being

3 経営基盤強化

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

強固な経営基盤で未来へつなぐ

■商品・サービスの改廃と開発
■業務プロセス改革 2nd Stage
■店舗改革 2nd Stage
■市場運用力の再構築

DX戦略

デジタルイノベーションにより地域の成長につなげる

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。

財務・非財務目標

財務目標

日本銀行の政策金利引き上げなどによる影響を踏まえ、2025年9月、財務目標を上方修正しました。

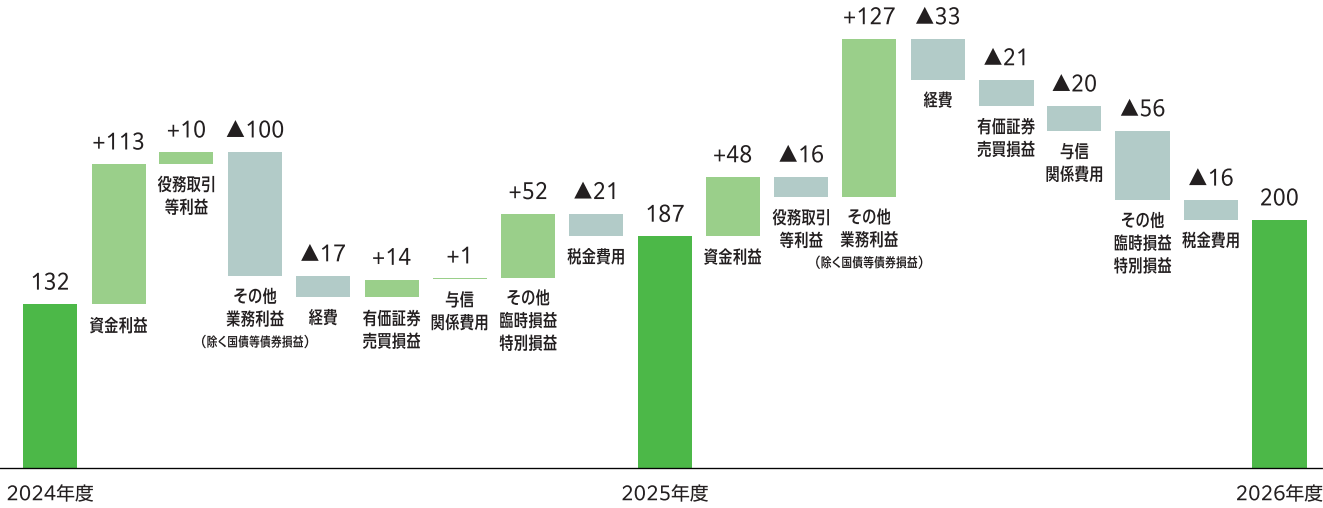
目 標 項 目	中期経営計画計数目標		長期計数目標		2025年度実績
	当初	修正後	当初	修正後	
(連結)ROE	3.5%以上	5.0%以上	5.0%以上	8.0%以上	5.67%
(連結)当期純利益	120億円以上	180億円以上	150億円以上	250億円以上	193億円
(連結)コアOHR ※経費÷コア業務粗利益	75%以下	65%以下	65%以下	60%以下	71.9%
(連結)自己資本比率	9.0%以上 パーゼルⅢ最終化経過措置ベース		9.0%以上 パーゼルⅢ最終化完全実施ベース		9.82% パーゼルⅢ最終化経過措置ベース

非財務目標

テーマ	測 定 指 標	目標値(達成年度)	2025年度実績
Environment 環 境	気候変動 CO ₂ 排出量削減(2013年度比) ・OKBグループ目標(Scope1、2)	75%減(2030年度)	45.0%減
Social 社 会	金融仲介 サステナブルファイナンスの実行金額 ・OKBグループ目標(2022年度～2030年度実行累計額)	1兆2,000億円(2030年度)	8,296億円
	地域経済 M&A支援先数(年) 事業承継支援先数(年)	600先 1,300先 (2026年度)	1,170先 1,471先
Governance ガバナンス	企業風土 エンゲージメントスコア	常時68以上(2026年度)	71
	多様性 女性リーダー職(主任以上)比率	30%以上(2030年度)	29.6%
	市場対話 投資家等との対話(年)	30回以上(2030年度)	56回

2025年度の損益概要と2026年度の収益予想(単体)

2025年度は国内外の金利情勢変化に伴い資金利益が増加したほか、ソリューション業務の拡大による役務取引等利益が増加し、当期純利益は過去最高益を更新しました。2026年度は役務取引等利益の減少を見込むも、運用資産の入れ替えによる利鞘の改善によって最高益を更新する計画です。



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

取締役専務執行役員 五藤 義徳

現状評価・振り返り

OKBグループは、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を進め、「リソースの最適化」と「グループ総合力の発揮」を軸に、貸出・役務の両面から収益力の強化を図ってきました。

こうした取り組みを積み重ねてきた中、「金利のある世界」への移行を背景に、貸出金残高の積み上げや利回り改善が進展するとともに、お客さまとの対話を起点としたソリューション提供の拡充により、事業承継やM&A、ビジネスマッチングなどの分野を中心に役務収益が着実に伸長しました。

また、成長性や収益性を踏まえたリソース配賦の見直しを進めることで、中小・中堅企業分野を中心に取引の広がりが見られるとともに、コンサルティング営業を通じた付加価値の提供も着実に浸透してきています。

一方で、外部環境の変化が続く中、お客さまのニーズは一層多様化・高度化しています。こうした変化に的確に 대응していくため、これまでの取り組みを土台としつつ、より付加価値の高いコンサルティング機能の発揮や、経営資源のさらなる最適配置を通じて、収益力および顧客基盤の強化に取り組んでいく必要があると認識しています。

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。

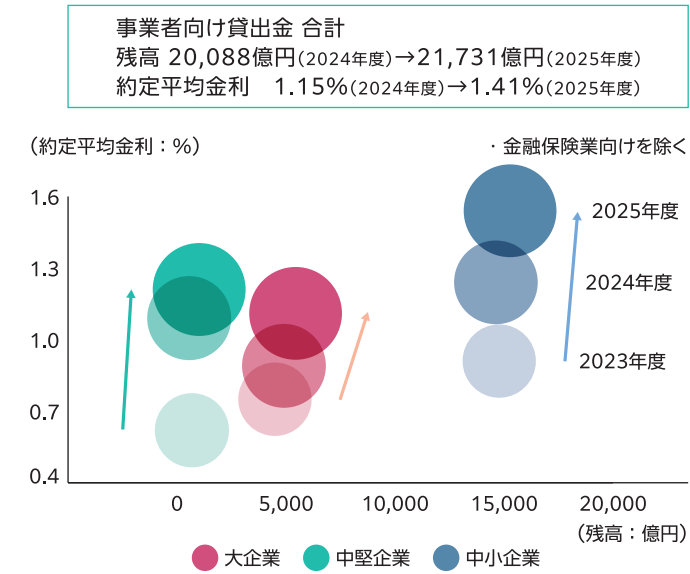
	ターゲット	取組内容	人的リソースに対する考え方
重点分野	中小・中堅企業	貸出金利回り改善による収益力強化（量から質への転換）	■事業環境の変化や成長領域を見据えた人材の配置転換 ■事業承継やM&Aなどの重点分野への人材の配置転換 ■営業店と本部の専門人材との協働によるビジネスの展開
		事業承継やM&Aによる地域産業の発展	
		ソリューションビジネスの深化による地域課題の解決 法人：多様化・複雑化する企業の経営課題の解決 個人：法人オーナーを中心とした会社社員のニーズへの対応	
		アセットファイナンス等の強化による新たな収益分野の確立	
効率化を図る分野	マスリテール	デジタル技術による新たな価値の提供	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

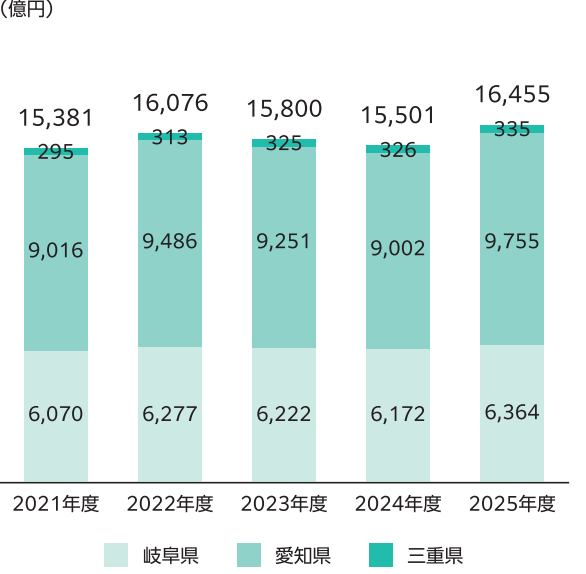
「金利のある世界」への本格的な移行が進む中、事業者向け貸出金残高については、お客さまの資金ニーズに真摯に向き合い、お応えしてきた結果、堅調に増加しています。加えて、市場成長性の高い愛知県ヘリソースを重点的に配賦することで、同地域における貸出金残高の拡大にもつなげています。また、お客さまとの丁寧な対話を通じた貸出金利の適切なプライシングに努め、貸出金利回りは上昇しました。

今後も金利環境を踏まえた利回りの改善と、企業の成長支援を通じた貸出機会の創出を両立させ、持続的な収益の拡大を図っていきます。

事業規模別の事業者向け貸出金残高と約定平均金利の推移



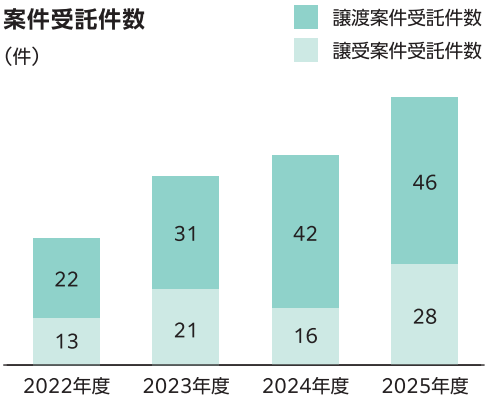
エリア別の事業者向け貸出金残高の推移



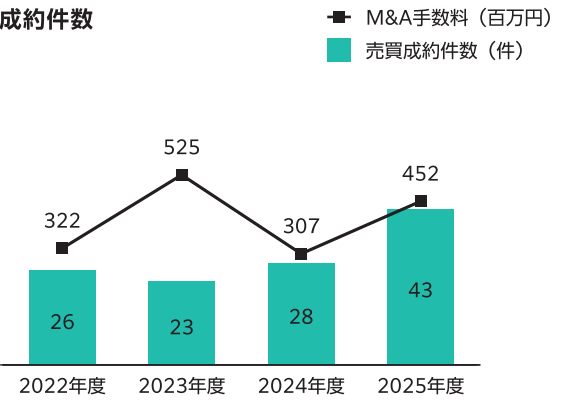
事業承継やM&Aによる地域産業の発展

中小企業経営者の高齢化が進む中、事業承継は多くの企業にとって喫緊の経営課題となっています。OKBの営業エリアである岐阜県・愛知県では全国平均と比べて後継者不在率が高く、地域経済の持続性に影響を及ぼす重要な課題と認識しています。OKBグループでは、地域経済の持続的発展に貢献するため、2024年に事業承継・M&Aに関する専門人員を7名から12名へ増員しました。お客さまの事業に対する想いや将来ビジョンを共有したうえで、親族・従業員への承継やM&Aなど多様な選択肢について、専門スタッフが伴走支援しています。さらに、税理士やM&Aコンサルティング会社などの外部専門家とも連携し、迅速かつ実効性の高い支援を行うことで、譲渡案件の受託件数やM&A成約件数は着実に増加しており、事業承継支援を成長分野の一つとして収益機会の拡大にもつなげています。

案件受託件数
(件)



成約件数

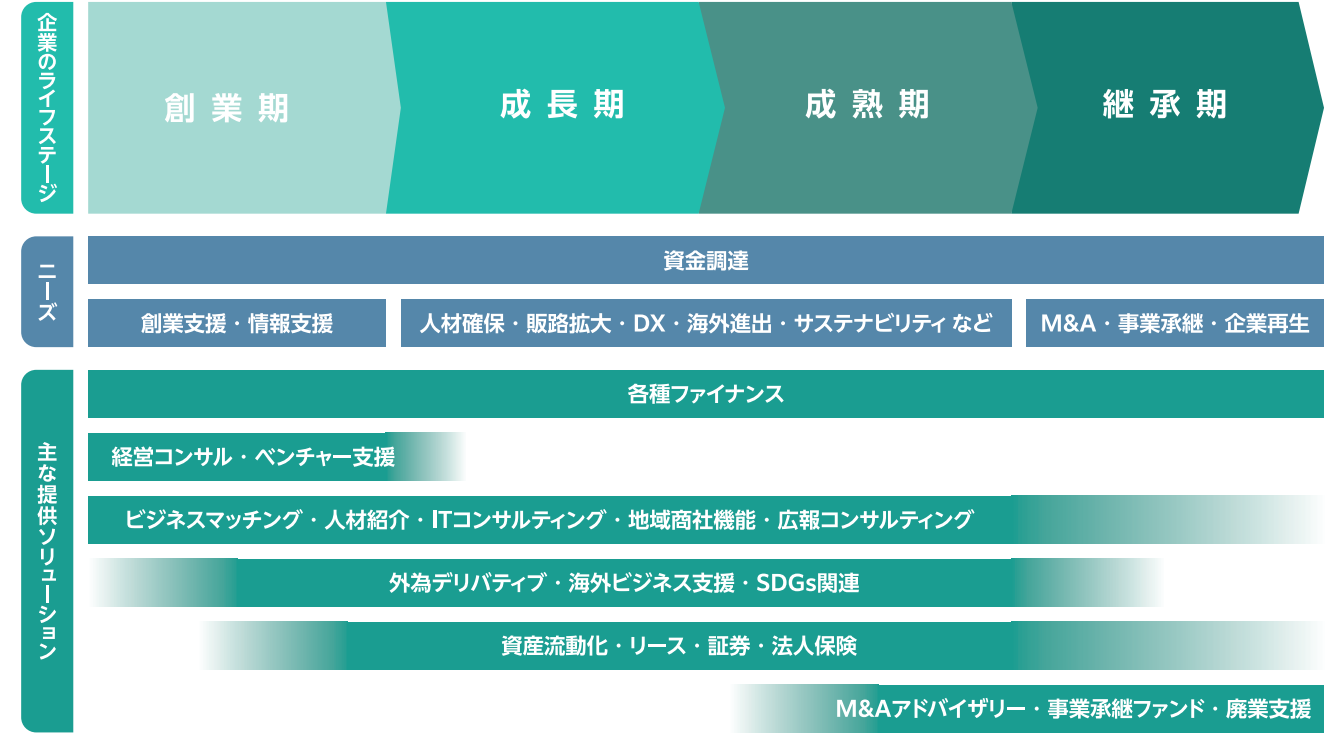


ソリューションビジネスの深化による地域課題の解決 — 法人編 —

近年、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、企業を取り巻く外部環境は大きく変化しています。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。

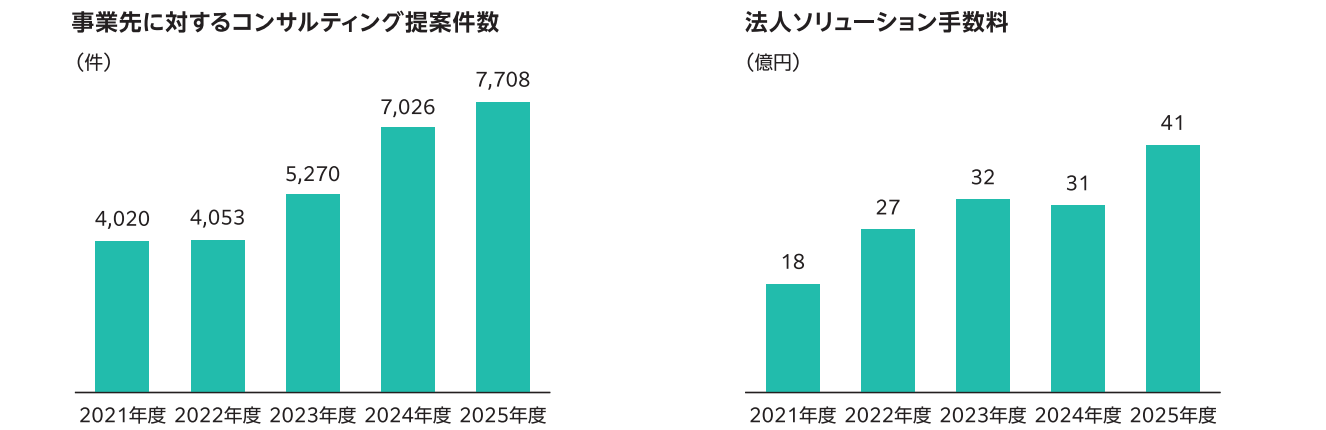
こうした状況の中で、OKBグループではコンサルティング営業を通じて、お客さまのステージや多様なニーズに応じた最適なソリューションを提供しています。営業店・本部・グループ会社が連携し、幅広いソリューションメニューを提供することで、お客さまの持続的成長に貢献していきます。

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が増加し、法人ソリューション手数料は堅調に推移しています。



創業支援

創業前や創業して間もない事業者の相談窓口として「OKB創業・ベンチャーサポートデスク」を設置しています。

OKBの本支店やグループ会社、外部機関と連携しながら事業者の皆さまのご要望にお応えし、最適な情報やソリューションを提供しています。

オープンイノベーション創出支援

地域経済の持続的な発展には、新たな価値を創出するオープンイノベーションの推進が重要であると考えています。2024年4月に岐阜大学内に開設したオープンイノベーション創出支援拠点「OKB SCLAMB^{スクラム}」では、多様なプログラムを通じて有望な研究シーズを持つ研究者と地域企業との出会いの場の提供や、起業家育成支援、スタートアップ企業への投融資などグループ一体となった取り組みを展開しています。

2025年度は、産学官マッチング50件以上、共同研究相談11件を創出し、研究成果の社会実装や新規事業化の促進につなげました。今後もこれらの取り組みを通じて、地域経済の成長、雇用創出、社会課題の解決に貢献していきます。



OKB SCLAMBの方向性				
目指す姿 フィールド プログラム 具体策 実績 (累計)	地域のオープンイノベーションを推進 (サポーター企業をはじめとした地域のステークホルダーの課題解決)			
	出会う場 ピッチイベントや サポーター交流会など	育てる場 アクセラレーション プログラム	試す場 社会実装の フィールド提供	学ぶ場 セミナー、 岐阜大学生授業など
	共同研究支援		起業家育成支援	
	産学連携交流会 「Crouch!」		新規事業創出支援	
	共同研究 …………… 4件 共同研究相談 …………… 28件		学生起業家支援数 …… 10名 法人化 …………… 4名	
—				
オープンイノベーションを起点に、地域内外のヒト・モノ・カネ・情報をエコシステム化				

スタートアップ向けファンド

▶ OKB 4S循環ファンド

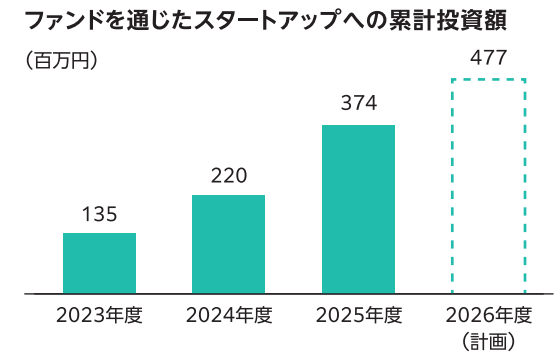
2022年7月、OKBグループの投資専門子会社であるOKBキャピタルが名南M&A株式会社と連携して、地元の活性化やスタートアップ企業育成風土の醸成を目的に「OKB 4S循環ファンド」を創設しました。総額3億円で組成した本ファンドは、計18社のスタートアップ企業に投資を実行しました。

▶ OKB SCLAMBオープンイノベーション創出ファンド

「OKB SCLAMB」を開設したことで、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。これを受け、地域課題の解決や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、2026年3月末時点で計7社のスタートアップ企業に投資を実行しました。投資後は、投資先スタートアップのニーズに沿う地元企業の紹介活動を積極的に展開し、お互いの事業理解を深める機会をつくることにより、実際に事業共創（共同開発など）や販売連携といった複数の事例が生まれ、協議が進展しています。

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



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コンサルティングにおける新規訪問先数（累計）

909先 → 1,363先
2024年度 2025年度

広告宣伝物などの制作やイベントの企画・運営のサポート

OKBグループのノウハウとネットワークを活用して、企業のプロモーションやブランディングといった広報活動のサポートをはじめ、周年記念式典などのイベントの企画から運営までをトータルサポートしています。

広告宣伝物などの制作

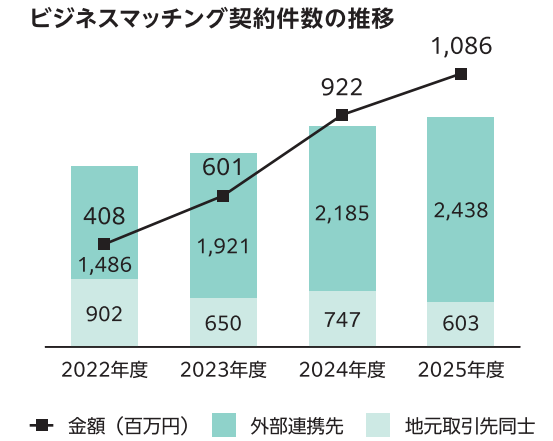
- ・動画企業のプロモーション映像、テレビCM、周年記念映像など
- ・パンフレット／チラシ企業概要や商品チラシなど
- ・ロゴ企業ロゴや周年ロゴ、商品パッケージなど
- ・ホームページ新規ホームページ制作、ホームページリニューアルなど

イベントの企画・運営

- ・会場のご提案イベントに合わせた最適な会場のご提案
- ・イベント運営・演出のご提案タイムスケジュールやご案内状、司会台本の作成、目的に応じた効果的な演出をご提案
- ・余興出演者の手配歌手やお笑い芸人、マジシャンなど

ビジネスマッチング

OKBのネットワークを活用して、お客さまのニーズに合った企業をご紹介します。外部連携先との契約件数が増加し、ビジネスマッチング手数料は増加しました。



PICK UP

ビジネスマッチング機会の創出
「木曽三川流域 個別商談会」

本商談会は、岐阜県および名古屋市上下水道局と合同で毎年開催しており、中部地区をはじめ首都圏・関西圏などのバイヤー企業を招聘し、事業者が有する商材のPRおよび個別商談の場を設定することで販路拡大の機会を提供しています。



地域商社機能

“地域商社機能”を活用して地域事業者の商品開発やブランディング、販路開拓などの支援に取り組んでいます。

地域に根差して活動を続けてきたOKBが、地域の魅力ある商品を発掘し、知見を有するパートナー企業との連携を通じて新たな価値を創出することで、地域経済の活性化につなげています。



▲地域商社機能のスキーム図

地域商社機能を活用した付加価値向上支援先数（累計）

53先 → 79先
2024年度 2025年度

ここがOKB

松坂屋名古屋店と展示販売イベントを企画

松坂屋名古屋店が開催する展示販売イベント「LIFE STYLE FES. presented by OKB大垣共立銀行」を2023年より継続して企画しています。2026年3月に開催された第5回目の催事には、地域商社機能を活用して商品開発をサポートした地域事業者など計11社が出店。自社商品のプロモーションを行うことで認知拡大や新たなファン獲得につなげました。

本企画は地域事業者の魅力発信、販路開拓を百貨店とともにサポートするOKBならではの取り組みです。



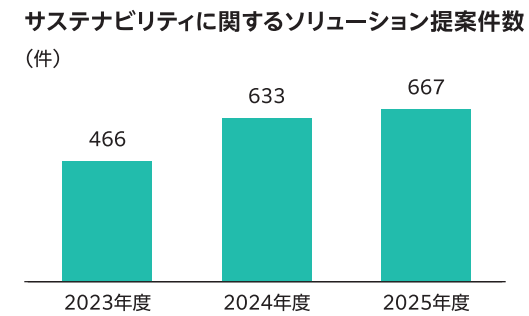
SDGs関連 ― 脱炭素経営のサポート ―

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CO₂排出量の算定・削減目標の設定などをサポートする「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。

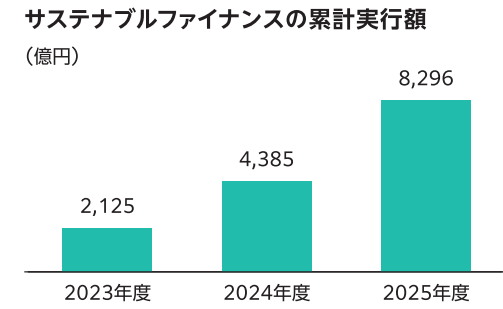
▶ サステナビリティに関するソリューションメニュー

- ・OKB「SDGs評価」サービス
- ・SDGs宣言書策定のサポート
- ・脱炭素サポート（CO₂排出量の可視化、削減目標の設定、対応策の検討）
- ・専門家の紹介
- ・サステナブルファイナンス
- ・ビジネスマッチング、補助金の活用
- ・省エネ設備などの導入サポート
- ・各種認証の取得サポート
- ・J-クレジットの購入サポート



▶ サステナブルファイナンスメニュー

- ・OKBポジティブインパクトファイナンス
- ・OKBサステナビリティ・リンク・ローン
- ・OKBグリーンローン
- ・OKBサステナビリティ応援ローンA
- ・OKB地域応援私募債（拍手喝債）
- ・SDGs私募債
- ・震災時元本免除特約付き融資

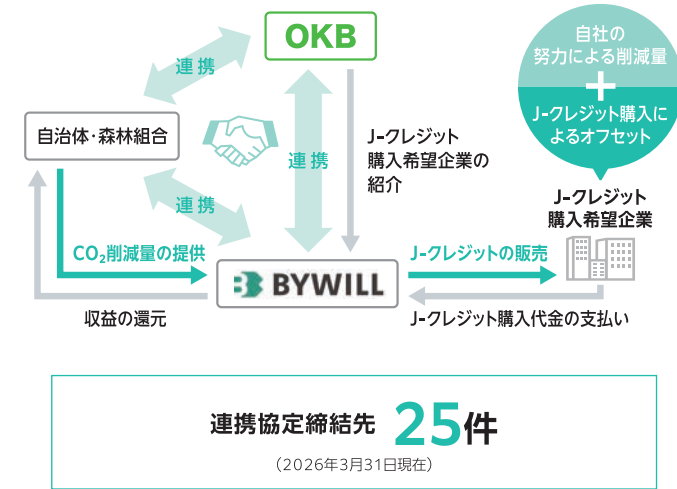


▶ J-クレジットの地産地消をサポート

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ます。



海外進出サポート

OKBの4つの海外拠点と国内保険会社の海外拠点を窓口とした「OKB海外サポートデスク」サービスの展開に加え、海外の現地有力銀行との提携により、アジアを中心とした14の国・地域でのサポート体制を確立しています。



ここがOKB

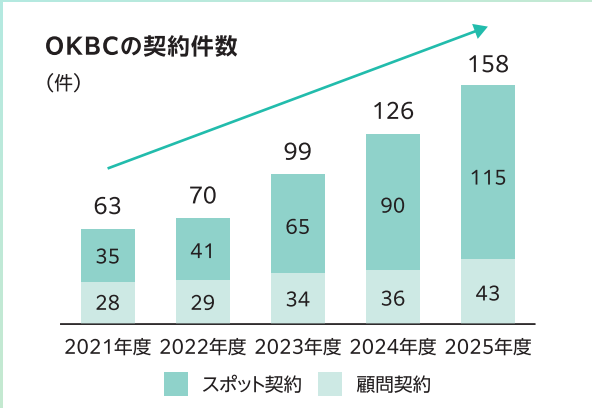
地方銀行で唯一ベトナムで2拠点を構える

近年、ベトナムの経済発展に伴い、“製造拠点”としてだけでなく、“現地での内販”を狙いとした進出が増え、同国での製造委託や販路開拓ニーズも拡大しています。OKBグループのOKB Consulting Vietnam Co.,Ltd.(以下「OKBC」)は多様化するビジネスニーズにお応えするべく、地方銀行で唯一、ベトナム南北(ハノイ・ホーチミン)の2拠点体制を構築し、同国全土でコンサルティングサービスを提供しています。

市場調査や事業計画の策定、現地法人設立手続きから販路開拓までお客さまのベトナム進出を全面的にサポートしています。

さらに、OKBCは他地域の地方銀行とビジネスマッチング契約を締結しており、OKBの営業エリア以外のお客さまからもコンサルティング業務の受託が可能です。国と地域を超えた新たなアライアンスモデルとして地域経済の活性化につなげています。

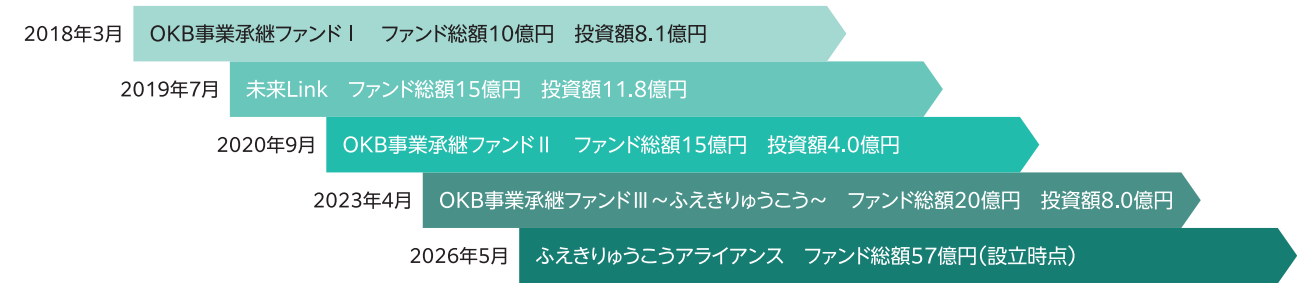
ビジネスマッチング契約締結先：四国銀行、千葉興業銀行、紀陽銀行、清水銀行



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。

OKBキャピタルの主な事業承継ファンド実績



TOPICS

事業承継ファンド「ふえきりゅうこうアライアンス」の組成

OKBキャピタルは、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「現経営者の想いや経営スタンスを大切にし、企業の本質を変えることなく、企業価値の維持・向上を目指していく」という取り組み方針のもと、事業承継のサポートをしています。その中で、マーケティング、ブランディング、採算の見える化など、企業の抱える課題やニーズが多様化かつ高度化していることを実感しました。こうした企業の課題に対して多角的な解決策を提供するために、金融の枠組みを超え、外部専門機関との連携を大幅に強化した「ふえきりゅうこうアライアンス」を2026年5月に設立しました。OKBグループの営業エリアを超えた連携を図ることで、幅広い地域における事業承継課題の解決を目指します。

本ファンドは出資総額57億円でスタートしていますが、地域における事業承継の課題解決とともに目指す新たな連携先からの出資募集を継続していきます。

事業承継ファンド
ふえきりゅうこうアライアンス 始動
地域の承継課題解決へ

投資後支援

アドバイザー 8 社

ファンド運営に関するアドバイス

無限責任組員
OKBキャピタル

有限責任組員
OKB 大垣共立銀行 + 3 金融機関 + 2 事業会社

出資
運営管理

出資など

支援

対象企業

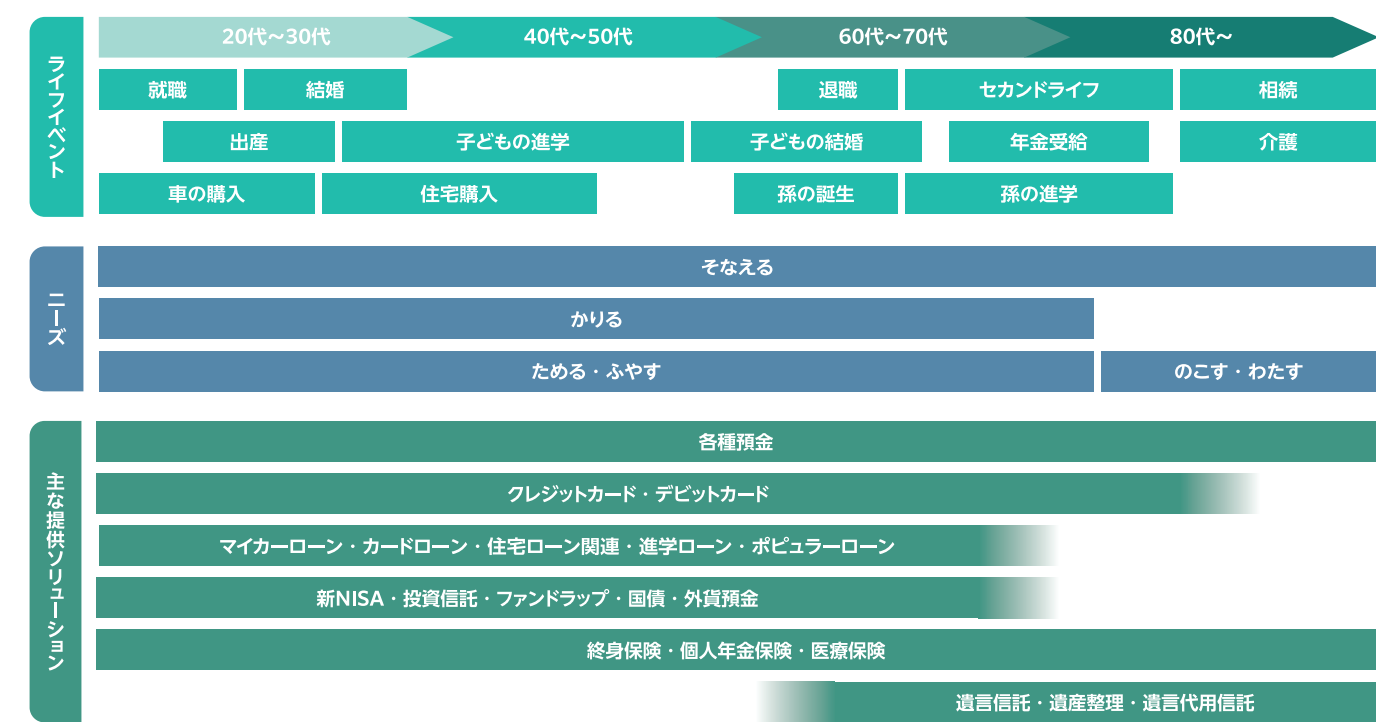
投資対象

- ・OKBおよびアライアンスメンバーの営業エリア
- ・共同投資の場合は、エリアを限定しない

ソリューションビジネスの深化による地域課題の解決 — 個人編 —

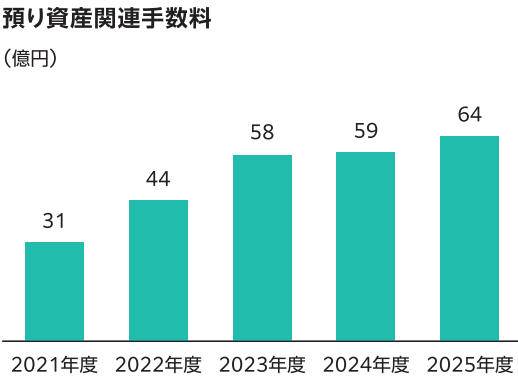
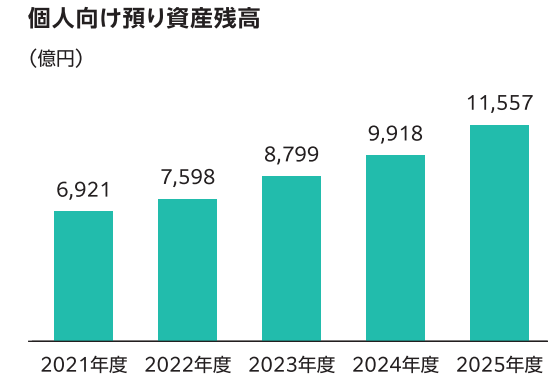
OKBグループでは、預り資産をはじめ住宅ローン、相続に備えた信託、さらには生活にまつわるご相談までさまざまなライフイベントをお客さまとともに考え、最適な提案を行う体制を整えています。フィデューシャリー・デューティー（顧客本位の業務運営）を徹底し、お客さまの最善の利益を追求することを心がけています。

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

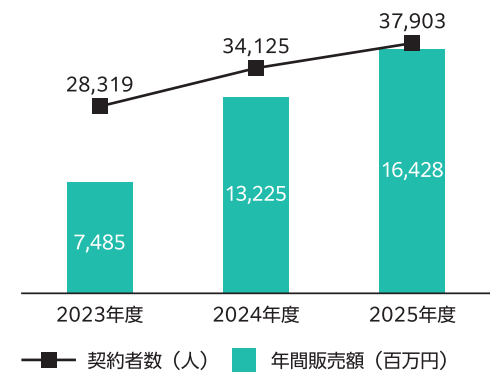
資産形成から資産承継に至るまで、お客さまのライフステージ・ライフプランに応じた最適な金融商品をご提案するコンサルティング営業に注力しています。また、法人オーナーを中心とした会社役員との接点強化にも努め、信頼関係を構築する中で資産運用や信託、不動産活用などの幅広いソリューションをご提案しています。



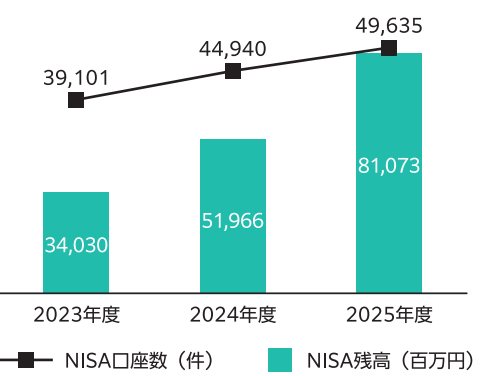
資産形成のサポート

OKBグループでは、人生100年時代を見据え、お客さま一人ひとりの将来設計に寄り添った資産形成のサポートに取り組んでいます。「NISA」や「投資信託定時定額購入サービス」などを活用し、長期・分散・積立を基本とした資産形成の提案を行っています。2024年に制度改正されたNISAは、非課税保有期間の無期限化や制度の恒久化により、より利用しやすい仕組みとなりました。各種キャンペーンの実施などを通じて制度の周知と利用拡大に努めています。また、グループ会社であるOKB証券との連携により、幅広い金融商品を提供することで、お客さまの多様なニーズやライフプランに応じた、中長期的な資産形成を継続的にサポートしています。

投資信託定時定額サービス販売実績



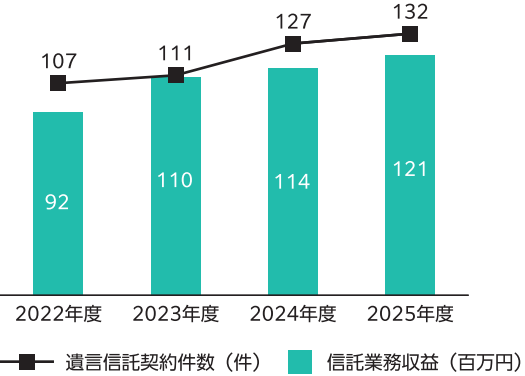
NISA口座数と残高推移



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。

遺言信託契約件数と信託業務収益の実績



OKBオリジナルの信託商品

遺言代用信託 For Me

相続が発生した際、指定した方に、指定した方法でOKBが信託された金銭をお支払いします。

遺言信託 For You

大切な遺言の作成をOKBがサポートし、遺言書として保管します。また、相続が発生した際に遺言を執行します。

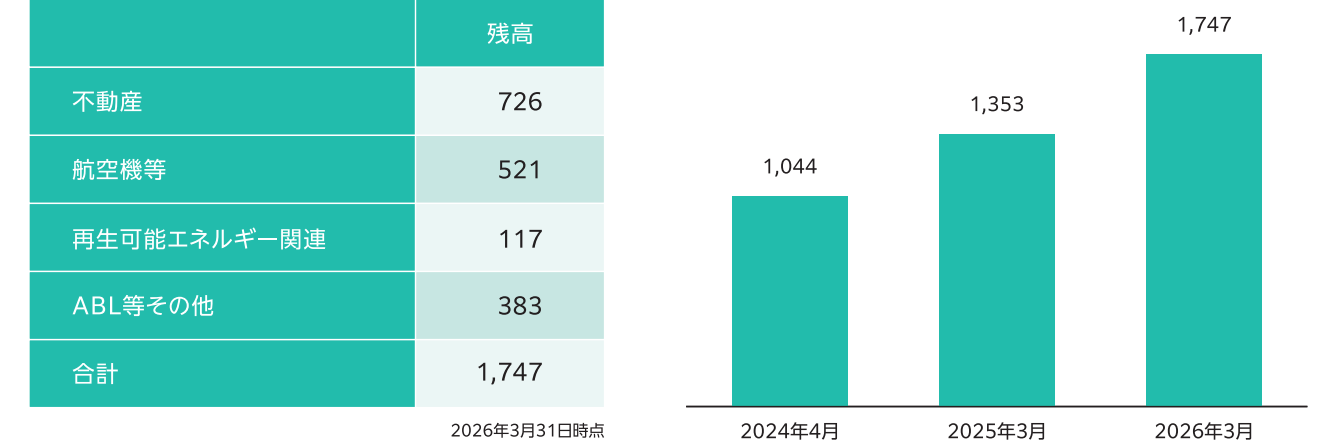
遺産整理 With You

相続が発生した後、ご家族(相続人)のために、OKBが財産調査から財産目録の作成、相続財産の分割までを代行し、遺産分割協議書の作成もサポートします。

新たな収益分野の確立

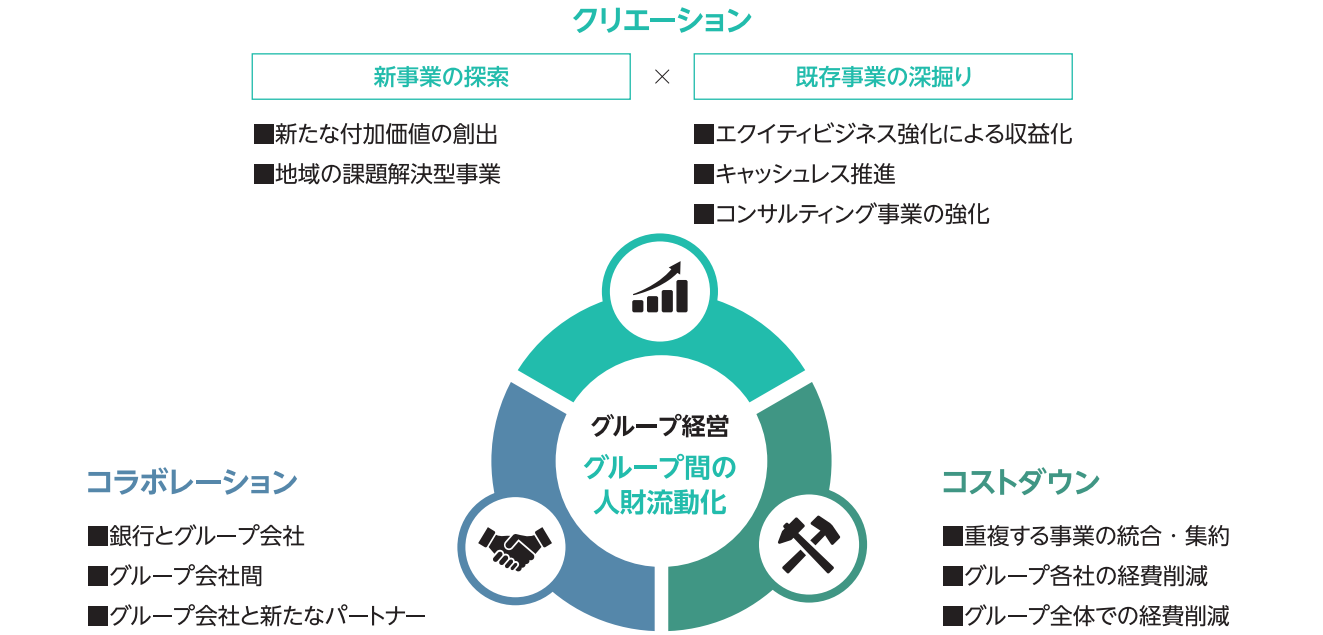
運用手法の多様化・高度化を目的として、アセットファイナンスを専担する「ストラクチャード・ファイナンス部」を2024年4月に新設しました。同部では、不動産や航空機などのアセットを対象とするファイナンスに取り組み、付加価値の高い金融サービスを積極的に展開しています。また、不動産、航空機、再生エネルギー関連への分散により、ポートフォリオのバランスにも配慮しています。

アセットファイナンスのポートフォリオおよび残高推移 (億円)



グループ総合力の発揮

OKBグループでは、これまで続けてきた「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)」の“深化”と“進化”に取り組んでいます。各社が3C戦略を着実に推し進め、グループ内連携の実効性を高めるとともに、それぞれの分野で強みを有するOKBグループの人財が専門性を発揮できる環境を整えることで、付加価値の創出と地域の持続的な発展に貢献していきます。こうした取り組みを通じて、グループ各社の収益力を高めるとともにシナジーによる成果を積み上げ、グループ全体としての安定的かつ持続的な「利益の積み上げ」の実現を目指します。



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

取締役常務執行役員 小池 剛

現状評価・振り返り

お客さまのニーズを的確に捉え、適切なサービスを迅速に提供できるように努めています。そのために、経営上最も大切な要素である「人」を、「人材」ではなく「人財」としてとらえ、採用・育成を強化しています。人財に対しこれまで以上に積極的に投資を行い、時代とともに変化するお客さまのニーズに柔軟に対応できる「自律型人財」の育成を目指しています。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としており、前向きに考動する社員が増えてきていると実感しています。

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。人財戦略を通じて「人財」「組織」とともに成長できるよう努めていきます。

人財戦略における中期経営計画期間中のKPI

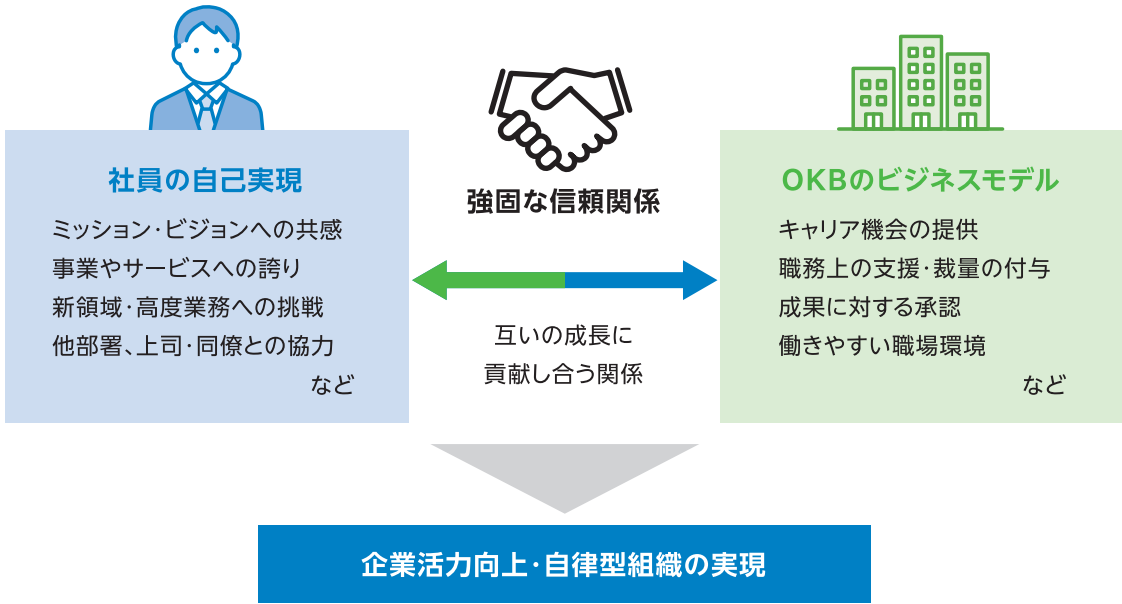
項目	中期経営計画期間中の目標値	2025年度実績
バラエティタレント・ジョブセレクトコース※1	30名	27名
中途採用比率	7%	6.6%
中途採用者※2	20名	16名
うちリファラル・カムバック採用※2	10名	2名
社員育成ファンド投資額(年間)	50百万円	35百万円
ジョブリクエスト・FA制度※3	応募(累計)	391名
	登用(累計)	66名
女性リーダー職(主任以上)比率	30%以上	29.6%
男性の育児休業等取得率	100%	100%
時間外労働時間数(月平均)	10時間以下	14.7時間
有給休暇取得率	80%以上	77.6%
障がい者雇用率※4	2.5%	2.89%
エンゲージメントスコア(Wevox)	68以上	71

※1 制度開始(2019年度)以降の累計 ※2 中期経営計画期間(2024年度～2026年度)の3ヵ年累計 ※3 制度開始(2021年度)以降の累計 ※4 2025年6月1日現在、特例子会社を含む

人的資本価値の最大化

人財戦略で目指す姿

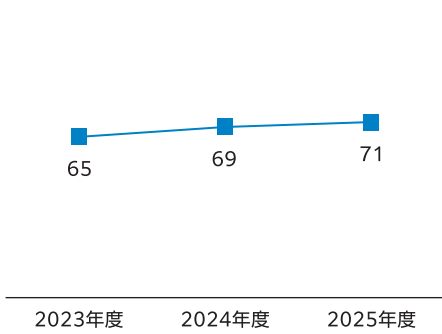
OKBでは、企業と社員がそれぞれの目指す目標の達成と成長に向けて相互に貢献し合う関係を築くことで、強固な信頼関係を形成し、社員一人ひとりが課題意識と改善意識を持ちながら主体的に挑戦できる組織づくりを進めています。こうした取り組みを通じて、社員が自ら考え行動する「自律型組織」と、挑戦を通じて組織全体が成長し続ける「活力ある組織」の実現を目指しています。



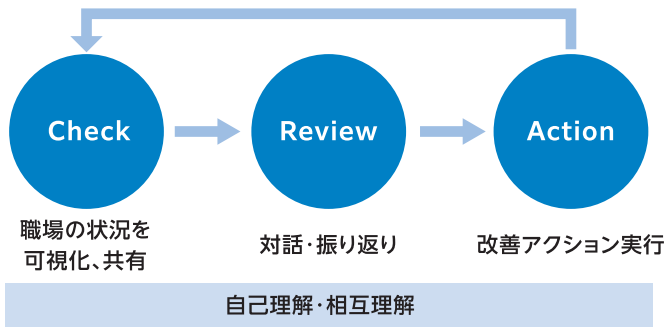
エンゲージメントの向上

企業と社員の信頼関係を強化し、社員の組織に対する自律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)」を実現するにはエンゲージメントの向上が不可欠です。企業と社員の信頼関係を可視化し、継続的な改善につなげるため、エンゲージメント測定ツール「Wevox」を活用したエンゲージメントサーベイを全従業員を対象に実施しています。サーベイ結果をもとに、職場単位で対話や振り返りを行い、気づきの共有から改善アクションの策定・実行へとつなげる「企業価値向上サイクル」を運用しています。

エンゲージメントサーベイ(総合スコア)



企業価値向上サイクル



自律人財の育成と多様な人財の活躍

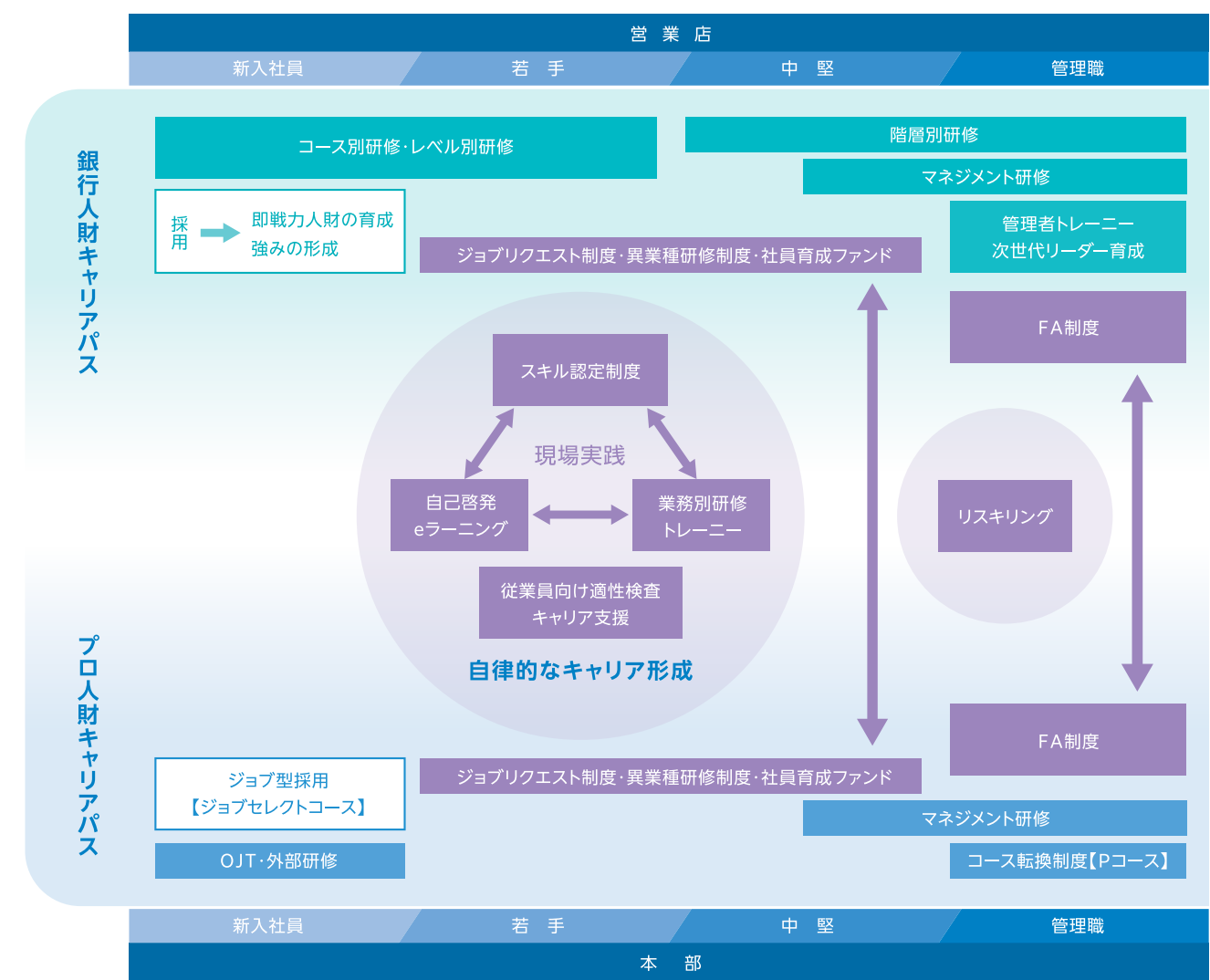
多様な採用手法

OKBでは、多様化・高度化するお客さまのニーズに応えるべく、多様な経験や専門性を持った人財の採用を強化しています。新卒およびキャリア採用において、多様な採用手法を用いて人財獲得に努めています。

新卒採用		キャリア採用	
バラエティタレントコース	ジョブセレクトコース	リファラル採用	カムバック採用
能力や経験において一芸に秀でた学生が自身をPRする選考方法	専門性の高いスキルを持った学生の希望する部署を特定して採用するジョブ型の選考方法	OKBの社員が友人や知人を紹介する採用手法	OKBを中途退職した元社員を採用する採用手法

自律的なキャリア形成に向けた支援

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。



▶スキル認定制度

社員の業務スキルを視える化することで、自身の成長を実感し、モチベーションの向上や自己研鑽をさらに促進するためスキル認定制度を設けています。

スキル認定項目

リテール営業	法人営業	預金事務	融資事務	IT関連
--------	------	------	------	------

▶業務別研修トレーニー

一定期間、現状の業務を離れ、本部の専門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の専門能力を高める制度です。社内の専門人財との交流を通じた成長機会を提供し、多様なキャリア選択をサポートしています。

2025年度の主な実績				参加者数	
DXトレーニー	15名	スタートアップトレーニー	11名	証券トレーニー	35名
市場金融トレーニー	21名	バイアウトトレーニー	14名	リーストレーニー	7名

▶自己啓発ツール

各業務の推進およびスキルアップを加速化させるための自己啓発ツールとしてOKB独自のe-ラーニングシステムの運用を行っています。掲載コンテンツは一般的なe-ラーニングとは異なり、各業務の担当部署やグループ会社が作成しているため、よりOKBグループの実務に沿った最新の内容を学べる環境を整えています。

▶ホリデースクール

休日に開催する自主参加型のホリデースクールでは、銀行業務に関する講座をはじめマネジメント力向上や生成AI関連、仕事における思考法など、幅広い知識やスキルを習得できる機会を提供し、社員の自己研鑽を支援しています。

TOPICS

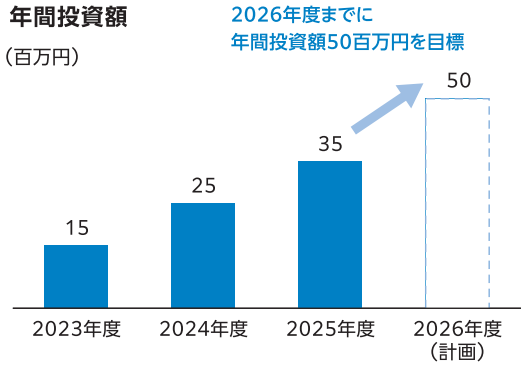
新・TERAKOYAの開催

社員の業務スキル向上に加え、汎用性の高いヒューマンスキルの共有・伝承を目的として、2025年8月から「新・TERAKOYA」を開催しています。本施策は、部署や役職を超えた「縦・横・斜めのつながり」を醸成し、社員同士が相互に学び、高め合う場としています。講師は、「社員育成ファンド」の活用者や外部研修受講者など、社外で培ったスキル・知識・経験を有する社員が務めています。獲得した知見を個の財産にとどめることなく、組織全体の知的財産として共有・蓄積することで、持続的な人財育成と組織力の向上を目指しています。

人的資本への投資（社員育成ファンドの活用）

専門人材の育成強化とリスクリングを目的とした、「社員育成ファンド」を活用し、資格取得費や外部研修費、取引先の海外拠点の視察などの渡航費をファンドから拠出しています。

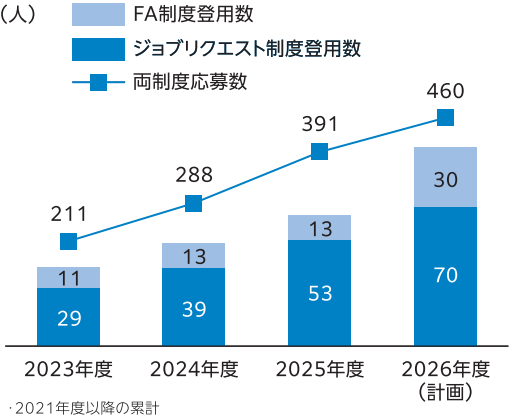
成長機会への投資を通じて、社員一人ひとりが発揮する能力を最大化するとともに、環境変化や多様化するお客さまのニーズに対応し得る組織基盤の強化を図っています。



ジョブリクエスト・FA制度の活用

自律的にキャリア形成を志向する社員に対する活躍のプラットフォームの提供および挑戦の機会を拡大するため、社内の求人に対して応募可能な「ジョブリクエスト制度」とすべての配属先・役職に応募できる「FA制度」を設けています。これらの制度を通じて、社員が自らの意思でキャリアの選択肢を広げ、専門性や志向に応じた新たな分野へ挑戦することを促進しています。社員の主体的な挑戦を後押しすることで、個人の成長とエンゲージメント向上を図るとともに、組織全体の活性化および最適な人材配置の実現につなげています。

ジョブリクエスト・FA制度の登用数と応募数の推移



VOICE 高度化する金融ニーズに応えるため専門性を磨く

私は東京支店で、在京上場企業を中心としたコーポレートローン、不動産開発や債権流動化を目的としたストラクチャードファイナンスなどの融資案件の組成業務に携わっています。

ストラクチャードファイナンスは案件ごとにスキームや関係者も大きく変わるため、高度な専門知識と柔軟な対応力が求められます。その中で、自身の経験や知識の不足を課題と感じ、社員育成ファンドを活用して外部団体主催の不動産ファイナンス研修を受講しました。研修では、不動産証券化における基本的な論点や注意点、アセットファイナンスの仕組みや特徴

など、基礎的かつ体系的な知識を習得することができました。

現在は、研修によって得た知見を活かし、アセットマネジメント会社やメガバンクのローンエージェントとコミュニケーションをとりながら、案件ごとの特性を踏まえたスキーム検討や調整を行い円滑な案件組成を行うことができていると実感しています。

お客さまの多様化・高度化する資金ニーズに的確にお応えするため、今後も知識の深化と実務経験を積み上げていき、付加価値の高い金融サービスを提供していきたいと考えています。



東京支店 得意先係
久米 祐汰

VOICE 海外視察の経験をお客さまへの提供価値に

私が担当していた法人のお客さまは、ベトナムをはじめ海外に現地法人を構えている企業や、今後海外へのビジネス展開を検討している企業が多くありました。私自身に十分な知識や経験が無いままでは、お客さまに対して最善の提案をできないだけでなく、受け身の面談が多くなってしまうという課題を感じていました。そこで社員育成ファンドを活用し、実際にベトナムを視察することで、自分の言葉でお客さまと会話ができるようになりたいと考え、応募を決めました。

ベトナム視察では、OKBの海外サポート内容の理解を深めることはもちろん、現地進出している日系企業を訪問して働く方の生の声を聞くことが

でき、海外進出するうえで超えるべきハードルや進出メリットなどを学ぶことができました。ベトナムは平均年齢が30代前半と若く、街全体が活力に溢れ、経済成長の勢いを肌で感じる一方で、インフラ面など社会基盤の未熟さや貧富の差といった課題があることも実感しました。

現在はこの経験を糧に、海外進出に関心のあるお客さまには、現地を視察した私だから伝えることができる生の情報をお届けしています。

今後も、自身の成長につながることには積極的に挑戦し、お客さまへより価値の高い提案ができるように努めていきます。



江南支店 得意先係
亀山 大地

VOICE 地域の魅力発信に取り組む挑戦を後押し

私は2024年に入社し、融資係として営業店で法人や個人のお客さまの融資案件に携わっていました。一方で、もともと大学では地域振興をテーマに、地域の伝統的工芸品の研究などをしていたため、OKBでは地域の魅力発信や活性化に直結するような業務に関わりたいと考えていました。そのような中、2025年にジョブリクエスト制度を活用して地域共創部の企画推進課に応募し、配属されました。現在は、自治体のプロポーザルに取り組む中で、

地域のブランディングやPR、イベントの企画・運営を担当しています。自ら企画した内容を形にし、地域の魅力発信につなげていく仕事に大きなやりがいを感じています。案件ごとに求められる内容が異なるため試行錯誤を重ねる日々ですが、その一つひとつが自身の成長につながっていると実感しています。今後は、関わる地域や案件の幅をさらに広げ、それぞれの地域の魅力向上と発信に貢献していきたいと考えています。



地域共創部 企画推進課
木村 恵実

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	● マネジメントスキル向上のための研修を実施 限られた人材を育成し、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 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 ● 考課者訓練プログラムの導入 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
業績評価基準の追加	● 効率的な組織運営の評価基準の追加【営業店など】 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 ● 効率化施策の企画・運用の評価基準の追加【本部など】 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する

DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)の推進

OKBグループでは、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おり、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ています。

2024年10月には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。策定した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の整備を加速させています。



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。



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。

DE&I推進に向けたロードマップ

	2024	2026	2028	2030
	第1期 女性活躍推進から DE&I推進へ	第2期 経営戦略としての DE&I推進へ	第3期 DE&I推進による 新たな価値創造	
多様な働き方 多様な人財の活躍	・ポジティブアクションの強化 ・女性管理職の登用・育成の推進 ・育児休業者の支援拡大 ・男性育児休業の取得推進 ・キャリアデザイン研修の拡充 ・生産性向上・働き方改革の推進	・育児・介護の両立支援制度・サポートの充実 ・個々の強みを伸ばす育成と戦略的配置 ・キャリアプラン実現に向けた取り組みの拡大 ・シニア層のキャリア充実 ・柔軟な働き方の促進 ・中途採用の強化と定着に向けた取り組み ・障がい者の活躍に向けた更なる環境整備	・女性・中途採用者の管理職登用・育成の一層の推進 ・意思決定層の多様化 ・全社員の働き方改革の浸透 ・男性育児休業長期取得の定着 ・個人の成長としあわせの両立 ・キャリアオーナーシップの定着	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	・DE&Iの認知向上 ・意識改革・行動変容を促す取り組み ・TOIRO REPORTの発信 ・OKBサステナブルサークルとの連携	・管理職の多様性マネジメントスキルの向上 ・様々な価値観を持つ社員の認知拡大(LGBTQ+等) ・グループ全体の意識改革・行動改革 ・OKBサステナブルサークルとの連携強化	・企業文化としてのDE&Iの定着 ・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 ・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	
外部評価・組織体制	・DE&I推進チーム発足・WG始動 ・経営層による社内外への積極的な発信 ・外部有識者(アドバイザー)の参画 ・えるぼし(2段階)の取得	・プラチナくるみんの取得 ・経営層による社内外への継続的な発信	・地域とのDE&I推進による連携強化 ・プラチナくるみん(プラス)の取得 ・えるぼし(3段階)の取得 ・新・ダイバーシティ経営企業100選選出	

TOPICS

日本航空との越境学習

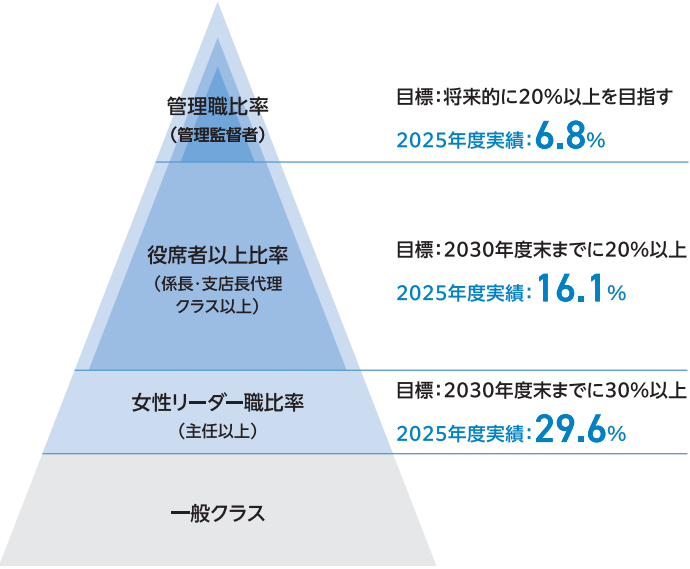
2025年9月、「DE&Iの企業文化の醸成・浸透」を目的として、日本航空株式会社(以下「JAL」)との越境学習を実施しました。越境学習は、普段とは異なる環境や人々との交流を通じて新たな視点や価値観を学び、枠にとらわれない人財育成の一環として行っています。本取り組みでは、「多様な人財が活躍するための組織風土とは」や「地域金融機関と航空業界がそれぞれの強みを生かして地域に対して何ができるか、どのように貢献していくか」といったテーマを設定し、JALの社員の皆さまと積極的なグループディスカッションを行いました。異なる業界の方々との交流を通じて、新たな視点での気づきや学びを得る機会となりました。



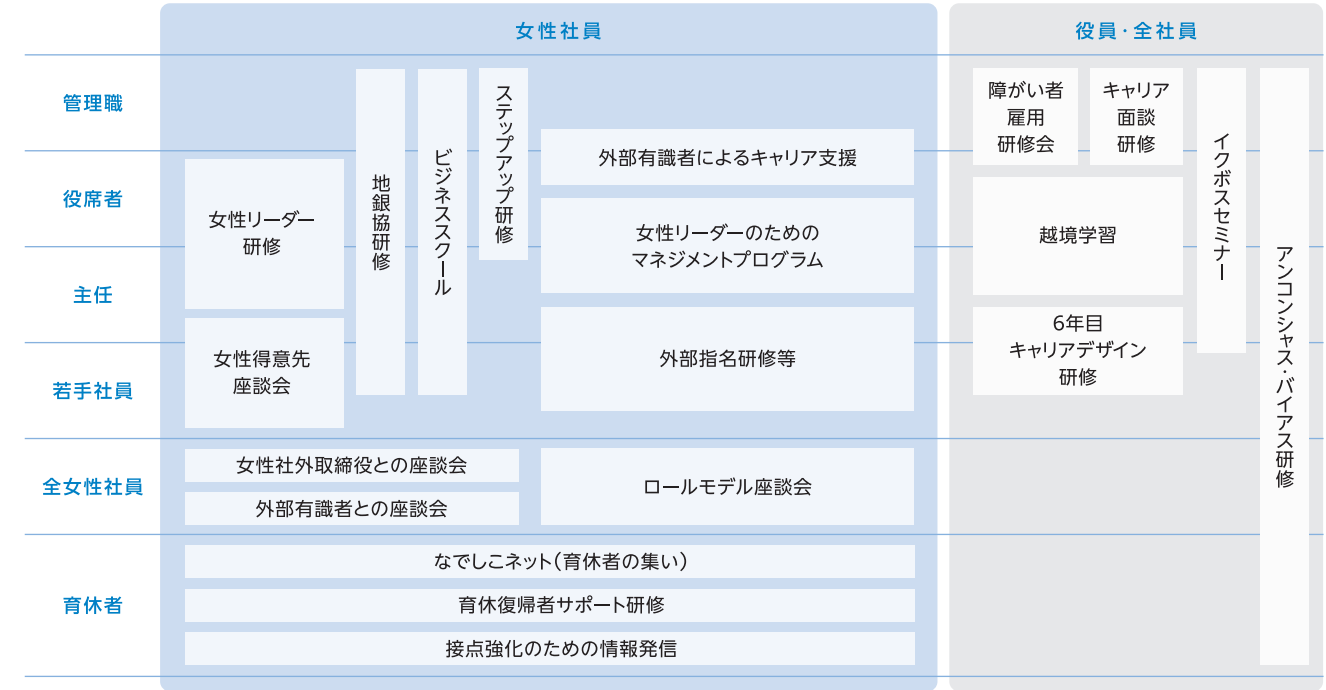
女性活躍推進

女性活躍推進を重要な経営戦略の一つととらえ、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進めています。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。

こうした取り組みの実施により、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。



研修の全体像



TOPICS

ロールモデル座談会の開催

女性社員が管理職をより身近に感じ、キャリア形成への意欲を高め、不安を払しょくすることを目的としたロールモデル座談会を開催しました。女性管理職として活躍する社員と直接交流する機会を設けることで、女性社員が自らの可能性を認識し、主体的にキャリア形成に取り組む風土づくりを進めています。

ロールモデル座談会の様子

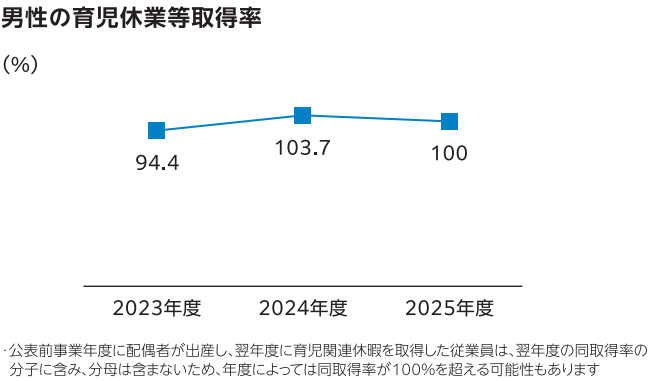
育児休業中社員への支援

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、キャリアや仕事と育児の両立などの不安解消に向けた「なでしこネット」「育休復帰サポート研修」を実施しています。研修では、育児経験のある“先輩ママ”との交流ができる場や育休者が集う場を設けています。

また、男性の育休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



VOICE

育休復帰サポート研修を経て、再びキャリアを拓く

私は約2年の育児休業を経て復職し、現在は営業店で融資係主任として、事業性融資を中心にローン業務や渉外担当との同行訪問を通じて法人営業のスキル習得にも取り組んでいます。

復職当初は仕事と育児の両立や担当業務の変更などさまざまな不安がありましたが、復職直後に開催された育休復帰サポート研修により、その不安は大きく軽減されました。研修では、OKBの育児両立に向けた支援制度をはじめ育休前から現在にかけての事務ルールの変更点など多岐にわたる内容を学ぶことが

でき、スムーズに職場へ適応することができました。また、同時期に復職した仲間や先輩社員との交流を通じ、前向きな姿勢で業務に臨むことができました。

OKBは仕事と育児の両立をはじめ、多様な働き方を支える制度や研修体制が充実しており、安心して成長、活躍できる環境が整っています。そして家族や職場の皆さまの支えによって、仕事と育児の両立が実現できていることに深く感謝しています。

今後は法人営業分野に積極的に挑戦し、さらなるスキル向上に努めていきます。

安城支店 主任
近藤 佑香

男女の賃金差異

性別による賃金の差は設けていませんが、男性の役席者・管理職の割合が高いことやパート・有期労働者における女性の割合が高いことが賃金差異の主たる要因となっています。「OKB TOIRO」を中心に女性社員が長く能力を発揮できる環境整備を進め、男女の賃金差異の解消に取り組んでいきます。

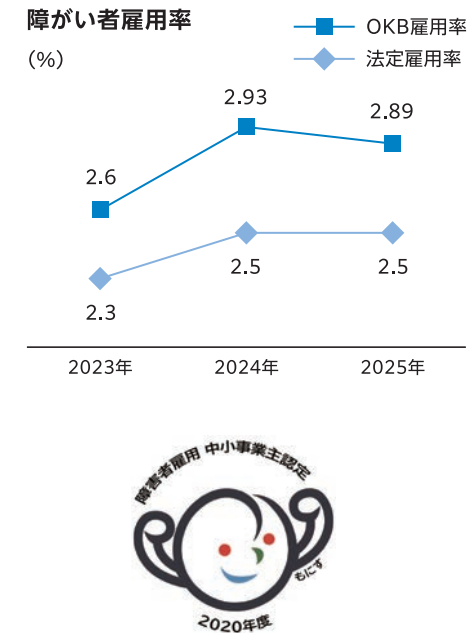
労働者の男女の賃金の差異

全労働者	正規雇用労働者	パート・有期労働者
53.6%	58.8%	72.8%

障がい者の活躍促進

OKBグループは、障がい者の自立支援および雇用の創出・拡大に継続的に取り組んでいます。

2019年3月には、グループ会社であるOKBパートナーズが、「障がい者の雇用の促進等に関する法律」に基づく特例子会社として認定を取得しました。これにより、従来は銀行で行っていたデータ入力や広告宣伝物の発送などの業務を同社に集約し、障がい特性に応じた業務設計を行うことで、障がい者の安定的な雇用と定着を実現しています。こうした取り組みが評価され、2020年10月には、障がい者雇用の促進に積極的に取り組む優良中小事業主として「もにす認定」を全国で初めて取得しました。さらに、地域の特別支援学校からのインターンシップの受け入れや、地域事業者からの会社見学の受け入れを積極的に行うなど、OKBグループ内にとどまらず、地域全体の障がい者雇用の促進にも貢献しています。これらの取り組みの結果、OKBグループの障がい者雇用率は2.89%となっています(2025年6月1日時点)。



TOPICS

OKBパートナーズ コミュニティスクエアの開設

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。本拠点は同社の営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

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促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、昨年度に引き続き、「健康経営優良法人2026(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。



戦略マップ

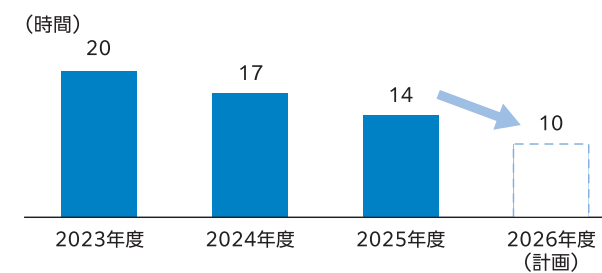
健康経営で解決したい経営課題とそれを解決するための手段を整理した「戦略マップ」に基づき、施策を推進しています。

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 ・生活習慣病・がんの予防 ・ハイリスク者・ハイリスク予備軍への対応 ・ヘルスリテラシーの向上 ・禁煙の推進 ・生活習慣の改善	・健康診断の受診率 ・特定検診の受診率 ・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) 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 ↓ 地域と社員を幸せにする企業
こころの健康推進 ・メンタルヘルス不調の未然防止 ・メンタルヘルス不調の早期発見 ・支店巡回によるフォロー ・ラインケア	・ストレスチェックの受検率 ・支店巡回の実施回数 ・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 ・長時間労働の抑制 ・有給休暇の取得率向上 ・社内コミュニケーションの活性化 ・安心安全な職場環境の整備	・年次有給休暇の取得率 ・休業損害の発生率 ・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 高ストレス職場の減少	エンゲージメントの向上	

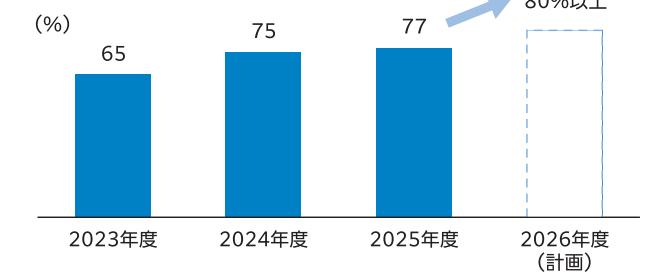
働きやすさ・柔軟な働き方

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)



有給休暇取得率



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**

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

取締役専務執行役員 土屋 諭

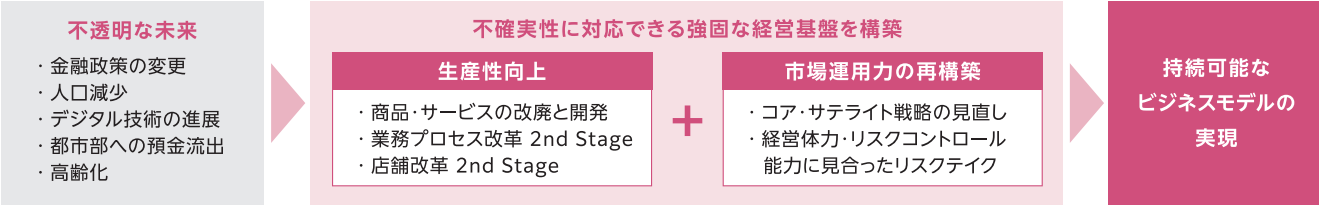


現状評価・振り返り

OKBグループを取り巻く事業環境は、「金利のある世界」への移行をはじめ、価値観の多様化、人口減少、後継者不足、デジタル技術の進展などにより大きく変化しており、従来の延長線上に未来を描くことが難しくなっています。このような状況の中、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するため、経営基盤強化として生産性の向上と市場運用力の再構築を進めています。

商品・サービスの開発に向けては、従来の枠組みを超えたイノベーション創出の機会としてアイデアコンテストを実施し、新たなサービスとしてお客さまの新規事業創出をサポートするプログラム「OKB X」が誕生しました。さらに、業務プロセス改革および店舗改革を「2nd Stage」と位置付け、営業店の事務量削減とともに、近隣店舗間の役割を明確化し、店舗形態の見直しや中核店舗への人員集約を進めるなど、運営体制の効率化に努めました。市場運用力の再構築では、金利上昇局面を踏まえ、ポートフォリオの見直しを進めました。資産の入れ替えを通じて金利リスクの抑制を図るとともに運用利回りの改善に取り組み、キャリア収益を重視したポートフォリオへの転換を着実に進めています。

持続可能なビジネスモデルの実現に向け、不確実な将来環境にも対応できる強固な経営基盤の構築に、OKBグループ一体となって取り組んでいきます。



商品・サービスの改廃と開発

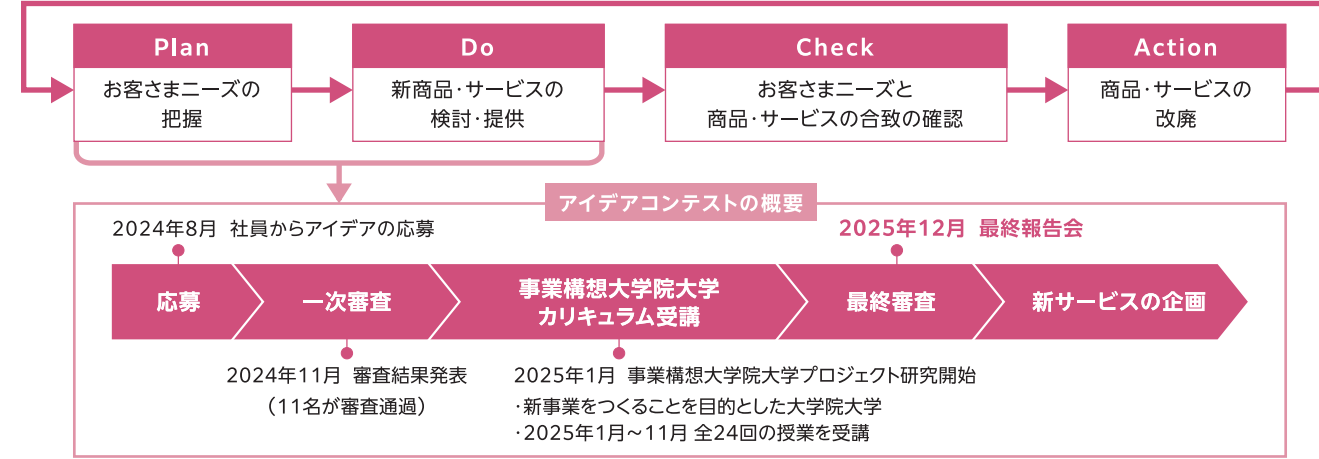
時代の変遷によりお客さまのニーズに合致しなくなった商品・サービスの改廃を実施しています。また、既存の商品・サービスをお客さまのニーズに合致した商品・サービスにリニューアルする取り組みも進めています。



アイデアコンテストの開催

常にお客さまの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中で、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ました。

その結果、2026年7月からお客さまの新規事業創出をサポートするプログラム「OKB X」を新サービスとして開始しました。



▲最終報告会の様子

新たな取り組み

新規事業創出支援プログラム「OKB X」

社員のアイデアを活かした新たな取り組み「OKB X」は、地域企業を対象に新規事業の構想・検証・実装までを段階的に支援し、有望なビジネスプランについては事業化まで伴走するもので、OKB SCLAMB (⇒P.38)にて実施していきます。本プログラムの展開により、次世代の産業や事業を担う人材の育成や企業の価値創造をサポートし、オープンイノベーションの推進とともに地域経済の活性化に貢献していきます。

コース名	コーステーマ
Session X ～学び、挑戦する～	ビジネスアイデアを創出・推進する 人材(社内起業家)を“育成”するコース
Shoot X ～仮説を撃つ～	ビジネスプランの仮説・実証を通じ 事業のゼロイチを“実践”するコース
Sprint X ～一気に走らせる～	仮説・実証を経た ビジネスプランを一気に“実現”するコース

VOICE

新たな価値を生み出す取り組みに挑戦

私は当時、産学官連携やオープンイノベーション支援を担当しており、地域企業をサポートするうえで、自身の知識やスキルの幅を広げたいと考えていました。その中でアイデアコンテストの募集を知り、「新規事業を構想し形にする力」を学びたいと思い参加を決意しました。事業構想大学院大学では、事業構想の考え方や仮説検証のプロセスを学びました。事業性や収益性、実現可能性といった観点で検証を重ねる中で、構想を何度も

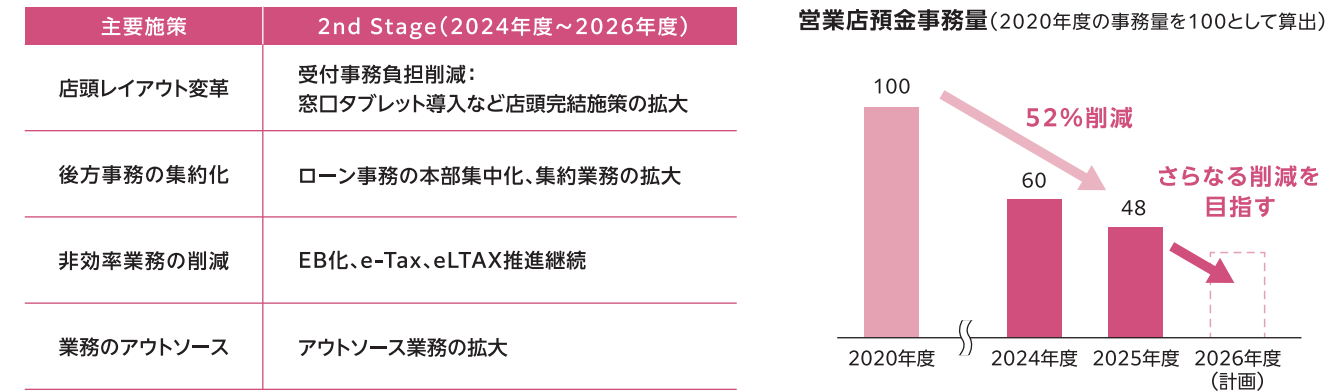
修正しましたが、物事を構造的に捉える力や、新たな価値を生み出す視点を身につけることができました。プログラムを通じて、地域企業の新たな挑戦そのものを支援することの重要性を実感したため、「OKB X」として実現できたことをうれしく思います。多くの方々の支えに感謝するとともに、今回の経験を活かし、今後も地域に新たな価値を生み出す取り組みに挑戦していきたいと考えています。



人事部
北田 恭佑

業務プロセス改革 2nd Stage

業務の生産性向上を目指し、2021年度から営業店業務改革に取り組んできた結果、2025年度の営業店預金事務量を2020年度比で52%削減し、当初掲げた「5年間で50%削減」の目標を達成することができました。今後も、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ていきます。



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。効率的な営業体制の構築をさらに進めるため、2026年9月にはお客さまが主に必要としている機能に特化した「軽量店」を開設します。セミセルフ端末を活用したスピーディーな窓口受付に加え、予約制により資産運用のご相談を承る新たな形態の店舗です。



効率化を通じたリソース最適化と収益力強化

業務プロセス改革や店舗改革を通じて事務量の削減を実現し、事務処理に必要なリソースを本中期経営計画期間中に約17%削減*しました。

創出した時間を営業活動へ転換し、収益力のさらなる強化につなげていきます。

※事務処理に必要なリソースは基準人員(OKB独自算出)を活用して比較しています

市場運用力の再構築

基本方針

現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。

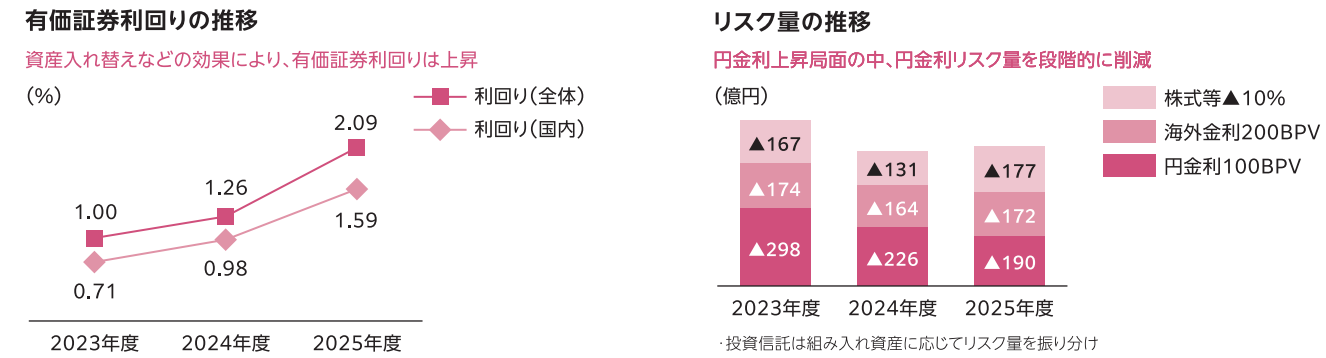
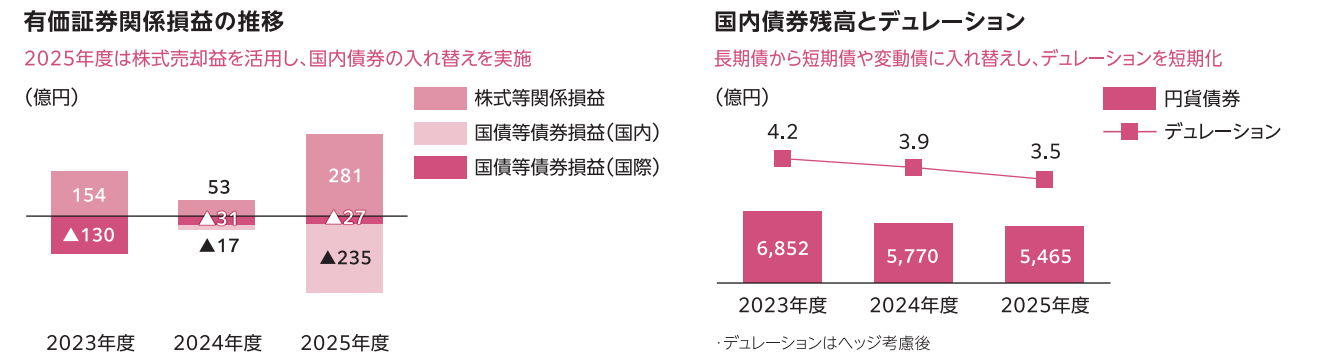
2025年度の運用実績

キャリー収益中心のポートフォリオ構築を進めるため、株式売却益を活用し、円貨債券の短期化および変動金利化により金利リスクを低減するとともに、低パフォーマンスの投資信託の見直しにより運用利回りの改善を図りました。

2026年度の運用方針

金利上昇局面に対応し、円金利リスク量を抑制しながら、資産の入れ替えなど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。

アセット	運用方針
円 債	金利上昇への耐性を高めるべく、売却によりリスク量を抑制しつつ、再投資については短期債を中心に慎重な運用を行います
外 債	残高は横ばいを基本方針とし、変動債比率を50%程度で維持します
株 式	売却や入れ替えを通じて、株式ポートフォリオのリスクバランスの改善を目指します
投資信託	高いパフォーマンスが見込まれる戦略への投資を通じて、運用利回りを引き上げます



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

現状評価・振り返り

AIを中心とした技術革新が急速に進展し、社会環境やお客さまのニーズが刻々と変化する中、OKBにおいても変化に柔軟に対応していくためのDX推進体制の確立やデジタル基盤の整備、お客さまとの接点強化など、さまざまな角度からDX実現のための取り組みを推進しています。

具体的には、「OKBアプリ」リニューアルによる非対面チャネルの利便性向上や利用促進、データ活用基盤の整備による意思決定の高度化、生成AIを活用した業務支援ツールの導入などを通じ、顧客接点の拡充と業務効率化を両面から推進してきました。

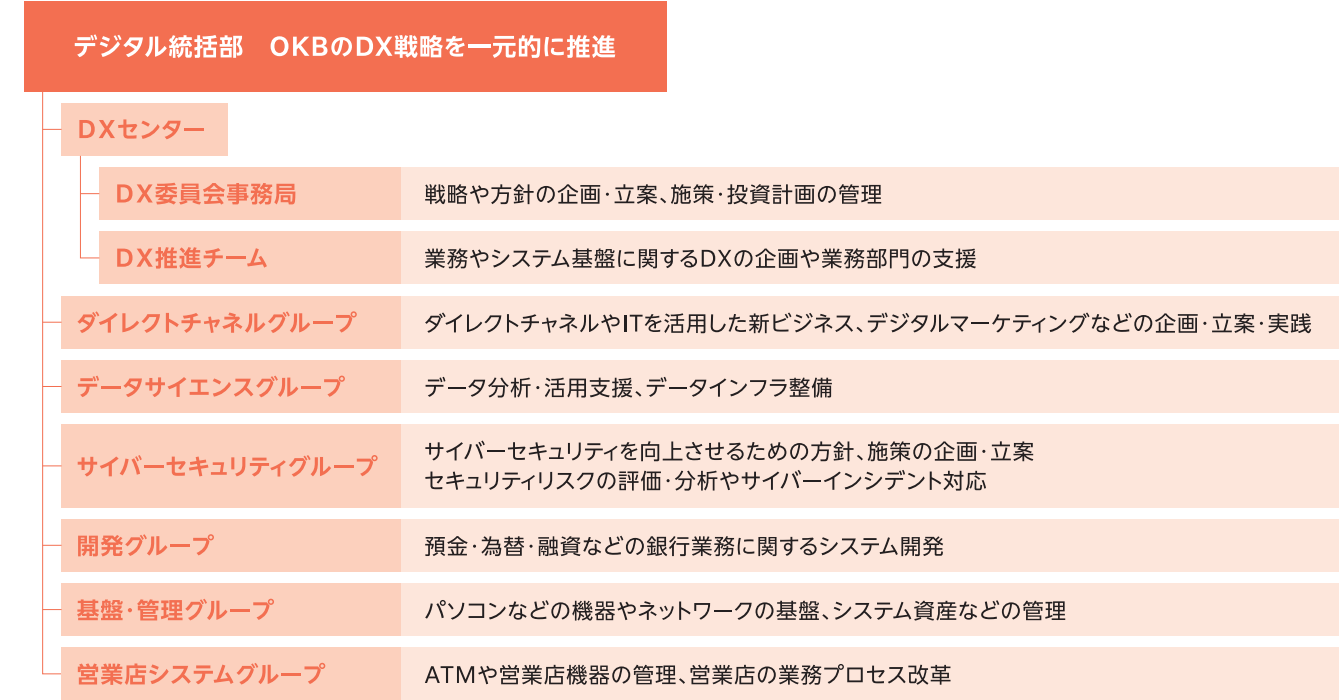
また、AIの活用や既存ITシステム資産の有効活用によりコスト構造の最適化を図るとともに、人財育成やセキュリティ基盤の高度化にも併せて取り組み、DXを支える基盤の整備を進めています。

今後は、AIを中心としたデジタル技術を単なる効率化の手段にとどめることなく、顧客理解の深化・提案力の向上・意思決定の高度化を通じた付加価値創出の源泉として位置づけ、人の価値を最大限に引き出すための手段として活用していくことで、お客さまに選ばれ続けるための価値提供を実現するとともに、中長期的な企業価値の向上を目指していきます。

デジタル統括部の新設

組織横断的なDX推進体制の確立を図り、DXによる企業価値向上に向けた取り組みを加速させるため、2025年7月にこれまでのIT統轄部とシステム部を統合して「デジタル統括部」を新設し、同部内に「DXセンター」を設置しました。

従来の部門の枠組みを超え、デジタル戦略を一元的に推進するとともに、デジタル技術を活用した業務改革や新たな価値創出を一層強化し、全社的なデジタル変革をさらに加速させていきます。



デジタルによる顧客接点の変革

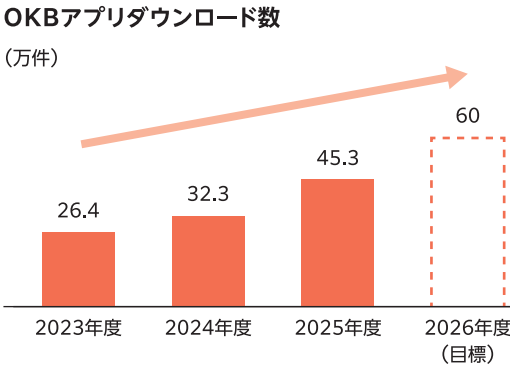
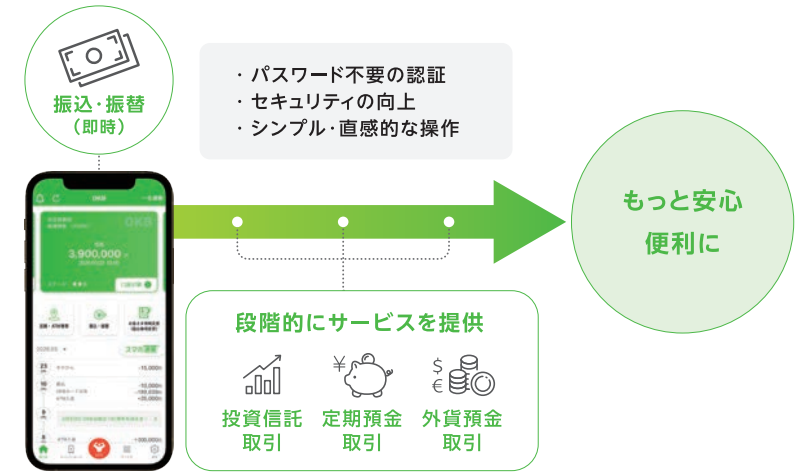
お客さまの選択により、リアルでもデジタルでも一貫した顧客体験を提供するOnline Merges with Offline(OMO)の世界を実現すべく、さまざまな取り組みを推進するとともに、OKBグループに蓄積されたデータを分析し、それぞれのお客さまに有益な情報を提供するパーソナライズドコミュニケーションの実現を目指した取り組みを進めています。アプリやWEBのUI/UXの改善などで非対面チャネルを拡充し、デジタル起点のアプローチを図り、見込み顧客の発掘、ニーズの育成から成約までの工程を効率的・効果的につなげていきます。

OKBアプリのリニューアル

「OKBアプリ」はOKBの身近なチャネルとして多くのお客さまにご利用いただいています。2026年3月には、より安全で便利にスマートフォンアプリをご利用いただけるよう、アプリのリニューアルを実施しました。本リニューアルでは、国際的な認証基準であるFIDO(※)に基づくパスキー認証を採用した「OKBセキュリティパス」を新たに導入しました。これにより、不正利用リスクの低減など高いセキュリティを確保しつつ、パスワード入力を不要とする、利便性の高い認証サービスを実現しています。そして、新たに「振込・振替」機能を追加し、アプリ上での取引利便性を向上させました。今後は、「定期預金」「投資信託」「外貨預金」などの機能を順次追加し、スマートフォンを通じた金融サービスの提供を進めていきます。

2026年5月には、「ニセ警察詐欺」などの特殊詐欺対策として、アプリ利用中に通話やマイクの使用を検知した場合に、自動的にログアウトする新機能を導入するなど、お客さまの大切な資産を守るための改善にも取り組んでいます。

(※)FIDO(Fast IDentity Online):パスワードに依存しない安全なオンライン認証を実現する国際標準規格です。「OKBセキュリティパス」では、FIDOの最新仕様であるFIDO2を採用しており、公開鍵暗号方式により認証情報を端末内にのみ保持することで、サーバーからの情報漏えいやフィッシング詐欺によるなりすましに対し高水準のセキュリティを実現しています。



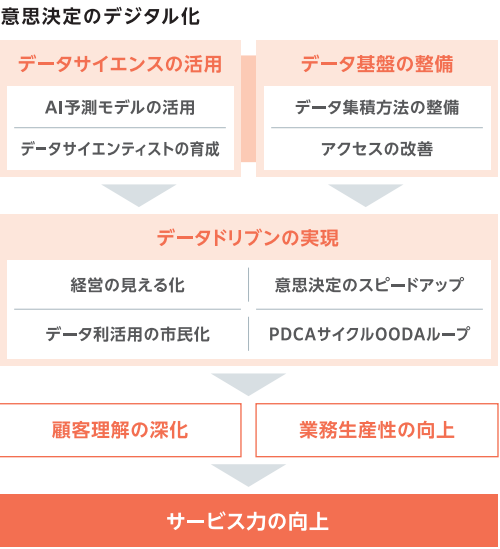
データドリブンの実現

データ利活用による意思決定のプロセス改革

「デジタル統括部」の発足とあわせて、同部内にデータ分析を専門とする「データサイエンスグループ」を設置し、各部門のニーズに応じたデータ加工・分析支援を実施しています。分析結果を実務に生かすため、データサイエンティストと現場をつなぐ役割を担う「トランスレーター」を各部に配置し、全社的なデータ活用力の底上げを進めています。

また、データ活用基盤の整備を進め、データ蓄積の対象拡大と、蓄積したデータを活用しやすくなるための整理を同時並行で推進しています。

さらに、ダッシュボードツールを導入し、これまで部門やシステムごとに分散していたデータを一元的に可視化することで、意思決定の高度化とスピード向上を図っています。



DX人材の育成

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、デジタル人材の育成と全社的なITリテラシー向上に努めています。

具体的な取り組み

▶ AI活用に関する社内研修の実施

ITリテラシーの向上とAIに関する基本知識の習得を目的として、デジタル統括部DXセンターの社員を講師とした研修を開催しました。現場業務を理解する社内人材が講師を務めることで、デジタル技術やAIをより身近なものとして捉え、実務への活用を意識した内容としています。

▶ DXトレーニー（個別研修）の実施

トレーニーではAI活用シナリオの検討や企画作成に加え、AIエージェントの作成にも取り組み、AI技術の可能性や活用手法への理解を深めています。こうした実践的な学びを通じて、デジタルと業務を結び付けて考える力を伸ばし、主体的に業務の変化を推進する人材の育成を図っています。



その他の取り組み

- ・ 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
- ・ 業務研修生として滋賀大学大学院にて「経営分析化学(MBAN)」の履修

VOICE

経営とデータサイエンスの二刀流人材の養成

本部で企画業務に携わる中で、複雑な事象から本質的な課題を見極め、解くべき問いを設定する力の重要性を実感していました。適切な問いを立て、実効性ある施策につなげるために、経営理論やデータを用いて現状を構造的に捉える力を高めたいと考え、滋賀大学大学院MBANコースへ応募しました。

現在は、経営分析やマーケティング、統計学、データ分析実践演習などを通じて、データに基づいて現状を

捉え、実務に活かす力を養っています。また、金融機関だけでなく、一般事業会社や学部からの進学生など、多様な立場の方々との共学を通じて、新たな視点や発想にも刺激を受けています。

今後は、これまでの実務経験に、MBANで得たデータに基づく分析力や多様な視点から得た発想を掛け合わせることで、より実効性の高い施策立案と課題解決に取り組んでいきたいです。



経営企画部 調査役
（滋賀大学大学院 MBANコース在学中）
井上 皓平

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開発態勢へのシフトを図るとともに、AI活用の拡大やデータドリブン経営の実現を支える効率的かつ柔軟な基盤整備に取り組んでいます。

● AI活用拡大に向けた基盤整備

AI活用の拡大を見据え、AIが社内データを横断的に活用できる環境の整備を進めています。

● クラウド活用

業務やシステムの特性を踏まえ、クラウドサービスの活用などによって各システムの最適化を進め、効率的な連携や維持負担の軽減を図っています。

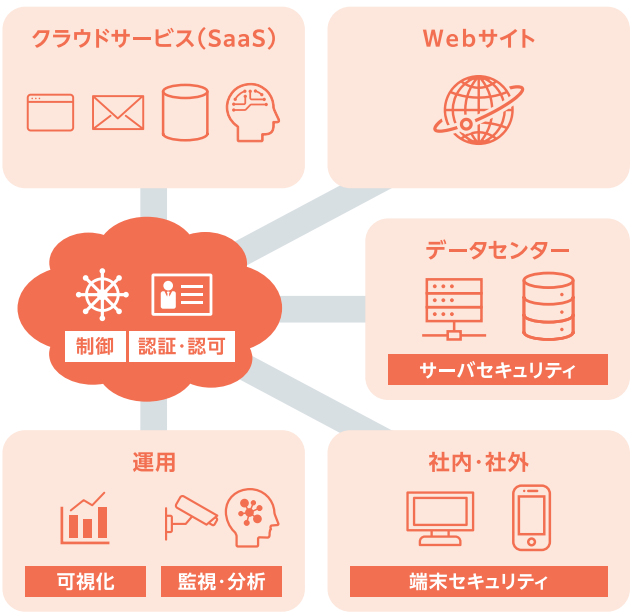
● 業務アプリ開発基盤の高度化

システムのモダナイゼーションを進めることで開発基盤を高度化するとともに、AIの活用などによって生産性と品質の向上を図り、持続可能なデジタル基盤の整備に取り組んでいきます。

● サイバーセキュリティ対策の強化

ビジネスの俊敏性を維持しつつ、ゼロトラストに基づくセキュリティ基盤への転換と、リスクベース管理の高度化により、サイバーセキュリティ対策の強化に取り組んでいます。

サイバーセキュリティ対策の強化（ゼロトラスト化）

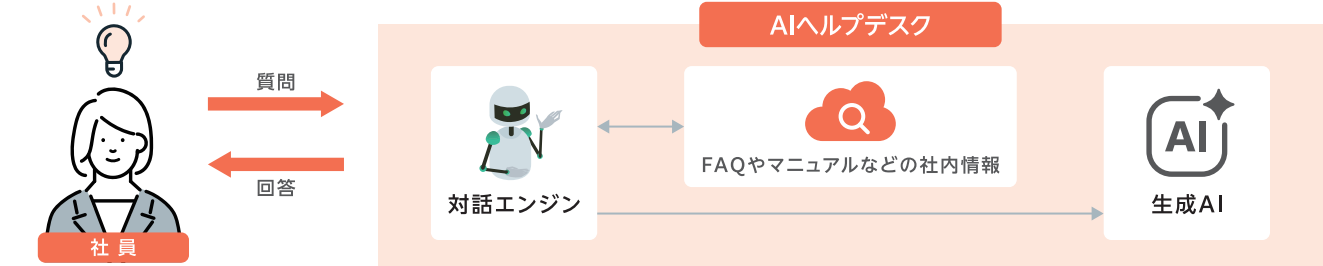


生成AIの業務活用

▶ 「Microsoft 365 Copilot Chat／AIヘルプデスク」の活用

2024年9月に社内向け生成AI「OKB Generative AI」を導入し、業務での生成AI活用を開始しました。さらに、2025年6月にWEB検索機能を有する「Microsoft 365 Copilot Chat」を導入し、調査業務の効率化・高度化を図っています。

また、2025年11月には、機械学習AIや生成AI、有人チャットを組み合わせた社内向け問い合わせツール「AIヘルプデスク」を導入しました。社内のFAQやマニュアルなどの情報を活用し、AIが問い合わせに回答することで、対応負担の軽減や業務効率化を推進しています。今後は業務に特化したAIエージェントの導入に向け検討を進めていきます。



▶ AIを用いた議事録作成ツールの利用

業務効率化と生産性向上を目的として、会議などにおける議事録作成の負担軽減を図るAI議事録作成ツールを、2026年4月から本部に導入しました。自動文字起こしやAIによる要約機能を活用することで、議事録作成に要する時間を削減することが可能となります。今後も生成AIを活用したツールの導入を進め、従業員が付加価値の高い業務に注力できる環境づくりを進めていきます。