企業名：　おきなわファイナンシャルグループ

レポート名：　「統合報告書 2022」

1.　この会社が目指している将来の姿が理解できるか

理解できる。おきなわファイナンシャルグループは、「金融領域と非金融領域の融合」を方法として、「カスタマー・エクスペリエンスの実現」と「地域社会とともにレジリエントかつサステナブルな成長」を目指している総合サービスグループである。地域社会の価値を具体的に解釈するために、金融事業と非金融事業の各自の具体例を紹介し、四つの重点施策が挙げられた点が良かったが、金融領域と非金融領域の融合に関する具体的な取り組みや方法論があまり想像にくいため、それについてより詳しい説明をあげる、読者の目標への理解に役に立つ。

2.　この会社の現在の競争優位性が理解できるか

理解できる。報告書内では、おきなわファイナンシャルグループの強みについて、沖縄県を中心とした顧客基盤とネットワーク、地域を牽引する金融×非金融の総合サービス、DX推進と地域事業者を支える多様な人材四つの優位性についてそれぞれ書かれていた。特に、データとグラフを数多く提供していることで、読者にとって図の読み取りを通じて、当会社の優位性がどこにあるのかが明らかであるため、理解しやすい。

3.　その競争優位性に持続性があるかどうか理解できるか

理解できる。ページ 9 で現在においておきなわファイナンシャルグループの四つの優位性が明示していた上で、ページ 11 で持続的な成長を目指す価値創造プロセスについてビジネスモデルを通じて得たステークホルダーへ提供する価値と総合サービスグループの築成を述べていた。また、事業領域の拡大、収益源の多様化、ガバナンスの強化と経営資源の配分という持株会社の目的が挙げられたことで、組織能力と事業ポートフォリオの再構築から持続可能な競争優位と収益機会の確保へのアプローチもある程度にわかりやすく明示した。

4.　この会社で自身の人的資本の価値向上を達成できると思うか

達成できると思う。管理職の多様性から見ると、おきなわファイナンシャルグループは、2024 年 3 月末に女性管理職比率 30%達成を目指し、2022 年 9 月末までのおきなわ FG 全体の女性管理職数量も 2021 年 3 月末に比べて 2.3%の増加が見えるため、女性役員の採用を通じて、女性視点でのイノベーションへの新しい活発力も促すだろう。次に、人的資本の中で、持続的な成長につながる資格所有者の数から考察すると、全国地銀の中でランキング 1 位の 230 名 M&A シニアエキスパートが目立った。専門家の知識を選ばれた職員たちに

教えたら、地域事業に支える人材の育成に十分に役に立つ。また、男性社員の有休育児休暇取得率が 100%に達し、義務化された男性育児休暇を通じて、育児への意識改革を強化し、性別に関わらず誰でも活躍できる組織づくりを目指し、更に女性社員の積極性と社員全員のやる気を促した。そこで、良性競争でやりがいのある職場雰囲気が作れるだろう。

5. 報告書のよかった点はどこか、どのような改善余地があるか

この報告書の良かった点について、最も印象が残っているのは、旧姓使用の開始と男性の育児休暇の義務化を通じて、女性社員の性別に関する遠慮を消除することで、女性活躍の推進・支援を行う点が明記されている点である。その具体的な取り組みを書いて、その結果と利点がとても想像しやすくて、当会社の人的資本の価値向上へもかなり自信が持っている。また、報告書の中で、データとグラフを数多く用いて、内容への理解にも助けになる。

だが、改善余地といえば、金融領域と非金融領域の結合が一体どのようなものであるかを想像しにくいため、より詳しいまたは初心者にとって理解しやすい事例を通じて説明すればもっと明確になると思う。