

企業名： 北洋銀行

レポート名： 統合報告書 2025

1. この会社が目指す姿が理解できるか（将来）

北洋銀行の Vision である 2035 年までに「北海道の魅力度、幸福度をともに日本一へ」という目標を達成するために、長期的視点として「北海道密着戦略」「完全デジタル化戦略」「ロイヤルティ向上戦略」「非金融・多角化戦略」「人材・組織改編戦略」の 5 本を柱に経営を行っている。その長期ビジョンを実現するための足掛かりとして中期経営計画では、「北海道の明日を切り開く」ために三つの全社戦略を掲げている。それぞれ「北海道とお客様のサステナビリティ向上サポート」「お客様の成長を支える人材の育成」「店舗機能再構築・事業効率化による生産性の向上」である。道内の企業の経営改善に向けたサポートの実施や高度な課題解決機能を有した専門人材の拡充や育成、軽量店舗化やお客様の利便性向上といった顧客に寄り添い、北海道とともに成長を進めるためのビジョンを捉えることができる。

2. この会社の競争優位性が理解できるか（現在）

北洋銀行は自社の強みを三つ挙げている。「強固なお客様基盤」と「機動力のある体制」、「北海道密着型のサービス・体制」である。それぞれ詳しく分析する。

一つ目の強固なお客様基盤は、北海道において数多くの店舗を構えていることを根拠に挙げている。道内 169 店舗を構えており、道内における銀行の中で預金量と貸出金のシェアはトップに立っている。また、北洋銀行は道内の企業がメインバンクとする金融機関で 23,696 社とトップに立っている。これらからわかることとして、道内の企業の多くが北洋銀行を利用している。企業との契約が多いことによってより大きな資金を取り扱うことが可能となる。また、北洋銀行はかつての旧北海道拓殖銀行の受け皿銀行と統合経験があるため、古くからの顧客基盤が大きい。そのため、北海道内最大の預金、貸出金のシェアを誇る事が理解できる。

二つ目の機動力のある体制についてはどのような強みなのだろうか。北洋銀行は連結子会社 6 社によって構成されるグループで連携して銀行業を中心にリースやクレジットカード、コンサルといった金融事業を含む多くのサービスを提供している。また、それらのサービスを利用するためのチャネルとして実際に店舗に行くのみならず、アプリやインターネットバンキングといった非対面の手段も利用できるようになった。さらに、平日の夜間や土日といった店舗が閉店している時間にもフリーダイヤルでの相談を行うことができ、そこから口座開設へと進むことができる。だれでもどこでもいつでも口座を開設することができる。広い北海道の中で、近くに店舗がない人でも北洋銀行の口座を開設することが可能で

あり、より広い個人顧客を獲得することができる。

三つ目の北海道密着型のサービス・体制の強みとして北海道特有の強みを生かす専門部署の強化が示されている。2023年に新たに設立した成長戦略企画室は、北海道で進むGX、半導体産業、再生可能エネルギーなどの新たな成長分野を取り込み、北海道経済の発展につなげることを目的に設立された。この企画室を通じて、国内外から北海道への投資や工場誘致の支援、国・北海道庁・自治体・企業との連携窓口を強化する。この地域密着が長期ビジョンである「北海道の魅力度・幸福度をともに日本一へ」を実現する中核の一要素になってくると考えられる。

これらを見ると、北海道の幅広い地域社会や自治体、企業との関係を深くし、多くの顧客に当行を利用してもらえ環境づくりを形成していて、強い顧客基盤と道内の成長分野への投資を行っている。これらの優位性を最大限利用し、北海道とともに成長しようとしていることが理解できる。

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（変化）

北洋銀行では、旧北海道拓殖銀行の受け皿銀行と統合した銀行であり、古くからの顧客を多く有している。この強みを生かして北海道内の貸出金、預金シェアトップに立っている。それにより、顧客情報が集まりやすく、預金が安定的に集まるといった強みが生まれる。さらに、北海道内に多くの店舗を有しており、地域企業や自治体との連携が強く中小企業向けの営業でも対面ネットワークが重要になっている。

また、先ほど記述した成長戦略企画室は北海道内の成長事業へ向けて多く投資を行っている。北海道の経済が発展するとそれに伴って北洋銀行も成長することができるといった北海道に強い顧客基盤とネットワークを生かした持続性を有していることがわかる。

しかし、潜在的な持続性へのリスクとして、北海道人口の減少や店舗を設置しないネット銀行との競争、さらに北海道銀行との競争も見込まれる。持続性は大いに存在するが、それだけを行うと潜在的なリスクに直面したときに対処できなくなってしまうだろう。

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

企業価値向上の一つに人材戦略がある。新たな人事制度として「ボラリス」という制度を2025年7月から始まる。この制度は人材のポテンシャルの最大限の発揮と挑戦する組織風土の醸成を目標に始まる制度である。年齢を問わず昇進できる仕組みや転居転勤に対する手当の拡充、各分野での専門家職種の造設、客観性を高めるための評価プロセスの見直しといった実力ある人の活躍が正確に評価され、一人でも安心して生活できる環境が作られようとしている。これによって従業員ひとりひとりのモチベーションに繋がり、人的資本の成長とともに企業価値の向上にも結果的につながっていくだろう。

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

グラフや表の見せ方、色の使い方が非常に見やすく、過去の情報と実際に成した実績がひとめで理解できるように作りこまれていた。また、企業がどのように成長してくか、経営理念はどのようなものかが報告書にわかりやすく表記されていた。

しかし、メッセージや各種詳細の文章の文字が非常に小さく、読む気がなくなってしまう。もう少しページを使い、文字を大きくしたほうが報告書を読む人に受け入れられやすいと思う。