FUKUI BANK REPORT 2024

統合報告書 2024

（ディスクロージャー誌 2024［本誌］）

理念体系

「地域産業の助成こそ使命」という創立当時の想いは、
企業理念となって現在も変わらず受け継がれています。

企業理念
Mission

存在意義

**地域産業の育成・発展と
地域に暮らす人々の豊かな生活の実現**

経営理念
Commitment

経営のコミットメント

トライアングル・バランスの実現

「職員の満足（働きがい）」「お客さま（地域）のご満足」
「株主の方々（投資家のみなさま）のご満足」
をバランスよく高める経営を実現します。

行動理念
Action

役職員の日々の行動

「誠実」×「情熱」×「行動」

「誠実」…相手を大切に思い、「情熱」…強い信念を持ち、
最後まで諦めず、「行動」…実際の働きで示します。

編集方針

当行グループは、「地域産業の育成・発展と地域に暮らす人々の豊かな生活の実現」という企業理念の実現のため、当行を取り巻くステークホルダーのご満足をバランス良く高める経営に努めております。また、ステークホルダーのご満足を得るためには、企業情報の適切かつ公平、正確なディスクロージャーが必須なものであることを認識しています。こうした認識と姿勢に基づいて、IFRS財団の提唱する「国際統合報告フレームワーク」や経済産業省「価値協創ガイダンス」などを参考にした統合報告書を作成しています。本報告書を通じ、年次業績と中長期的な地域の発展と企業価値向上に向けた取組みをお伝えし、さらなる対話のきっかけになることを目指しています。
また、本報告書は、銀行法第21条に基づくディスクロージャー資料（業績および財産の状況に関する説明資料）を兼ねています。ディスクロージャー誌としてご利用の際は、本報告書ならびに「FUKUI BANK REPORT 2024.3［資料編（WEB版）］」（当行ホームページhttps://www.fukuibank.co.jp/に掲載）をあわせてご覧ください。

報告対象期間・範囲

報告対象期間は、2024年3月期（2023年4月1日～2024年3月31日）です。ただし、必要に応じて当期間の前後についても言及しています。データの集計範囲は、株式会社福井銀行およびグループ会社です。

見通しに関する注記

本報告書には、将来の業績に関わる記述が含まれています。こうした記述は、将来の業績を保証するものではなく、リスクや不確実性を内包するものです。将来の業績は、経営環境の変化などにより、こうした見通しと異なる可能性があることにご留意ください。

Contents

3 頭取メッセージ
9 価値創造ストーリー
- 価値創造の軌跡
- 次の100年へとつなげるストーリー
- 福井銀行グループの価値創造プロセス
- 地域価値と企業価値の向上につなげる4つのチャレンジゴール
- 特集 福邦銀行との経営統合のねらい

17 ALM本部長メッセージ
23 地域まるごと本部長メッセージ
26 企画本部長メッセージ
29 長期経営計画・中期経営計画
＜中期経営計画Ⅰ＞
- ウェルビーイング戦術
- コンサルティング戦術
- ユーザビリティ戦術
- ファンダメンタル戦術
- 機能別戦術
- 目標達成のためのKPI / 目標経営指標の進捗

43 サステナビリティへの取組み
53 会長・社外取締役対談
57 コーポレート・ガバナンス
61 お客さま起点のコンプライアンスとリスク管理体制
63 役員一覧
65 業績ハイライト
67 当行の概要 / グループ会社

全ては「福井を良くする」ため
グループ職員とともに主体的に動き
必ず「地域価値循環モデル」を実現させる

取締役 兼 代表執行役頭取
長谷川 英一

このたびの「令和6年能登半島地震」により被災されたみなさまに、心よりお見舞い申し上げますとともに、一日も早い復興をお祈りいたします。当行グループは罹災された方の早期復興に伴走し全力で支援させていただく考えです。

中期経営計画の2年目を終えて

福井を良くしたい ―

このことは常に私の頭の中にあります。2022年4月にスタートさせた3か年の中期経営計画Ⅰ(中計)が2年目を終えていますが、この2年間も、地域を良くするにはどうすべきかを、常に自分の中で問い続けてきました。

当行グループは現在、長期ビジョン『Fプロジェクト Vision 2032 ～私たちは職員・お客さまの多様なチャレンジに伴走し「地域価値循環モデル」を実現します～』を掲げ、グループ一体となって、地域・お客さまの持続的発展を牽引する取組みを進めています。そして、地域で価値を生み出し、その価値を新たなチャレンジに再投入して、地域価値を循環させる流れを創り出そうとしています。現在の中計は、ビジョンの実現に向けて「スタートダッシュを切る3年間」という位置付けです。

中計1年目となった2023年3月期は、まずは職員が当行グループに対して、「明らかに変わってきた」「もっと良くなるかも」という思いを持つことを目指し、そのうえで、お客さまにも「明らかに変わってきた」「もっと良くなるかも」を感じていただくことを目指し、各ドメインへの経営資源再配分などに取り組みました。2年目である2024年3月期に目指したのは「かも」から「確信」へのシフトです。地道な「お客さま理解」「課題発見」による信用の積み重ねや、グループ一体となった支援を通じて、職員やお客さまが感じていた当行グループへの「期待感」を「確信」に変えていくことを目指しました。

これらの取組みに対しては、当行グループが「本当に良くなってきた」「変わってきた」という職員やお客さまの声が私のもとに寄せられています。このようにお客さまと接していけば、お客さまから感謝され、結果的に当行グループの収益にも結びつくということが、成功体験として積み上がりつつあることを、確かな手ごたえとして感じています。もちろん、まだまだ課題もあります。変革への私たちの思いが、全ての職員、全てのお客さまに伝わっているとは言えません。中計の2年目を終えて、私たちはようやく、ビジョンの実現に向けたスタートラインに立てたと認識しています。

「地域の課題解決業」へと進化する

当行グループが進める変革に対し、職員やお客さまの「かも」が「確信」に変わり始めたことを受けて、3年目の2025年3月期に私たちが進めていくのが「地域の課題解決業」への進化です。以前の私たちは、単に預金や融資などの金融商品をお客さまに販売するといった、プッシュ型営業のスタイルをとっていました。営業職員は、銀行の成績を上げること、与えられた数値目標を達成することを最優先に考え、行動していました。そこから脱却し、まずはお客さまのことを、そしてお客さまの夢やありたい姿を深く理解したうえで、そこに今の姿とのギャップがあれば、それを課題と捉えて、その解決のためにグループ一体となって支援・伴走する「地域の課題解決業」へと進化しようとしています。言い換えれば、

お客さま起点で物事を考えるスタイルへと、自らの事業を本気で変えていこうとしています。
事業のありようを変えていくためには、グループ職員がそのことに共感し、自律的に動くようになることが重要です。そのため、まずは「地域の課題解決業」となることの価値に共感していただくこと、それを全員が目標に掲げること、目標達成に向けたマネジメントの仕組みをつくることに取り組んでいます。このことは頭取である私の重要なミッションであると認識しています。
「地域の課題解決業」への進化に向けて、グループ職員に対しては以下のキーワードを掲げ、同じことを繰り返し伝え続けることで、浸透させようとしています。

1. 全員課題解決

地域の課題を解決するということは、決して容易ではありません。営業担当の職員がお客さまと丁寧に向き合えばそれで済むというレベルの話ではないということです。お客さまの課題を解決するために、営業の課題、それを支える事務部門の課題、営業店を支える本部の課題を解決することが必要で、全員で課題解決を図るという意識を持つことが必要なのです。
中計の2年間で、お客さまと接する一部の営業担当職員は確かに手ごたえを感じていると思いますが、本部職員を含め、全職員がお客さまの課題、自らの仕事の課題の解決に向けて動けるようにしたいというのが、私自身の掲げる目標です。

2. 地域まるごと支援

2024年5月、福井銀行と福邦銀行は株式交換契約を締結し、2026年5月の両行合併に向けて、いよいよ本格的に経営統合が進んでいくこととなります。経営統合後の福井銀行は、福井県内において50%を超える預金・貸出金シェアを有することとなります。今後は地域最大のシェアを持つ金融グループとしての責任や役割を果たし、お客さまからの期待に応えるため、地域の「すべての」お客さまに対し、「幅広い」支援を実施してまいります。
「地域まるごと支援」とは、今後の地域の発展に対する強い当事者意識をグループ職員に植え付けるものです。地域のお客さまの中には、両行の統合によって、取引金融機関としての選択肢が減る、融資姿勢が変わるのではないかという不安を抱く方もいます。業種、業歴、業況、企業規模を問わず、全てを当行グループの

お客さまとして捉える「地域まるごと支援」の考え方で、こうした不安を払拭していきます。

3. 仕事の意味づけ

グループ内で起きている変化・進化を前向きに捉え、具体的な成果につなげていくには、私は「仕事の意味づけ」が重要になると考えています。まずは当行グループが何のために存在するのか、どこを目指すのかを、グループ職員全員に理解していただくことが重要です。企業理念やビジョン、大切にする価値観については、これまでも職員に対して繰り返し伝えていますが、まずはこれらを浸透させることが重要です。一方、個人の価値観や仕事のミッションは人それぞれで異なりますが、当行グループのミッションと個人のミッションが重なる部分は、少なからずあるはずです。その重なる部分と個々人が日々行っている仕事を関連付けること、すなわち「仕事の意味づけ」を明確にすることで、仕事に対するモチベーションは大きく向上するに違いありません。そのことをマネジメント層には伝え続けています。2025年3月期は、こうした「仕事の意味づけ」を一人ひとりの職員ができるようにするために、タウンホールミーティングを通じて説いて回るつもりです。コンフォートゾーンにとどまるような仕事の仕方から一歩踏み出し、お客さまや仲間に貢献するために挑戦し、それを乗り越えた達成感を幸せと感じるような「グロースゾーンで感じるウェルビーイング」を一人でも多くの職員に実感していただけるようにすることも私自身のミッションと捉えています。

事業環境の変化を捉え、地域の進化に変えていく

福井という地域は大きく変わりつつあります。2024年3月には北陸新幹線の金沢ー敦賀間が開業し、日本中で大きな話題となりました。さらに2026年には中部縦貫自動車道の県内全線開通などもあり、観光などで福井を訪れる交流人口は増え、それに伴うビジネスチャンスの拡大にも期待が寄せられています。ただし、大きなトレンドを踏まえると、必ずしも手放しで喜べるような状況にはありません。定住人口の減少には歯止めがかからず、事業所の減少についても、これからも続くものと見ています。一方、金融環境という視点では、金利のある世界が戻りつつあります。

預金者にとって朗報に違いありません。また貸出金利の上昇につながるという意味では、銀行にとって決して悪い事業環境ではないと言えます。しかし債券運用という面では価格の下落につながるほか、融資先にとっても支払利息が増加するという意味で、厳しい状況となる可能性があります。
このように、私たちを取り巻く事業環境は決して手放しで喜べる状況にはありません。一つ言えるのは、私たちは、こうした事業環境の変化に一喜一憂し、それに対して常に翻弄され続けるのではなく、福井という地域を良くするため、またサステナブルな事業を展開するために、もっと主体的に働きかけていくべきだということです。定住人口の減少に歯止めがかからないのであれば、交流人口を増やし、定住人口を含めた「活力人口」を増やすことに、当行グループが積極的に関与していくことが重要だと考えています。
これからの経済環境を踏まえれば、金利の上昇も見込まざるを得ません。金利のある「新時代」において、融資先のお客さまとともに生き残るためには、お客さまの業績向上を支援するとともにお客さまから容認していただけるギリギリのラインで「値決め」をすることが必要です。これを「新時代大作戦」と銘打ち、お客さまの本業支援と粘り強い交渉を続けてきたことで、当行の事業性融資の利回りは着実に改善しています。こうした金利の交渉が出来るのも、お客さまに寄り添った「正しいアプローチ」が出来ているからです。つまり、お客さまを理解し、課題を共有し、圧倒的な当事者意識をもって、グループ一体となった課題解決を図ることで、お客さまから感謝をいただき、その感謝を収益化することです。お客さまとのこうしたつながりや信頼が地域の進化を支えていくものと考えています。
こうした地域の進化に向けては、「チャレンジゴール」という目標を定めています。職員、お客さま、地域のチャレンジに伴走することで、「ウェルビーイングを実感する職員の比率」「一人あたりの福井県民所得」「福井県活力人口」が増え、その結果として当行グループの「連結当期純利益」の増加につながるというものです。これらは、地域価値循環モデルの実現を目指す当行グループならではの目標であると自負しています。

「ウェルビーイング」の実現により、人財のポテンシャルを解き放つ

長期的な視点をもって地域を支えていくためには、やはり当行グループの経営自体がサステナブルである必要があります。当行グループではサステナビリティ基本方針のもと、「環境」「社会」「ガバナンス」の観点を踏まえたサステナビリティに関する重要課題（マテリアリティ）を特定し、具体的な取組みを進めています。特に環境課題の解決は、持続的に事業活動を行っていくうえでの大前提であり、カーボンニュートラルへの対応を含め、しっかり取り組んでいく考えです。
そして、これからも企業理念に掲げる「地域産業の育成・発展」「地域に暮らす人々の豊かな生活の実現」を進めていくために必要不可欠な経営資本は、やはり「人」です。グループ職員の価値をどう高めていくかという点は、当行グループにとって極めて重要な課題です。既に申し上げたように、「グロースゾーンで感じるウェルビーイング」の実現こそが、職員が感じる幸せと、当行グループの成長を同時に実現させるために重要なことだと思います。今の時代、否が応でも人財の流動化は進展していきます。そのような時代であれば、当行グループでの仕事を通じて、「どこに行っても通用する人財」に育てあげることも、地域に根差す当行グループの使命であると考えています。

トライアングル・バランスを保ち、強いガバナンスを実現する

先ほどの「チャレンジゴール」の考え方にも通じますが、当行グループの経営は、「職員」「お客さま・地域」「株主の方々」の満足をバランスよく高めるという、トライアングル・バランスの実現を重視しています。このことは経営理念としても謳っており、当行グループのガバナンスの根幹となっています。制度面では、2007年には委員会設置会社（現在の指名委員会等設置会社）への移行を早々に決断し、コーポレート・ガバナンス体制の整備を進めてきました。取締役会は、9名の取締役のうち3名が社外取締役であり、それぞれの方が豊富な知見をもって有益なアドバイスをくださいます。そして、取締役会で活発な議論が行われていることが当行の強みと言えます。こうした体制面での整備に加え、今後はこれまで以上に、外部の声を取り入れてガバナンスを強化していく必要があると認識しています。そのため、投資家向けの情報開示の充実、株主・投資家のみなさまとの対話の積極化を含め、ステークホルダーとの対話の充実を図ります。例えば「株主サンクス活動」といった今後の経営の方向性を株主に対して説明する機会を設けています。こうした機会は今後も継続的に設けたいと考えています。

職員とともに、地域の発展に尽くす

冒頭で申し上げた通り、私は本気で福井を良くしたいと思っています。この思いを全てのグループ職員と共有し、地域に対して主体的に働きかけることで、「地域価値循環モデル」をこの地に根付かせたいと考えています。近年は、当行グループのような地域金融機関の採用環境も厳しさを増しており、職員も自信と誇りを失いがちに

見えます。「地域価値循環モデル」の実現を通じて、職員がプライベートも含めて、お客さまや地域の方々から信頼・感謝・尊敬される存在となり、「自信と誇り」を取り戻すことは、頭取としての重要なミッションの一つです。

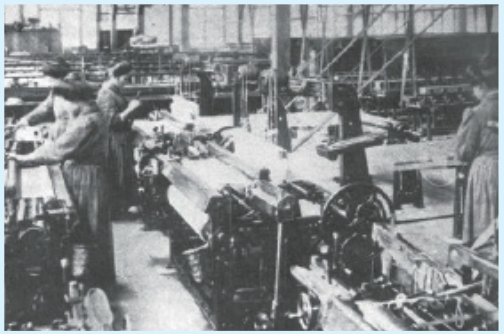
投資家に向けては、やはりPBRの向上に向けた努力を継続します。金融機関としての使命もあり、ROEの向上については自己資本の充実とバランスさせることが前提となりますが、私たちが目指す「地域価値循環モデル」の実現が着実に進んでいくこと、それにより企業価値が高まっていくという価値創造ストーリーに、多くの投資家のみなさまが期待を寄せていただくことが重要だと考えています。

ステークホルダーのみなさまには、「地域価値循環モデル」の実現に向けて邁進する当行グループの今後の挑戦に、どうぞご期待ください。

価値創造の軌跡

～ 地域とともに、お客さまとともに ～

福井銀行は1899年、地域産業を支援するため地元の資本を結集して誕生しました。
以降、地元を愛し、その発展に尽くすことを第一義とする無私の精神で、地域やお客さまを取り巻く環境やニーズの変化に対応し、事業領域を拡大してきました。これからも、地域の豊かな未来の創造に向けて、グループをあげてより一層の努力を重ねていくことで、地域の期待と信頼に応えていきます。



1899

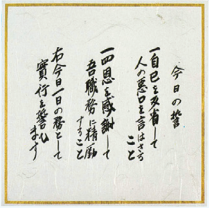
地域産業の助成こそ使命

株式会社福井銀行 設立

■ 当時、盛んになり始めた繊維産業を育成するため、地主の蓄積した資本を結集して設立されました。「地域産業の助成こそ使命」。それが創立者・市橋保治郎たちの想いでした。地域のお客さまのためにできることは何か。その挑戦は120年以上も前から始まっていたのです。

今日の誓

「今日の誓」は市橋保治郎翁が禅の思想に基づき提唱したもので、職員はこの「今日の誓」を行動のバックボーンとして業務に精励しています。



今日の誓

一自己を本省して人の長所を学ばさること

一恩を感謝して吾職者に精励すること

右今日一日の誓として實行を誓ふなり

1924 –

地域産業の新たな道を切り拓くために

「人絹王国福井」を金融で支える

■ 全国に先駆けて人絹糸・人絹織物を担保とする融資を決断することで、後に「人絹王国福井」を招来する基礎を築きました。

1945 – 1950 頃

度重なる被災から立ち直る地域のために

福井空襲・大震災からの復興支援

■ 「復興は地元銀行から」を合い言葉に、福井銀行はいち早く復興本部を設置。度重なる被災で力を落とした地域経済の立て直しに全力で取り組みました。

1972	東京・大阪両証券取引所第2部に上場 （1973年 両取引所市場第1部に指定）

1982 –

地域の課題解決を多角的に支援

グループ会社設立

1982	福井信用保証サービス株式会社を設立
1983	福銀住商リース株式会社を設立 （現 株式会社福銀リース）
	株式会社福井経済経営研究所を設立 （2000年 福井ネット株式会社と合併）
1986	株式会社福井ディーシーカードを設立 （現 株式会社福井カード）
1997	福銀ネットワーク株式会社を設立（現 福井ネット株式会社）
2015	株式会社福井キャピタル&コンサルティングを設立
2021	株式会社福井キャリアマネジメントを設立
2022	ふくいヒトモノデザイン株式会社を設立
	株式会社ふくいのデジタルを設立
2023	株式会社ふくいキャピタルパートナーズを設立

2007

持続可能な地域の未来のために

委員会設置会社
(現在の指名委員会等設置会社)へ移行

2012　コーポレートブランドマークの制定

ブランドマークについて

FUKUIの「F」を輪郭・余白部分で結合。さらに、寄り添う2つの連なりは「お客さま」と福井銀行がともに飛躍する「翼」をイメージさせ、未来へのチャレンジを表現しています。

2014　バンコク駐在員事務所を開設

■ 事務所内には福井県と共同で、「ふくいバンコクビジネスサポートセンター」も開設しました。

2020

地域をつなぎ、未来を創る

新本店ビル完成

■ メインコンセプト「地域をつなぎ、未来を創る」
デザインコンセプト「紡ぐ」

2021

地域の持続的発展を目指して

「Fプロジェクト」誕生

■ 地域の持続的発展を目指して、同じ志を持った福井銀行と福邦銀行が手を取り合い、新しい金融グループ「Fプロジェクト」が誕生しました。

2022

「Fプロジェクト Vision 2032」策定

■ 地域の未来を見据え、「Fプロジェクト」が目指す10年後のビジョンを策定しました。

2023

地域のお客さまの豊かな生活に貢献

野村證券との包括的業務提携

■ 「コンサルティングプラザ」を開設。
お客さまのライフステージに合わせた総資産コンサルティングを提供します。

FUKUI × NOMURA alliance

地域の課題解決業へと進化

福邦銀行との経営統合に向けた基本合意書締結

■ 地域最大の金融グループとしての責任と役割を果たすため、「地域まるごと支援」の考え方で、地域価値の向上に取り組んでまいります。

次の100年へとつなげるストーリー

私たちは、役職員の一人ひとりが、個性を発揮し、多様性を認め合い、成長や働きがいを実感しながら
いきいきと働ける環境をつくります。その結果として、役職員全員のウェルビーイングの実現を目指します。

私たちは、お客さまのチャレンジに伴走しお客さまの課題を理解し、解決策を考え、課題をともに乗り越えていきます。
その結果として、お客さまの事業成長や資産形成の実現を目指します。

私たちは、地域のチャレンジに伴走し、地域への想いを共有するパートナーと手を携え、
地域の魅力度をともに高めていきます。その結果として、活力にあふれた地域の実現を目指します。

ウェルビーイングの実現を目指す私たちがそうしたチャレンジに伴走することで、
福井県の活力人口は増加し、お客さまの事業成長や資産形成の実現が県民所得となり、
その伴走への対価を、次の100年へのチャレンジと成長へ投資していきます。

※県民所得：個人や企業の所得を表す県民経済全体の所得のこと
※活力人口：「福井県長期ビジョン」で基本目標に掲げる人口の考え方
交流人口・関係人口を定住人口に換算し、定住人口と足し合わせた人数のこと

福井銀行グループの価値創造プロセス

Inputs

経営資本

■ 財務資本
- 健全な財務基盤
- 豊富な資金力・調達力

■ 人的資本
- 専門性の高い人財
- 地域から愛される人財
- 多様な人財

■ 知的資本
- 金融に関する高度な知見
- 企業財務・経営情報
- 相談ノウハウ
- リスク管理能力

■ 社会・関係資本
- 地域のお客さま、取引先さま
- 地域行政との連携力

■ 自然資本
- 環境負荷低減ノウハウ
- サステナビリティファイナンスの組成力

地域価値循環モデル

生み出された価値が新たなチャレンジに循環

Fプロジェクト Vision 2032

職員のチャレンジに伴走	ウェルビーイングの実現
お客さまのチャレンジに伴走	事業成長や資産形成の実現
地域のチャレンジに伴走	活力にあふれた地域の実現

長期経営計画（戦略）

ウェルビーイング実現に向けた取組み	3つのドメインによる事業展開 ●コンサルティングドメイン ●ユーザビリティドメイン ●ファンダメンタルドメイン	事業ポートフォリオの構築（経営資源配分）

中期経営計画Ⅰ（戦術）

ウェルビーイング戦術	●コンサルティング戦術（地域・法人・個人） ●ユーザビリティ戦術（法人・個人） ●ファンダメンタル戦術	機能別戦術（人事・チャネル・デジタル） 経営管理体制 グループ体制

強固な経営基盤・事業基盤
（サステナビリティ経営、ガバナンス）

Outcomes

生み出す価値

地域価値の創出

企業価値の創出

チャレンジゴール

- ウェルビーイングを実感する職員の比率
  100%
- 1人あたりの福井県民所得
  +100万円
- 福井県活力人口
  100万人
- 連結当期純利益
  100億円

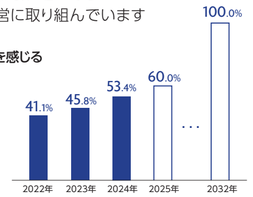
地域価値と企業価値の向上につなげる4つのチャレンジゴール

「地域価値循環モデル」を実現することで、地域とともに成長、発展する人的資本を高め、地域価値、法人のお客さまの企業価値、個人のお客さまの資産価値を高めることに貢献し、地域やお客さまにとって必要不可欠な存在になることを目指します。それにより、収益基盤を強固なものとし、2032年には連結当期純利益100億円という当行グループの企業価値向上に向けたゴールを掲げています。

ウェルビーイングを実感する職員の比率 100%

職員が心身ともに健康で社会的にも幸福であることが地域の成長にとっても企業の成長にとっても不可欠と位置づけ ウェルビーイング経営に取り組んでいます

- Fプロジェクトでは職員がチャレンジを通して成長しながら働きがいを感じるという「グロースゾーンで感じるウェルビーイング」を掲げています
- ウェルビーイングを構成する4つのキーファクターごとに具体的な取組みを実施しています
- 年1回全役職員向けに行うウェルビーイングのアンケートにおけるポジティブ回答100%を目指して取り組んでいます



1人あたりの福井県民所得 +100万円

福井県内シェア50%を超える県内最大の金融グループとして中期経営計画に基づく取組みを通じて主体的にお客さまの事業成長や資産形成を実現することで県民所得の増加につなげます

- 預金・貸出金シェア（2行合算）
（2024年3月末時点）

福井県内の預金シェア 55.9%

福井県内の貸出金シェア 50.3%

- 「日本の長期的な成長率は中長期的に実質2%名目3%程度の成長」
内閣府：中長期の経済財政に関する試算（2024年1月）

2022年（実績）	
県民所得	2兆4,824億円
総人口	76万人
1人あたり県民所得※	326万円

2032年（推計）	
県民所得	約3兆円（名目2%成長として） +5,000億円
総人口	70万人
1人あたり県民所得※	430万円 +100万円

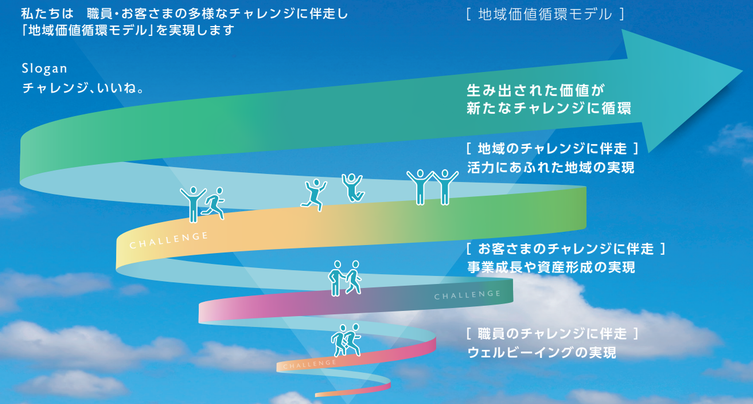
※1人あたり県民所得 福井県は全国3位（2020年）　※1人あたり県民所得は県内全体の「雇用者報酬」「企業所得」「個人の財産所得」等の合計を県の総人口で割ったものです

Fプロジェクト Vision 2032

（2022.4-2032.3）

私たちは　職員・お客さまの多様なチャレンジに伴走し「地域価値循環モデル」を実現します

Slogan
チャレンジ、いいね。



福井県活力人口 100万人

福井県が2040年に活力人口100万人を目標に掲げるなか（「福井県長期ビジョン」）ハード、ソフト、ネットワークを強化する取組みにも注力し活力人口100万人の早期実現を目指します

	2020年				2032年
活力人口	86万人	高速交通網の整備を契機とした交流人口等の増加に向けて環境整備・事業領域の拡大を行っています			100万人
定住人口	77万人	福井県長期ビジョンにて掲げる目標（2018年比）			70万人
交流人口等	9万人 →	県外観光客 2倍	外国人観光客 10倍	観光消費額 1.5倍 →	30万人

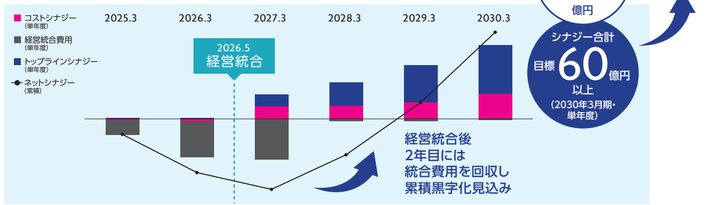
※観光庁の試算では定住人口1名=外国人旅行者8名=国内宿泊旅行者23名=国内日帰り旅行者75名

交流が地域を元気にし経済を活性化させる

- 新幹線延伸を踏まえた環境整備
- 観光消費の促進のための物販事業
- デジタルを活用した観光客の利便性促進

連結当期純利益 100億円

- 経営統合によるシナジー効果



特 集 | 福邦銀行との経営統合のねらい

当行グループが基盤とする福井県では、北陸新幹線の県内延伸により、交通網も整備され、「地域経済活性化の好機」を迎えています。
一方で、地域における人口や、事業所数の減少などの構造的な問題に加え、国内外の経済・物価・金融政策の動向など、
「先行きの不確実性」の高い状況が続いており、地域やお客さまが抱える課題も、多様化・複雑化しています。
このような環境下において、当行グループが掲げる「地域価値循環モデル」を実現するためには、
これまで以上に、地域やお客さまに寄り添い、課題発見・解決に尽力する必要があるとの認識のもと、
「1グループ2ブランド体制」にて、共に切磋琢磨してきた福邦銀行と経営統合することにしました。

Fプロジェクト
Future for Fukuis
FukuibanksFukuhobank

これまでの歩み

2020.3	2021.10	2022.4	2023.11	2024.5	2026.5
地域経済の発展に向けた包括提携	グループ化	長期ビジョン「Fプロジェクト Vision 2032」開始	経営統合に関する基本合意書の締結	株式交換契約の締結	1つの銀行へ

1. 「地域の課題解決業」としての進化

経営統合により、両行の強みを融合することで「地域の課題解決業」へと進化し、これまでの金融サービス業を中心とした「伝統的なビジネスモデル」からの変革と進化を目指していきます。そして、「地域まるごと支援」の考え方に基づき、福井県内最大の金融グループとしての「責任や役割」を果たし、地域のすべてのお客さまに対し、幅広い支援を実施していきます。

まるごと支援

地域 まるごと 支援
地域のすべての
お客さまが対象

課題 まるごと 支援
お客さまを起点とした
幅広い課題を支援

地域の課題解決業としての進化

地域の魅力度の向上 ／ 企業価値の向上 ／ 資産価値の向上 ／ Fプロジェクトの存在感向上

地域価値循環モデルの実現（ Fプロジェクト Vision 2032 ）

2. シナジー効果の最大化

両行の人心融和が進み、企業文化が融合することで、新たなシナジーが生まれます。そして、最適なチャネル配置、システム・事務の統合などのシナジー効果によって、地域とお客さまの課題解決に資する人財を創出します。

経営の合理化・効率化

最適なチャネル配置 × 本部機能の統合 × システム・事務の統合

人財創出 ／ **経営資源の創出** ／ 投 資

人的資本投資 ／ システム投資

まるごと支援

グループ一体でのコンサルティング機能強化 × デジタルの活用 × 行政との連携強化

地域価値の向上
Fプロジェクトの存在感向上

シナジー
（2030年3月期・単年度）

コストシナジー
トップラインシナジー

目標 60億円 以上

3. ガバナンスの変革

決定の迅速性や戦略の機動性を一層高め、外部環境の変化や課題に、より柔軟に対応できる経営体制へ変革します。

ALM本部長メッセージ

中期経営計画は着実に進捗
チャレンジゴールの達成を強く意識して
地域価値循環モデルの実現に向かう

取締役 兼 常務執行役
岡田 伸

2024年3月期の業績と中期経営計画の進捗

国内では、人々が力を合わせて働き、経済を回していく基本的な経済サイクルが回り始めています。福井もまた、一人ひとりが発揮する力が地域を動かし、経済を動かしていく機運が高まっているように感じられます。福井の経済規模は、日本のGDPの0.7%程度に過ぎず、人口減少にも悩まされていますが、オンリーワンスキル、オンリーワン技術を持つ企業も多く、ポテンシャルを秘めています。加えて、直近では北陸新幹線の延伸などもあり、地域に対する注目度も高まっており、雇用環境の好転や資金需要も回復しています。その意味では、福井銀行グループは今まさに、今後の成長に向けたスタートラインに立った状態にあると考えています。

当行グループでは、「Fプロジェクト Vision 2032」の実現に向けた第1フェーズとしてスタートダッシュを切るという位置づけで、中期経営計画Ⅰ(中計)に取り組んでいます。スタートから2年が経過し、最終年度を迎えていますが、先行投資を行いながら、利益も順調に確保できているという点で、計画は順調に進捗していると認識しています。利益の好調を牽引している要因は、一つには貸出金利息です。中小企業向けの貸出金利息が順調に増加しています。もう一つは役務取引等利益の増加です。野村證券との金融商品仲介提携開始により、コンサルティングサービスにかかる手数料収益が増加しました。銀行が提供するサービスを軸に、グループ会社が提供する様々なサービスの提供が、お客さまのニーズとうまく

マッチしており、その成果が形として表れ始めています。背景にあるのは職員の意識の変化です。営業職員をはじめ、グループ職員が圧倒的な当事者意識を持ち、お客さまの課題発見と解決に、いち早く動くことができるようになってきています。もちろん、こうした意識改革は緒に就いたばかりですが、お客さまからの相談案件も増えており、課題を解決しながら、お客さまとともに一歩ずつ階段を上っていきたいと考えています。

野村證券との金融商品仲介アライアンスも、とてもいい形でスタートができています。これまで銀行取引を通じて強い信頼関係を築いてきたお客さまの中には、資産形成や投資に興味を持たれる方もいます。こうしたお客さまに対して、当行グループのサービスとしてソリューションを提案できることは大きなメリットがあります。野村證券は投資・運用ビジネスソリューションのトッププレイヤーであり、最適なパートナーであると考えています。こうしたサービスの提供を通じてお客さまの資産所得が増加すれば、私たちがチャレンジゴールの1つに掲げる「1人あたり県民所得の増加」にもつながるものと期待しています。

また、中計期間中に進める先行投資については、システム投資を含め、長期的なロードマップを描いたうえで着実に進めており、順調に進捗しています。

地域価値循環モデルの実現に向けたチャレンジ

長期ビジョン「Fプロジェクト Vision 2032」において、私たちは「地域価値循環モデル」の実現を掲げています。この10年間で、当行グループが中心となって、主体的に地域の価値創造サイクルを回せるようにしたいと考えています。まずは中計の3か年で、お客さまが自らの課題発見や解決を当行グループに任せていただけるような強固な関係基盤、顧客基盤を構築していく考えです。

私たちはこのビジョンの実現に向けて、チャレンジゴールという4つのKPIを設定しています。「ウェルビーイングを実感する職員の比率」「1人あたりの福井県民所得」「福井県活力人口」「連結当期純利益」の4つですが、当行グループの収益に直接的にかかわる指標は1つだけで、それ以外は職員や地域社会にかかわる指標です。目先の利益を優先する、そのために経費を減らすといった考え方はサステナブルとはいえません。優先すべきは職員の幸せ、地域の発展であり、当行グループの利益は、その対価として得られるものであることを、このチャレンジゴールは示しています。こうした考え方があるからこそ、私たちは体制整備のための先行投資を優先させています。現在は、職員にとっての価値、お客さまにとっての価値を考えながら投資を行い、経費をコントロールしています。こうした考え方を貫くことで、結果的に財務基盤は強固なものになっていくと考えています。

こうした考え方に立つと、リスク管理や収益管理のあり方も、従来型の銀行とは大きく変わってきます。銀行のみを対象としたリスク管理、収益管理を超えて、10年先、50年先、100年先の地域経済の浮き沈みを想定するという、広範かつ長期スパンのリスク管理、収益管理が必要となります。このように考えれば、私たちが持つべき価値観も変わらざるを得ないでしょう。

福邦銀行との統合と、その後の自己資本の充実

福邦銀行との統合を通じて、当行グループの預金、貸出金のシェアは福井県内において5割を超えることとなります。このことは、地域に対して果たすべき当行グループの責任がこれまで以上に高まることを意味し、地域に対するエンゲージメントを高めることがさらに重要となります。こうした責任を果たし続けるためにも、まずは収益力を高め、財務基盤を

強化していくことが必要です。当行グループの財務基盤は、他の地方銀行と比べてもまだまだ見劣りします。まずは銀行としての信用の根幹である自己資本を充実させ、それを支えとして融資や投資をさらに充実させていくことが重要です。福邦銀行との統合は今後、2026年5月に予定する両行の合併に向けて具体的に動き出します。合併により、当行単体の自己資本比率は一時的に低下することとなると試算していますが、その点をカバーすることも視野に入れ、今後の自己資本の充実に向けて、2つのことに取り組みます。

1つは、現在の事業の収益性をさらに高めることによる内部留保の充実です。両行の収益力を高め、適正利益を確保することで内部留保を積み上げます。もう一つは、政策保有株式の見直しや純資産の積み上げです。このことは、グループ内の資本構成を再整理することにも寄与します。

積極的な情報開示と対話を通じて、福井銀行グループの魅力を発信していく

今後の企業価値向上を意識した経営により、投資家の期待に応えていくことも重要です。当行グループの資本コストは概ね8%から10%と考えていますが、まずは資本コストを強く意識しつつ、それを超える価値を創出することでROEを高めていく努力が必要であると認識しています。加えて、当行グループの今後の成長ストーリーを投資家にしっかりと理解していただき、未来の当行グループの姿に期待を寄せていただくことも重要です。当行グループの成長性をご理解いただくために必要不可欠なことは、情報開示のさらなる充実と、投資家との積極的な対話です。今後は投資家との対話の頻度を増やし、私たちが目指す地域価値循環モデルの実現に関する投資家の疑問点に対して、ご納得いただけるまで一つひとつ丁寧に答えていくことが重要だと思っています。

もちろん、いわゆる2025年3月期以降のバーゼルⅢ最終化の適用を睨み、リスクアセットに見合うRORA※1を上げることも意識して、お客さまの課題解決を優先させながら、リターンを高めます。

財務担当役員である私自身が強く意識していることの一つに、信用格付の改善があります。長期発行体格付（JCR※2）としては現在BBB+という評価ですが、中期的には、かつてのようにシングルAの評価が得られるよう、財務体質と信用力の強化に邁進します。

100年後の地域の未来を見据えた当行グループの変革に、是非ご注目ください。

※1 Return on Risk-Weighted Assets
金融機関が取っているリスクに対して収益をどれだけ上げているのかを示す指標

※2 株式会社日本格付研究所

企業価値向上に向けた当行の取組み

現状分析と対応策

（2024年3月期基準）

PBR（株価純資産倍率）	＝ 株価 ÷ 1株あたり純資産額	当行	0.33倍	プライム市場平均	1.4倍	うち地方銀行 0.42倍
ROE（自己資本利益率）	＝ 当期純利益 ÷ 自己資本	当行	2.87%	プライム市場平均	9.16%	うち地方銀行 4.02%

（当行調べ）

企業価値や株価を評価する代表的な指標であるPBR、ROEの当行の数値は相対的に低位な状況にあります。それぞれの指標の分母である自己資本（純資産）は銀行としての信用の根幹であり、充実を図りつつ、株価の上昇に向けた取組みや収益力の強化が重要であると認識しております。

対応策（PBR）

「地域価値循環モデルの実現」に対してのステークホルダーの理解を高める

長期ビジョン「地域価値循環モデルの実現」に向けた取組みによって当行の企業価値が向上することへの理解を高めるための対話を積極的に行います。（IR,SRの充実）
当行グループの今後の成長ストーリーに対するステークホルダーの理解を高めることが、将来的な株価の上昇につながるものと考えています。

対応策（ROE）

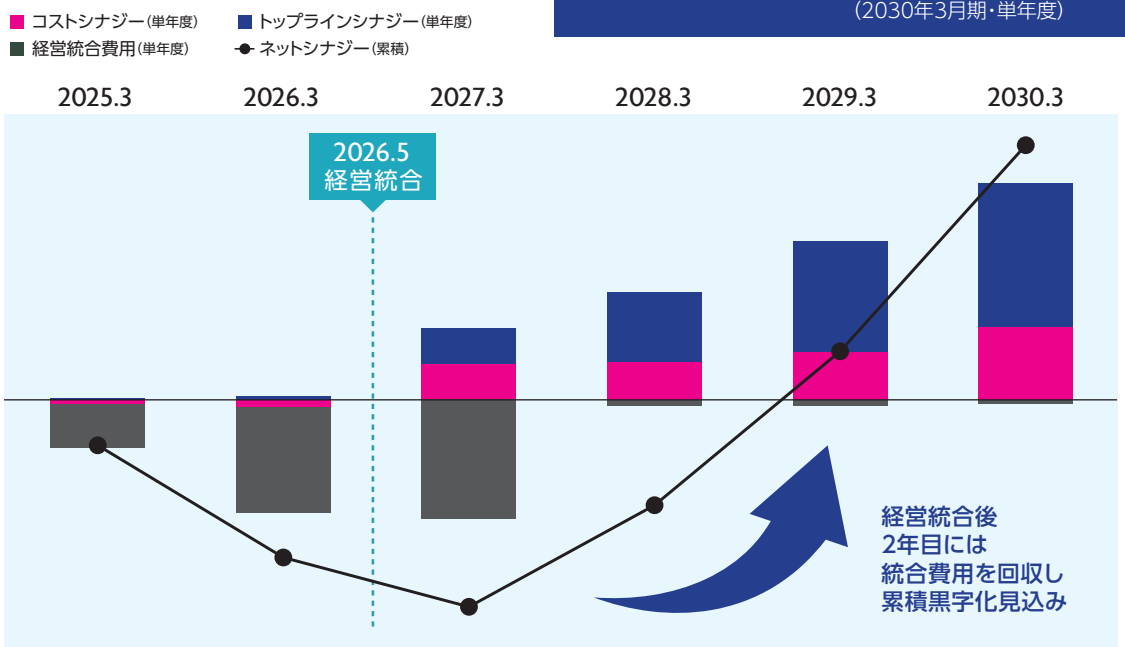
自己資本を増強しながらの収益力強化

収益力強化については、これまでの取組みに加え、経営統合によるシナジーを最大することで、2030年3月期連結当期純利益80億円、長期ビジョンのチャレンジゴールである2032年3月期連結当期純利益100億円を目指します。また、政策保有株式の縮減、グループ自己資本の集約によって自己資本の充実を図ります。

〈 収益力強化 〉

経営統合によるシナジー

シナジー合計　目標 60 億円以上
（2030年3月期・単年度）



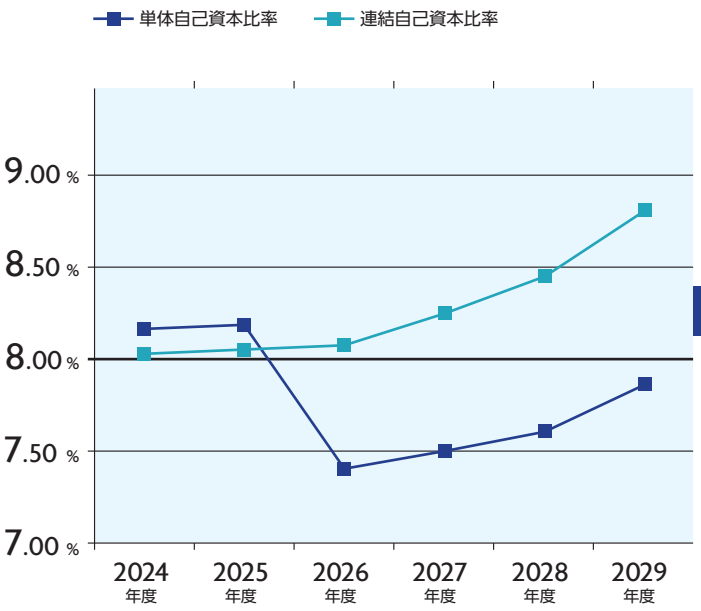
2030年3月期の経営指標等の見通し

	2024.3	2030.3
連結当期純利益	37.1 億円	80 億円以上
連結自己資本比率	7.41 %	9 %以上
連結ROE	2.87 %	5 %以上
連結コアOHR	80.1 %	50 %台

チャレンジゴール
2032年3月期 連結当期純利益 100 億円

〈 自己資本増強 〉

経営統合前後の自己資本比率（連結・単体）



2026年度（2026年5月）の福邦銀行との合併で自己資本比率は低下します。合併の目的であるシナジーの早期実現のためには福井銀行単体でも自己資本（比率）の充実が必要です。

自己資本充実に向けた取組み

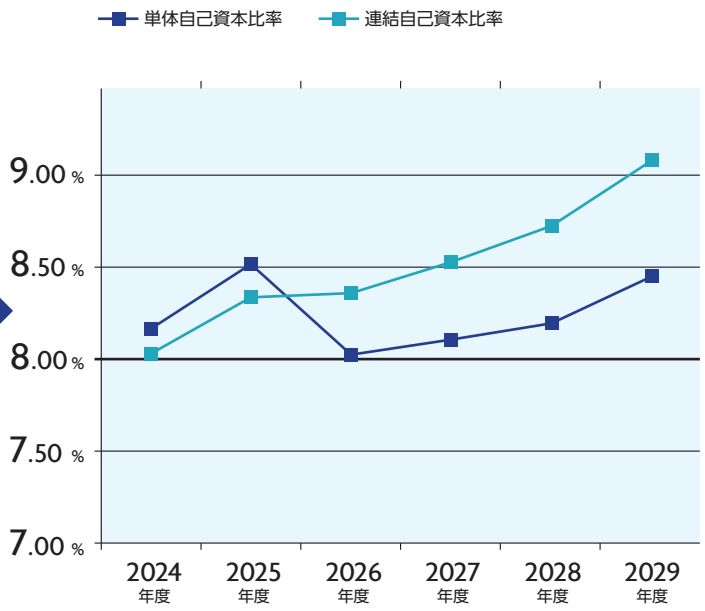
1 政策保有株式の縮減

2024年3月末現在で390億円（時価）純資産対比27.5%を占める政策保有株式について2027年3月末までに純資産対比20%未満への縮減を目指します。

2 グループ自己資本の集約

これまでのグループ経営によりグループ内の子会社に蓄積された純資産のうち一定部分を福井銀行に集約します。

増強策取組み後の自己資本比率（連結・単体）



グループの中核である福井銀行の自己資本を安定的に高めながらシナジーを早期実現させていきます。

地域まるごと支援本部長メッセージ

地域の企業、人々は私たちのファミリー
ファミリーの未来のために
地域の価値を高めます

取締役 兼 常務執行役
吉田 啓介

「Fプロジェクト Vision 2032」に込める思い

長期的な視点を持った経営について、実は福井銀行グループでは以前から取り組んできました。2012年には「グランドデザイン」として、10年後の福井銀行があるべき姿を思い描きました。それは、「地域のお客さまがそばにいてほしいと思う日本一の銀行」を目指そうというものでした。私たちは、お客さまのライフステージに応じて課題解決が出来る機能を備えた銀行になろうと考えたのです。その後の10年間の取組みを通じて、ありたい姿に近づくことは出来たと思います。

2022年、福井銀行グループでは新たな長期ビジョンとして「Fプロジェクト Vision 2032」を打ち出しました。Fプロジェクトという県内最大の金融グループとして、「地域価値循環モデル」を実現しようとするものです。地域の価値（企業収益・規模・技術、個人資産価値・所得、地域の魅力度）を高めることで、結果当行の企業価値（収益・存在価値・プレゼンス）の向上につなげたいという思いが、このビジョンには込められています。お客さまが望む銀行になる、という受動的な姿勢だったものが、今後は地域の持続的発展のために、様々なチャレンジをお客さまも、銀行も、職員も皆で行っていこうという、能動的なステージにしたいと考えています。

ビジョンの達成に向けて、私たちは同年に「長期経営計画」と「中期経営計画Ⅰ」を策定・公表しました。長期経営計画では「ウェルビーイングの実現に向けた取組み」「3つのドメインによる事業展開」「事業ポートフォリオの構築（経営資源配分）」を3つの柱とし、中期

経営計画Ⅰ(中計)は「スタートダッシュの期間」と位置付け、最初の3年間ですべき11項目のアクションプランを定め、取り組むこととしています。
中計については2年目を終え、現在は最終年度を迎えていますが、それぞれのアクションプランについては順調に進んでいるという認識です。グループ各社は、お客さまの潜在的なニーズを先読みした幅広いソリューションを提供するための機能が備わりつつあり、処理能力やスキルも高まっています。こうした成果は、2024年3月期の決算においても、貸出金利息の増加や手数料収入の拡大など、目に見える形で表れ始めています。

福井銀行グループの変革とお客さまの変化

人口減少等の構造的な課題のほか、円安・原材料高・人材不足といった厳しい経営環境など、地域やお客さまは様々な課題を抱えています。それらの課題は常に複雑に、そして変化し続けています。かつての銀行は「金融商品ありき」のプロダクトアウト的な発想で、いかにして既存の金融商品をお客さまに買っていただくかといった意識が強かったように思います。今の私たちは、「このお客さまには、このような課題があるのではないか」という仮説を立て、それに基づいてお客さまに提案をします。さらに、お客さまとの対話のなかでその仮説を見直し、お客さまが真に必要としていることに近づいていくというアプローチを行っています。非常に根気と時間のかかる取組みですが、お客さまとのこうしたやりとりを続けていくと、職員の提案スキルが高まるとともに、私たち自身がお客さまに提供出来ていない機能が何かということも明らかになります。逆に、お客さま自身が認識していないような、潜在的なニーズを掘り起こすことも出来るようになります。
こうしたやりとりのなかで、お客さまにも変化が見られ始めています。私たちが2012年に「グランドデザイン」を描いた頃には、私たちのこうしたビジョンに対し、お客さまも半信半疑であったと思います。「銀行が課題解決をすること、福井銀行グループが率先して地域を変えていくことなど出来るはずがない」と思うお客さまは多かったと思います。ただ実際に私たちが、様々な機能を発揮し始めたこと、変わり始めたことを受けて、お客さまの見る目も、この10年で大きく変わってきたように思います。特に最近では、「銀行がこんなことまでやるのなら、私たち自身ももっと挑戦できるのではないか」といった、お客さま自身の変化も起きているように感じられます。福井は比較的保守的な考え方が根強く残る土地柄であると言われますが、少しずつ意識の変化が表れ始めているようです。

「チャレンジゴール」を掲げることの意味

「Fプロジェクト Vision 2032」では、4つのチャレンジゴールを設定していますが、起点となるのは、やはり全ての職員のウェルビーイングではないかと考えます。仕事に「やりがい感」がなければ、決していい仕事は出来ませんし長続きもしません。このビジョン、地域の持続的発展について職員全員が同じ志を持つこと。そして、その地道で、困難で、大変な取組みであっても、高い目標に向かって、挑戦し、貢献することで、やりがいや達成感、我々の存在意義というものを仕事を通じて職員に感じてもらう、そういうサイクルを作りたいと思います。福井県民所得を高めるゴールは、県内企業の企業価値を高めること、個人の資産形成を支援し、所得の増加につなげることにより達成を目指します。法人のお客さまの企業価値を高めるためには、課題解決の提案をさらに積極的に行い、個人のお客さまの資産形成については、パートナーである野村證券と力を合わせながら、ソリューションの充実に努めます。福井県活力人口の増加の

ためには、何よりも地域の魅力を高める努力が必要です。県内企業の活力を高め、個人の暮らしを豊かにすることに加えて、まちづくりにも貢献して、交流人口・関係人口を増やすこともゴールの一つに据えています。こうした活動を進めることで、最終的には当行グループの連結当期純利益の増加につなげていくというストーリーを描いています。

高まる福井のポテンシャルと福井銀行グループの対応

2024年3月に実現した北陸新幹線の延伸によって全国から注目されるようになりましたが、元来福井は多くのポテンシャルを持つ地域であると言えます。例えば敦賀は、港の発展とともに古くから交通の要衝として知られ、社会基盤も充実しています。2026年には中部縦貫自動車道の整備によって中京圏との交流もさらに強化されることになります。こうした追い風も生かしながら、人口減少に歯止めをかけるべく、地域価値の向上を加速させていきたい考えです。福井の発展のためには、自治体との連携も重要な打ち手の1つとなります。社会基盤の強化や地域課題の解決という点では、福井県をはじめとした地域の自治体とは同じ目線を持っていることもあり、さらに連携を深めます。
Fプロジェクトとして福邦銀行との経営統合に向けて、いよいよ本格的に準備を進めています。経営統合により福井県内で50%のシェアを超える金融グループとなりますが、その責任と役割の大きさについては十分に認識しています。すべてのやり方、考え方をどちらかの銀行に合わせることは考えていません。

それぞれに強みや特徴があり、それらを融合することでお客さまの成長と発展を図ってまいります。これまで以上に価値を感じていただけるようなサービスを提供していく考えです。

地域価値の向上に向けて、これからの福井銀行グループがなすべきこと

地域価値向上の原動力となるのは、やはり人財です。既に申し上げたとおり、当行グループのビジョンに対して共感し、地域のために、自分が何をすべきか、自分たちには何ができるのか、ということを主体的に考えようとする職員を、一人でも多く増やしたいですし、結果的にそれが福井の地域価値向上に寄与すると信じています。
私たちのような地域金融機関には、地域の発展と自分たちの発展は一蓮托生であるという意識が強くあります。日本全体から見れば福井は小さな地域ではありますが、ここに暮らす人々はみな、私たちのファミリーだと思っています。ファミリーが安心して働けるような職場をつくり、安心して老後を過ごせるような地域にしたい。これは私自身の思いでもあります。そのために当行グループが出来ることは、無限にあると考えています。

企画本部長メッセージ

ウェルビーイングの実現は重要な経営課題
ウェルビーイング調査の分析結果を生かして
職員の成長と当行グループの
成長を両立させる

取締役 兼 常務執行役
荒木 健一

ウェルビーイングの実現に向けた取組み

ウェルビーイングという言葉は、近年様々な場面で広く使われるようになりましたが、福井銀行グループでは、こうした考え方を以前から持っていました。当行グループの競争力を高めていくためには、「人」の価値を高めることが不可欠であるという考え方です。林会長が頭取であった時代、職員のウェルビーイング実現のために人財マネジメントの改革に取り組んだことが、当行グループのウェルビーイング経営(人的資本経営)の始まりです。

「やらされ感」を持つことなく、高い目標に向かって自律的にチャレンジするようになること、仕事にチャレンジしていく幸せと、それにより当行グループの持続的成長を両立させること、これを私たちは「グロースゾーン(成長領域)で感じるウェルビーイング」とし、この実現を目指しています。

「Fプロジェクト Vision 2032」の達成に向けた10年間の長期経営計画では、ウェルビーイングを実現し、職員のチャレンジに伴走することの重要性を示しており、ビジョン実現に向けてスタートダッシュ期間としての「中期経営計画I」では、これを進める「ウェルビーイング戦術」を打ち出しています。加えて、サステナビリティに関する重要課題(マテリアリティ)としても、「ウェルビーイングの実現」を掲げています。つまり、ウェルビーイングの実現は、当行グループの経営戦略の重要な柱であるとともに、サステナビリティへの取組みの重要課題でもあるという位置付けです。

当行グループでは、ウェルビーイングの実現に向けたキーファクターとして、「理念・方針」「組織・風土」「環境・処遇」「意欲・成長」の4つを掲げています。

ウェルビーイングの実現に向けた4つのキーファクター

4つのキーファクター	理念・方針	組織・風土	環境・処遇	意欲・成長
目指す状態	■ 理念への理解・共感が高まっている ■ ビジョン・経営計画への理解・共感が高まっている ■ 営業方針・事業計画への理解・共感が高まっている	■ 部署内外と良好なコミュニケーションができている ■ チャレンジが組織的に奨励・促進されている ■ 上司・同僚との信頼関係が構築されている	■ 業務遂行に必要な環境が整っている ■ ワークライフバランスの均整が取れている ■ 処遇に対する満足感・納得感が高まっている	■ 仕事へのやりがいが高まっている ■ ポジティブな感情が高まっている ■ 高い目標に向かって成長を実感できている
ウェルビーイングの測定方法	▶ グループ全役職員を対象に、毎年「ウェルビーイング調査」を実施します。 ▶ 調査内容は、福井キャピタル&コンサルティングが提供する組織力診断サービス「Levigo」をベースとするアンケート調査を行います。(アンケートは無記名のWEB回答とすることで秘匿性を確保します。) ▶ 調査結果を基に、目指す状態とのギャップを特定し、ウェルビーイングの実現に向けた施策を展開します。			

それぞれのキーファクターごとに、職員が「目指す状態」を設定し、それに向かっていくことでウェルビーイングを実現させていこうとしています。当行グループでは、グループ職員を対象として「ウェルビーイング調査」を年1回実施していますが、この調査結果の分析をもとに、各キーファクターに紐づく施策の立案・実施を行っています。

当行グループの職員には、「真面目」な人が多いと思います。かつては上司から指示された仕事をコツコツとこなすタイプの職員も少なくありませんでしたが、ウェルビーイング戦術を進める中で、職員のマインドにも、少しずつ変化が見られ始めており、自分で考え、自律的に行動できる職員が増えてきています。

福井銀行と福邦銀行の統合、合併に向けた人財戦略

福井銀行と福邦銀行との間の人心融和は着実に進んでいます。両行は、2020年には「Fプロジェクト」を開始し、2021年には資本提携を結びました。現在は2026年の両行合併に向けて動き出しています。こうしたプロセスを着実に踏んできたことで、それぞれの職員同士の信頼関係は既に強固なものとなっています。営業現場での職員のコミュニケーションも活発に行われ、近隣の地域の支店長同士も、お互いに話し合い、連携しながら営業活動を行っています。私たちは福邦銀行の職員に対しても「ウェルビーイング調査」を実施していますが、合併に向けた期待感の高まりもあり、数値は上昇しています。福井銀行の役員が福邦銀行の現場で対話をするタウンホールミーティングも実施するなど、きめ細かい対応を行っています。今後は両行の合併に向けて、人事制度の統一化を進めていくことになります。人心融和が相当程度進むなかで、着実に進めていきたいと考えています。

人財戦略面での課題と展望

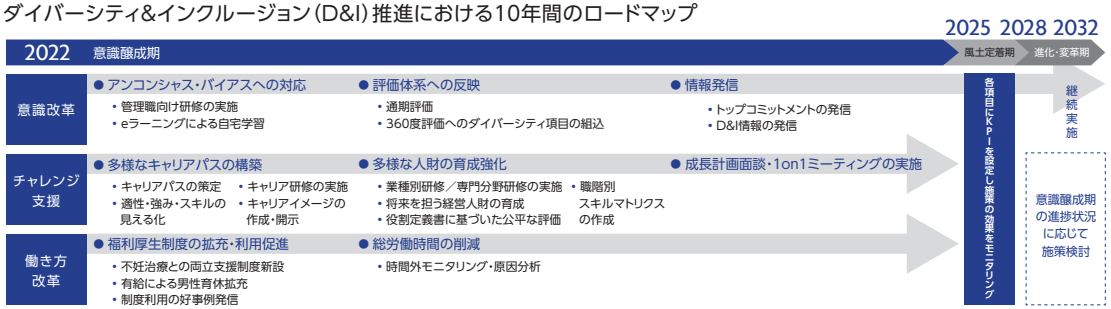
ウェルビーイングの実現に向けた、主要な人事戦略の状況についてご説明します。

1. ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)

D&Iを進める主な目的は、組織力の最大化にあります。Fプロジェクトの推進などを通じて事業を拡大させていくためには、多様なお客さまと対話し、信頼関係を構築する必要があります。多様なお客さまと接するためには、当行グループの職員もまた多様であることが必要です。そこで、2022年には「ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言」を行い、10年間のロードマップを策定しました。ロードマップでは「意識醸成期」「風土定着期」「進化・変革期」に分け、それぞれのフェーズごとに定めたKPIを使って進捗管理を行っています。

女性の活躍推進については、当行グループは業界のなかでも着手が早く、女性の管理職登用をいち早く実現

ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）推進における10年間のロードマップ



させています。ただ、組織力の最大化に向けては、D&Iのさらなるステップアップも必要だと考えています。

2.人財の採用

就業に対する若い世代の考え方は大きく変わりつつあります。当行グループで働くことを志望する方には、圧倒的に地元出身者が多いのですが、若いうちに様々な経験を積み、自分自身を成長させたいという思いから、一度は転職をし、いずれは当行グループに戻って地元のために働きたいという考えの職員もいます。こうした職員のために、いわゆるアルムナイ採用の制度も用意しています。こうした制度を利用して、他でキャリアを積んだ人財を再雇用することは、多様性のある人財を獲得することにもつながります。重要なことは、福井が好きな人であることです。福井への愛情を持つ人であれば、それを強みに変えていくことができると思います。こうした人財を生かすことが重要だと考えています。

3.人財育成

職員に対するウェルビーイング調査の結果を見ると、自己啓発や意欲・成長といった点に課題があると感じています。こうした課題を解決するため、近年は自身のキャリアについて考えてもらう研修を充実させています。さらに、例えば官公庁や他の民間企業などへの出向など、職員に銀行業務以外のキャリアを積んでいただくような試みも行っています。こうした経験もまた、多様性を拡げることにつながりますし、成長にもつながるものだと考えています。

また、これからの時代は、お客さまに対するコンサルティングのスキルを高めることも重要です。お客さまのことを理解し、ソリューションを提案できる人財を育てることは急務です。事業性理解実践研修やITコンサルティング研修などの各種研修の実施、外部機関へのトレーニー派遣など、コンサルティング人財の育成に積極的に取り組んでいます。

4.人事評価

長期ビジョンの策定と同じタイミングで、地域やお客さまにとっての価値を創り出すという「価値共創」を評価項目に織り込むなど、ビジョンの実現に向けて取り組んだ職員を適正に評価するための人事制度改革も行っています。ただ、評価精度を上げていくことについては、継続的に取り組むべき課題であると考え、人事評価の結果が個々人の次のステップアップのきっかけとなるよう、人事評価のレベルアップをしていきたいと考えています。

5.働きやすい職場環境づくり、健康経営

かつてはワーク・ライフ・バランスという言葉を伝えてきましたが、近年は、ワークもライフも一体で捉え、ともに充実させていくような考え方を持つことの意義を伝えています。そこで鍵を握るのはマネジメント層の理解です。1on1ミーティングの毎月の実施を進めており、その機会を捉え、個々の職員がワークとライフについてどう考えているのか、その両方を充実させていくには何が課題なのかを話し合っています。働きがいと働きやすさの両面を持った職場環境づくりに取り組んでいきたいと考えています。

健康経営については、2018年3月27日に「ふくぎん健康経営宣言」を制定し、役職員の健康増進・維持に向けた取組みを進めており、2019年以降6回連続で健康経営優良法人に認定されています。役職員のウェルビーイング経営を進めるうえでも、さらに取組みを充実させていきたいと考えています。

長期経営計画・中期経営計画

「Fプロジェクト Vision 2032」に掲げた
地域価値循環モデルの実現を目指して、
中期経営計画Ⅰをスタートしています。

長期経営計画		中期経営計画Ⅰの戦術	中期経営計画Ⅰのアクションプラン	関連するページ
ウェルビーイング実現に向けた取組み		ウェルビーイング戦術	01 役職員へのウェルビーイングの浸透	30 - 32
3つのドメインによる事業展開	コンサルティングドメイン	コンサルティング戦術（地域）	02 ネットワーク（産学官金連携）を生かした「まち・ひと・しごと」の面的支援	33 - 34
		コンサルティング戦術（法人）	03 伴走型支援を通じた真の経営課題の発見と解決	35
	ユーザビリティドメイン	コンサルティング戦術（個人）	04 ライフステージに応じたサービスの展開によるQOLの向上	36
		ユーザビリティ戦術（法人・個人）	05 金融インフラサービスの利便性向上とプラットフォームの構築	37
	ファンダメンタルドメイン	ファンダメンタル戦術	06 資金運用の多様化とノウハウの蓄積	38
事業ポートフォリオの構築（経営資源配分）		機能別戦術（人事）	07 戦略分野への人財配置と計画的育成	39
		機能別戦術（チャネル）	08 地域に根差した「ヒト×デジタル」のハイブリッドチャネルの提供	39
		機能別戦術（デジタル）	09 デジタル利活用による利便性・生産性の向上	40
		経営管理体制	10 利益・ALM・リスクの一体管理とコンプライアンス体制の高度化	61 - 62
		グループ体制	11 グループシナジーの最大化	68

中期経営計画Ⅰ　ウェルビーイング戦術

当行グループでは、多様な人財が高い目標へのチャレンジを通じて自らの成長を実感し、ウェルビーイングを実感することができる企業風土の実現に向けて、人財育成方針と社内環境整備方針を整備し人的資本経営を実践しています。

アクションプラン　役職員へのウェルビーイングの浸透

【 人財育成方針 】

● 人事ポリシー「厳しさと温かさ」

当行グループでは、人事ポリシーとして「厳しさと温かさ」を定めています。「厳しさ」とは、企業理念の実現に向けて当行グループや職員が目指す姿勢や行動のレベル感を表しています。「温かさ」とは、「厳しさ」に沿って取り組む職員を支える組織運営の考え方を表しています。職員の心理的安全性を確保し、また、人財育成も行いながら、職員を組織（チーム）として支えていくことを大切に考えており、この温かさを実感しながら、強い使命感や高い目標を持ち、結果を出そうと取り組むことができる職員を増やしていきたいと考えています。

厳しさ　（銀行や職員が目指すレベル感）
- 使命感（企業理念）
- 誠実で情熱を持った行動（行動理念）
- 高い目標
- 少数精鋭
- 成果（収益・アウトプット）
- 取り巻く環境打破

温かさ　（組織運営の考え方）
- マネジメント（心理的安全性）
- 人財育成（人づくり革命）
- 人間関係（チームワーク・サポート）
- 新しいワークスタイル
- プロセス重視
- 多様な働き方（育児・介護制度）

● 人財育成・研修体系

職員の各資格に求める役割を定義した「役割定義書」を制定しています。職員が役割を果たすため、現場にて仕事を通じて所属長・先輩が部下・後輩に知識やスキルの伝授を行うOJTを基本としつつ、各種研修の機会を設けています。また、自己啓発支援制度を設け、難関資格取得に向けた支援を行っています。

［ 行内研修 ］

- **階層別研修** ・・・ 各資格別に、求める役割を果たすための基本的な考え方、行動について集合研修を実施。
- **業務別研修** ・・・ 預金・為替、個人コンサルティング、事業性融資、法人コンサルティング、外国為替などの各業務について習得度合いに応じて集合研修を実施。

［ 行外研修（外部トレーニーを含む）］

- より専門的な知識やスキルを得ることを目的として、外部団体が主催する研修に職員を派遣。また、外部企業に直接職員を派遣し、外部企業で勤務するトレーニー制度も導入。

研修実績 2023年度	研修数	総時間	受講者数（延べ人数）	満足度評価
階層別研修	48	342.8 時間	1,721 人	87.0 %
業務別研修	36	356.8 時間	1,028 人	90.5 %

● 戦略分野への人財配置

本部機能統合や店舗数の削減により捻出した人財を戦略分野にシフトしています。戦略分野における人財は、外部トレーニーや研修等を通じて専門スキルを向上させ、それぞれの分野で活躍することでグループの収益に貢献しています。

	目標 2024年度	実績 ※ 2023年度
コンサルティング	30 名	17 名
デジタル	20 名	13 名
新規事業	10 名	21 名
合計	60 名	51 名

※中期経営計画期間中の戦略分野人員数の純増数

人的投資額に関する指標と目標

目　標	定　義	2022年度実績	2023年度実績
2024年度までに 30 % 以上増加	2022年度実績と比較した以下の合計額の増加率 ①研修費用、②外部トレーニー費用、③高度人財育成費用、④資格取得・維持管理費用、⑤自己啓発費用	63 百万円	2022年度比 ＋9.4 %（69百万円）

中期経営計画Ⅰ　ウェルビーイング戦術

アクションプラン　役職員へのウェルビーイングの浸透

【 社内環境整備 】　ウェルビーイングの実現に向けた具体的な取組み

当行グループでは、ウェルビーイングの実現のためのキーファクターを4つ（理念・方針、組織・風土、環境・処遇、意欲・成長）に分類し、年1回実施する「ウェルビーイング調査」の結果分析をもとに各キーファクターに紐づく施策を立案・実施しています。

理念・方針

● タウンホールミーティング

職員一人ひとりが自身の役割や行うべき行動を理解できるように、長期ビジョン及び長期経営計画の浸透を目的として、役員が各部署の職員と意見を述べ合う「タウンホールミーティング」を実施しています。

● はせチャンネル

職員が当行グループの方針や仕事に対する考え方や向き合い方を理解し、前向きに仕事に取り組むヒントや気づきを得て、活力向上につなげることを目的として、頭取自らが出演する動画「はせチャンネル」をeラーニングシステムで定期的に配信しています。

組織・風土

● 1on1ミーティング

多様性を認め合う組織風土・心理的安全性の高い組織風土を確立するために、上司と部下のコミュニケーション向上及び部下の人財育成を目的として「1on1ミーティング」を実施しています。1on1ミーティングを実施する意義や方法について情報発信することで、実施率の向上を図ります。

● 褒めらLETTER

職員が互いに褒め合いモチベーションを高めることを目的とした「褒めらLETTER」という仕組みを導入しています。

● 360度評価

部下が上司を評価する「360度評価」を導入し、上司がマネジメント方法を考える機会を設けています。

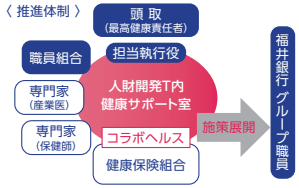
環境・処遇

● ベースアップ

職員が安心して働くことができる環境づくりや働きがいの向上を目的として初任給の引き上げを含めたベースアップの実施を決定しました。

● 健康経営

当行は2018年に「ふくぎん健康経営宣言」を制定し、定期健康診断100%受診、ストレスチェックによるメンタルヘルスケア、健康マスター検定の資格取得推奨等を通じた役職員の健康維持や増進に取り組み、「健康経営優良法人」に6年連続で認定されています。



意欲・成長

● キャリア研修・考え方教育

仕事を中心とした人生における自身のキャリアを様々な視点から考え、対話を通して考えを深めることや将来のありたい姿に向けて主体的な行動計画を策定することを目的として、「キャリア研修」を実施しております。また、職員一人ひとりが主体的に考え、行動する習慣を習得することを目的として、「考え方教育」を実施しています。

● 社外副業制度

職員の多様な働き方を支援するとともに、主体的なキャリア形成やスキルアップを通じて自己成長を実感することによるウェルビーイングの実現を目的として、「社外副業制度」を導入しています。制度導入後、6名の職員が社外副業を実施しています。

ウェルビーイングの実現に関する指標と目標

指 標	定 義	目 標	2022年度実績	2023年度実績
職員満足度	ウェルビーイング調査結果	2024年度までに ポジティブ回答60.0%以上	ポジティブ回答 45.8％	ポジティブ回答 53.4％
1on1ミーティング 実施率	月1回以上上司と1on1ミーティングを実施している職員の割合	2024年度までに 80.0%以上	64.4％	53.0％

【 社内環境整備 】 ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)推進のための取組み

D&I推進における10年間のロードマップにおいて、2022年からの3年間を「意識醸成期」と位置付けています。
役職員のD&Iに対する理解度向上、意識改革を促進するため、セミナーや交流会などを開催しています。

● 社外取締役との意見交換会の実施

D&I推進の方針や取組みについて、社外取締役から助言をもらい議論を深める場として、女性社外取締役の梅田取締役と定期的に意見交換会を開催しています。

● 福井県 鷲頭美央副知事との交流会の開催

鷲頭副知事より「女性が働きやすい社会の実現に向けて～仕事もプライベートも楽しむために～」をテーマに講演いただき、講演後には、当行グループ職員、県内企業の女性経営者・管理職の方を交え、座談会を行いました。

● 職員向けパパ育休に関するセミナーの開催

職員の男性育休に対する理解を深め、多様な働き方を推進するため、外部講師のセミナーと参加者による座談会を実施しました。

管理職に占める女性労働者の割合

14.2%

男性の育児休業等取得率

100.0%

※男性の育児休業等取得率については、育児・介護休業法に基づき算出しています。

労働者の男女の賃金の差異

全労働者 55.3%

うち正規雇用労働者 59.5%

うちパート・有期労働者 69.1%

※パート・有期労働者は、パートタイマー及び嘱託契約の労働者を含み、派遣社員を除いています。
※全労働者は、正規雇用労働者とパート・有期労働者を含んでいます。

プラチナくるみんプラス認定取得

D&Iに関する指標と目標

指 標	定 義	目 標	2022年度実績	2023年度実績
総労働時間削減率	2021年度実績と比較した総労働時間の削減率(正規雇用労働者+嘱託契約労働者)	2024年度までに6.0%以上削減	2021年度比 2.8%削減	2021年度比 2.8%削減
管理職多様性比率	管理職(※1)に占める以下の項目の多様性比率 ①性②国籍③年齢(※2)④勤務年数(※2)⑤中途採用者	2024年度までに30.0%以上	27.8%	32.0%

(※1)管理職には労働基準法上の管理監督職に加え、管理監督職の一つ手前の職階である代理職を含める　(※2)年齢、勤務年数は標準的な登用と比較して早期に登用された人数を対象とするための項目

中期経営計画Ⅰ　コンサルティング戦術（地域）

アクションプラン　ネットワーク（産学官金連携）を生かした「まち・ひと・しごと」の面的支援

北陸新幹線の県内延伸の好機を最大限に活用するべく、新幹線各駅周辺を中心としたまちづくり支援や、グループ会社「ふくいヒトモノデザイン株式会社」が地域の交流人口や観光消費額の増加のために、観光事業及び物販事業を展開しています。

まちづくり支援

北陸新幹線の福井・敦賀開業に向けて、
新幹線駅周辺のまちづくりをサポート。

※提供：JRTT鉄道・運輸機構

福井駅前電車通り北地区A街区

再開発事業の立ち上げ、事務局の運営などこれまで8年支援

「まちづくり協議会」の運営事務を受託。
ホテル事業者の進出を中心的に支援

選定された事業者（SPC）に対し、資金面や事業者紹介を通じ強力に伴走支援

地域の観光活性化支援

当行グループの地域ネットワークを活用し
福井県内の観光地や地域資源をつなぎ
地域の観光活性化を支援。

ふくいヒトモノデザイン 株式会社

ふくいヒトモノデザインプロデュース
『水ようかんサンドクッキー』

JR福井駅「おみやげ処 福井」2024年3月
販売金額・販売数ともにNo.1

DXを活用した地域経済の活性化に向けて、グループ会社「株式会社ふくいのデジタル」が運営するスマートフォンアプリ「ふくアプリ」を利用して、福井県のデジタル地域通貨基盤事業を受託しています。「ふくアプリ」は福井県や市町が利用できるデジタル決済プラットフォームとして、官民の多様な施策の実現に活用されています。

DXを活用した地域経済の活性化に向けて　～ふくいのデジタル～

2022年9月に地域のDX推進によるウェルビーイング向上を目的とし、株式会社福井新聞社と共同で設立しました。
スマートフォンアプリ「ふくアプリ」を通じて、各団体・自治体・企業と連携しDXによる新たな体験価値を提供しています。

株式会社 ふくいのデジタル
Digital for Fukui Co.,Ltd.

福井県の
デジタル地域通貨
「ふくいはぴコイン」
「ふくアプリ」から提供

「ふくアプリ」を通じて、福井モデルのウェルビーイング・デジタル社会を実現

ふくアプリ 県民利用 5人に1人

利用可能店舗 約4,300店

県内自治体 事業受託 全17市町

はぴコイン 利用額 約12億円

※2024年3月末時点

NEW **2024年3月ふくアプリで「ふくいMaaS」開始**
福井県内鉄道・バスの経路検索・デジタルチケットサービスが利用可能

内閣府より表彰

- 「Digi田（デジでん）甲子園2023」でベスト4

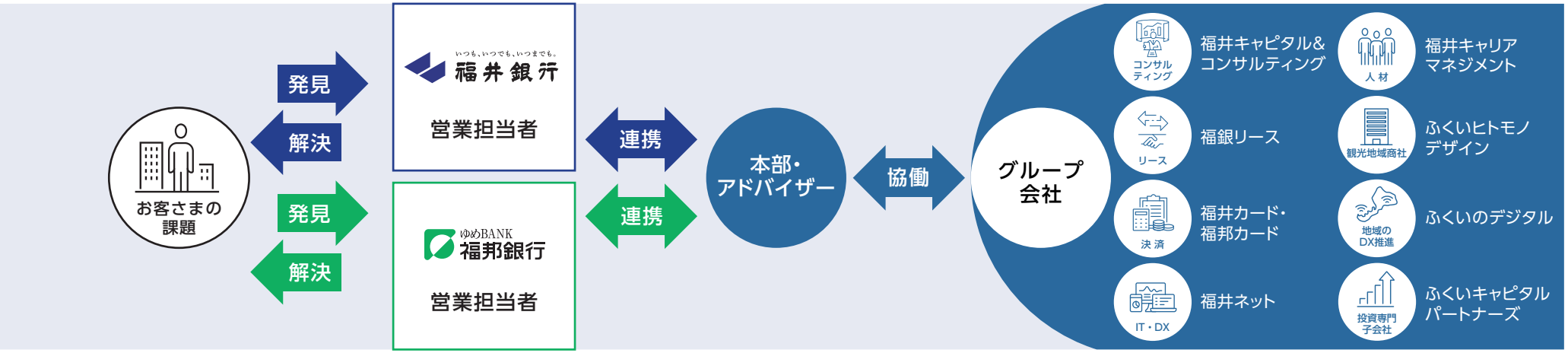
- 令和5年度地方創生に資する金融機関等の「特徴的な取組事例」

中期経営計画Ⅰ　コンサルティング戦術（法人）

アクションプラン　伴走型支援を通じた真の経営課題の発見と解決

これまで一貫して取り組んできた事業性理解を土台として、圧倒的な当事者意識でお客さまの課題の発見から解決まで長期目線で伴走します。
お客さまの顕在化した課題の解決をお手伝いするだけにとどまらず、お客さまと対話を重ねていく中で、潜在的な課題を発見し、さらに深掘りしていくことで本質的な課題（真の課題）まで突き詰め、グループ一体となって、その解決を支援・伴走していくコンサルティングを行っています。

グループ会社の機能を結集させ地域とお客さまの課題「発見」「解決」へ

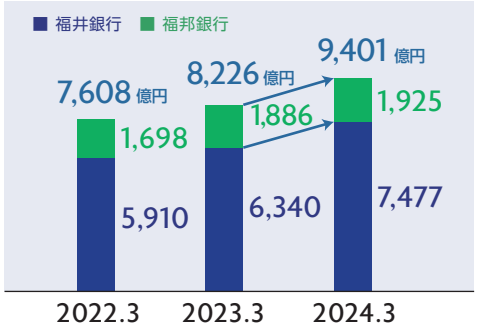


中小企業向け貸出残高

2行合算　**9,401** 億円

前年度比　**＋1,175** 億円

※個人向け貸出を除く

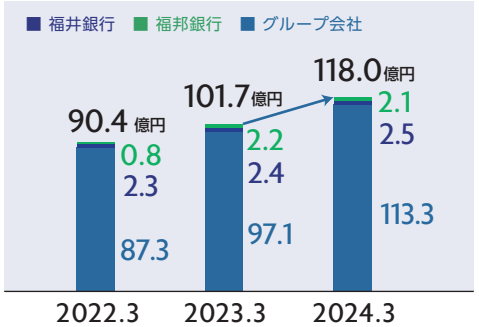


法人コンサルティング収益（※1）＋グループ会社売上高（※2）

2行合算　**118.0** 億円

前年度比　**＋16.2** 億円

※1 福井銀行単体および福邦銀行単体合算
※2 グループ間の業務委託料等を除く売上高
（福井信用保証サービスを除く）



中期経営計画Ⅰ　コンサルティング戦術（個人）

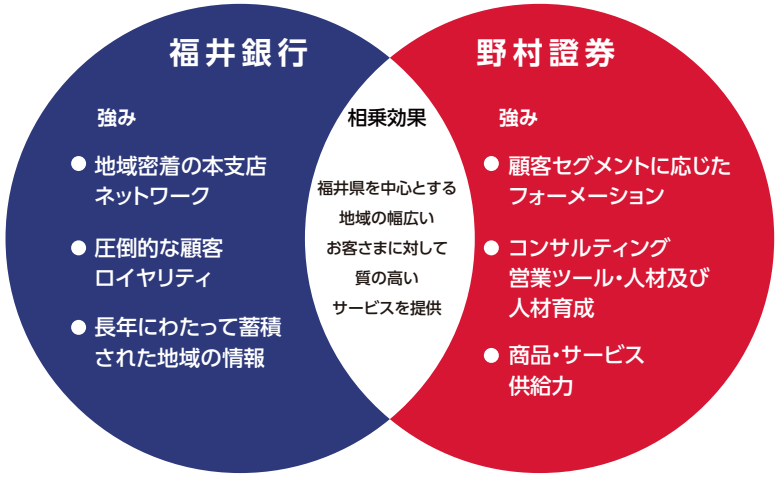
アクションプラン　ライフステージに応じたサービスの展開によるQOLの向上

※QOL：Quality Of Lifeの略。「生活の質」の意味

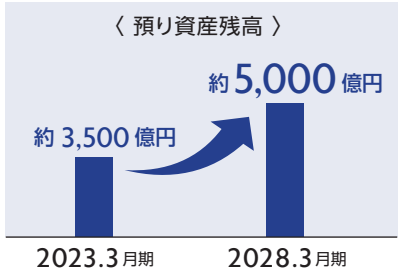
地域のお客さまの豊かな生活や健全な資産形成を支援するために、野村證券株式会社と金融商品仲介業務における包括的業務提携を開始しました。
また、相談拠点である「コンサルティングプラザ」を新たに開設し、お客さまのライフステージに応じた質の高いコンサルティングを提供しています。

野村證券との金融商品仲介業務における包括的業務提携

スローガン ～ 福井の未来に、金融の力を。～　FUKUI × NOMURA alliance

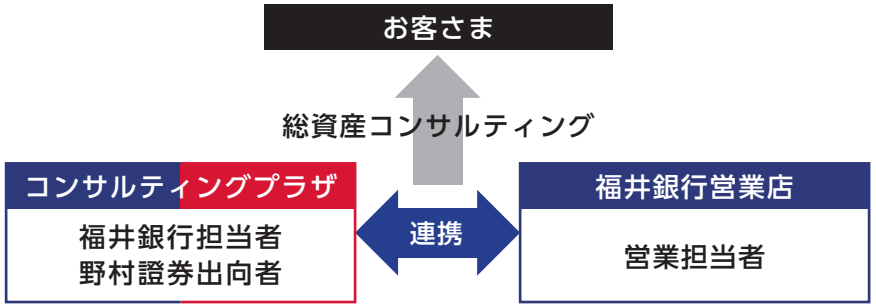


2028年3月期までに両社合計の預り資産残高を
5,000億円に



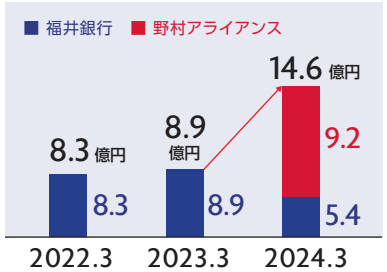
2023年5月 アライアンス業務スタート

- 2023年5月15日 野村證券より約50名の出向者を受け入れ福井県内4か所の専門拠点（コンサルティングプラザ）で営業を開始しています。
- コンサルティングプラザと福井銀行営業店が連携し「総資産コンサルティング」を展開しています。



アセットコンサルティング手数料推移
※福井銀行単体

14.6億円
前年度比 ＋ **5.7**億円



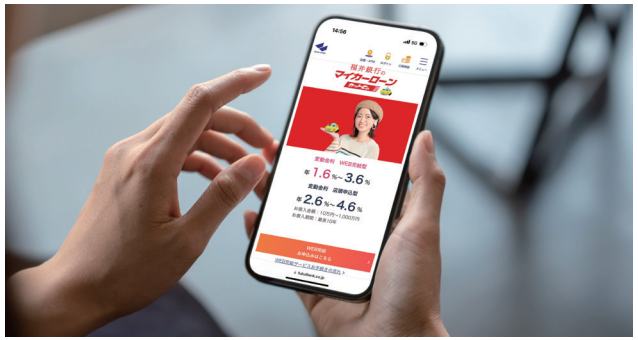
中期経営計画Ⅰ　ユーザビリティ戦術（法人・個人）

アクションプラン　金融インフラサービスの利便性向上とプラットフォームの構築

お客さまの利便性向上のため、ウェブ上でローン申込みから契約までが完了する「無担保ローンWEB完結サービス」の取扱いや、スマートフォンアプリ「福井銀行アプリ」のアプリ内完結取引の拡充、セブン銀行のATMにおいて諸届手続きが可能となるサービスを提供し、非対面サービスの拡充を進めています。

無担保ローンWEB完結サービス

- 2023年5月より無担保ローンWEB完結サービスの取扱開始。申込みから契約まで来店不要。



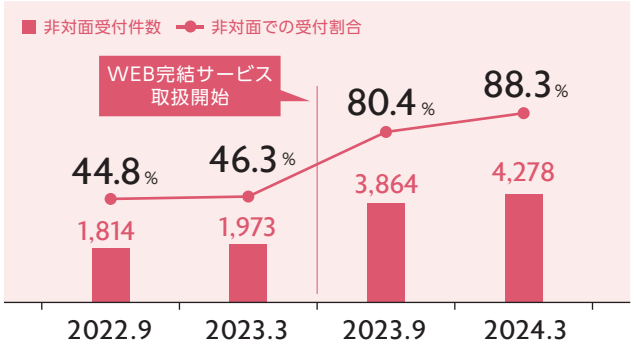
NEW 福井銀行アプリ・セブン銀行ATMの機能拡充！

- 通帳・キャッシュカード・印鑑の「紛失・盗難」「発見」「再発行」の手続きが可能に。
- 住所・電話番号・勤務先の変更が可能に。

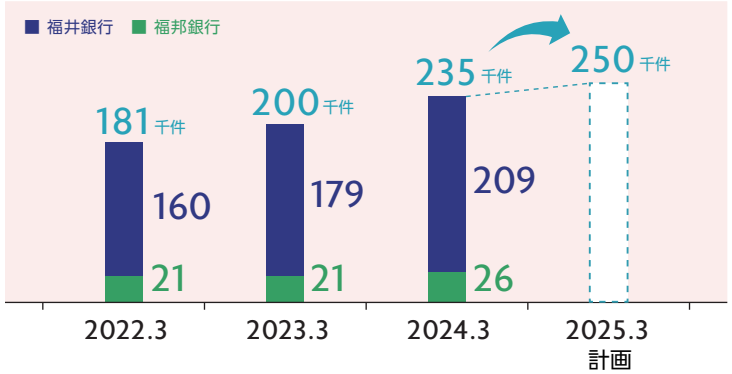
- 住所・電話番号の変更が全国のセブン銀行ATMでお手続きできます。

※セブン銀行新型ATM（第4世代）でお手続き可能です。

無担保ローン申込件数の推移



インターネットバンキング・アプリ登録先数の推移



中期経営計画Ⅰ　ファンダメンタル戦術

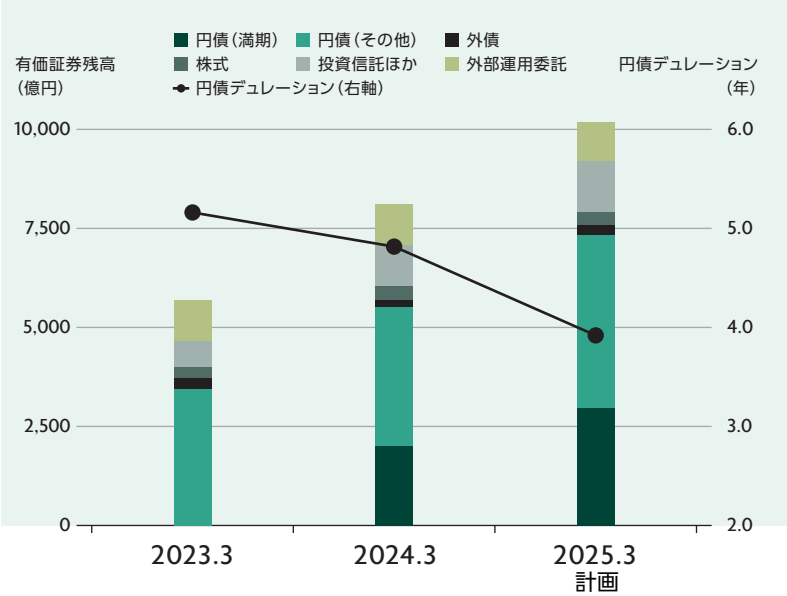
アクションプラン　資金運用の多様化とノウハウの蓄積

当行グループは、預金業務、貸出業務に加えて有価証券運用にも長年取り組んでいるほか、新しいファイナンスの領域にも取り組んでいます。これらの事業領域については、当行グループの長期安定的な財務基盤構築に資するポートフォリオ構築と運用に努めながら、それらのマーケット運用や様々なファイナンスへの参画を通して得られる情報やノウハウを中長期的に地域やお客さまへのソリューションや当行グループのビジネスモデル進化につなげるねらいをもって取り組んでいます。

有価証券運用

金利情勢に応じた債券ポートフォリオの構築や外部の専門家知見も取り入れたグローバルな運用（外部運用委託）を行っています。

- 注力投資分野
  円債、外債（投信含む）／外部運用委託

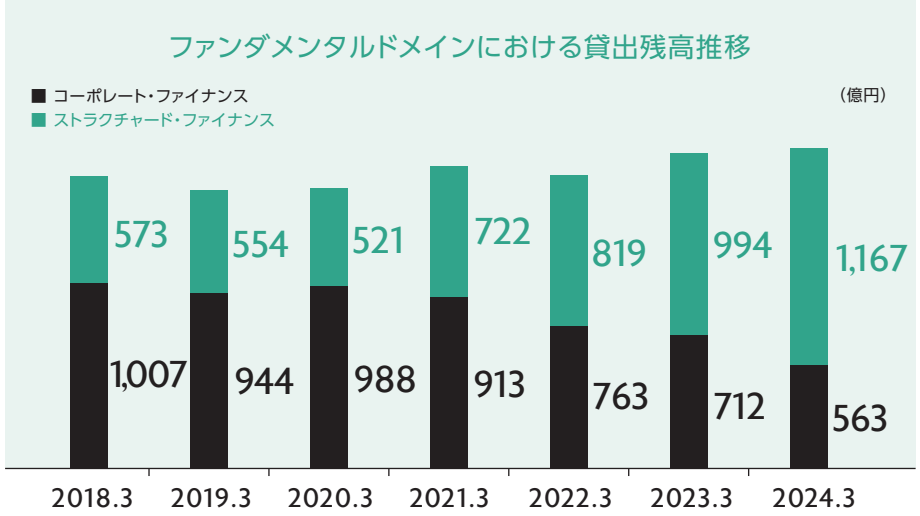


ストラクチャード・ファイナンス※1

2024年6月に専門部署として「ストラクチャードファイナンスチーム」を新設し、高度化する金融ニーズへの対応及びリスク管理体制強化を行っています。

- 注力投資分野
  LBO・MBO※2／プロジェクト（再生エネルギー等）／不動産（ノンリコースローン）

※1 ストラクチャー（仕組み）を構築して行う資金調達方法の総称
※2 買収対象会社の資産及びキャッシュフローを担保に、銀行借入等により資金を調達し、会社を買収することをいう



中期経営計画Ⅰ　機能別戦術（人事・チャネル）

アクションプラン　戦略分野への人財配置と計画的育成 ／ 地域に根差した「ヒト×デジタル」のハイブリッドチャネルの提供

お客さまの利便性を確保しながら、福井銀行および福邦銀行の店舗等・ATM網の再編を進めると同時に、両行の本部機能の統合を進め、
これらにより創出した人財からコンサルティング分野や新事業分野へ戦略的に人員配置し、コンサルティング強化につなげています。

BinB（店舗内店舗）および本部機能統合による人員創出

※2022年4月～2024年3月累計

128 名

BinB（店舗内店舗）& Bank in Bank　65 名

福井銀行・福邦銀行 本部の機能統合　63 名

人員創出

戦略的な人員再配置（純増）

※2022年4月～2024年3月累計

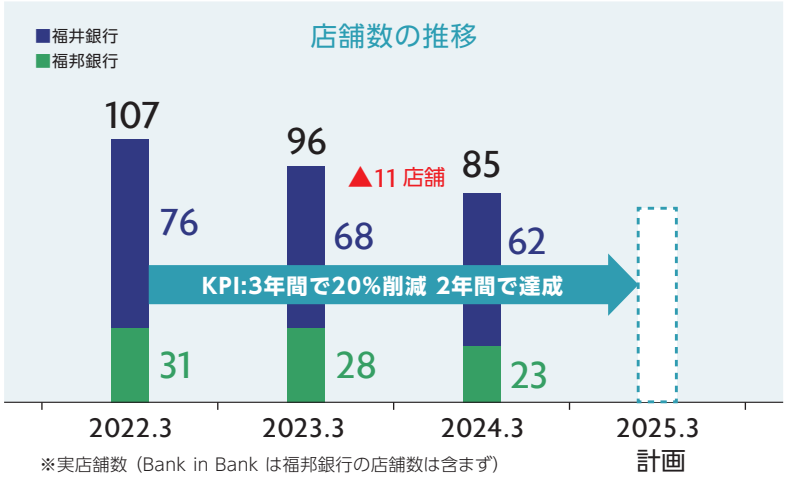
51 名

戦略的な人員再配置（純増）

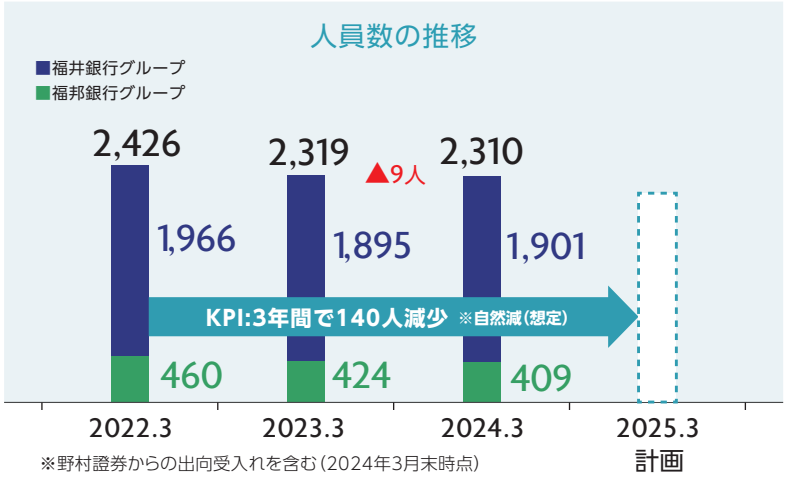
コンサルティング 17 名
- 福井キャピタル&コンサルティング
- 福銀リース・福井カード
- 福井銀行本部アドバイザー・パートナー

新事業 21 名
- 福井キャリアマネジメント
- ふくいヒトモノデザイン
- ふくいのデジタル
- ふくいキャピタルパートナーズ

デジタル 13 名（福井銀行本部）



※実店舗数（Bank in Bank は福邦銀行の店舗数は含まず）



※野村證券からの出向受入れを含む（2024年3月末時点）

中期経営計画Ⅰ　機能別戦術（デジタル）

アクションプラン　デジタル利活用による利便性・生産性の向上

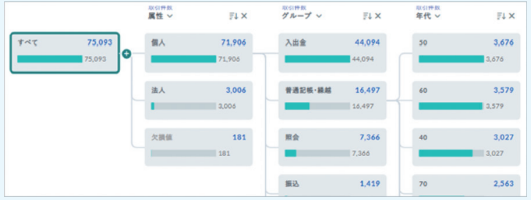
データ利活用による生産性向上と付加価値創造

STEP 1　データ分析プラットフォーム「KI」の活用 ▶ 浸透とタレントの発掘

- データ利活用の社内浸透を目的に、2023年4月より
  キーエンス社のデータ分析プラットフォーム「KI」を導入

- 組織横断型（本部計8グループが参加）のワーキンググループを組成
  「データに基づき意思決定できる能力の育成」を合言葉に、
  参加メンバーは様々なジャンルより自ら選定したテーマに対して
  「データ収集 → データ分析 → 施策実行」のPDCAサイクルを実践
  ※テーマ：チャネル分析、360度評価アンケート分析、住宅ローン先の取引状況分析…等々

- ワーキンググループの取組みから**意欲とスキルの高い人財が出現**
  これらのタレントを軸に、**組織的成果も期待できるテーマに対して分析を継続し施策へも**反映
  ※テーマ：店頭取引分析、カードローンターゲティング、営業活動の見える化…等々



～店頭取引の要因ツリー分析（例）～

STEP 2　予測AI：開発の内製化 ▶ アジャイルな開発・活用を目指して

- 将来的なデータ利活用への準備として
  数年前からデータを整備・蓄積、各種データを過去分に遡って速やかに抽出できる体制を一定整備
  （予測AIの開発には大量の学習データが必要 アジャイル開発へのアドバンテージに）

- フィンクロス・デジタル社と共同で各種予測AI※を開発
  ※来店客数予測AI、預金・貸出金残高予測AI、デフォルト予測AI…等々

～来店客数予測AIを活用した来店客数予想カレンダー（例）～

- **データ分析スキルの高い人財を予測AIの開発プロジェクトに投入し共同開発で得られたノウハウやデータ抽出体制を柔軟かつ高度に活用中**

- 高い次元でよりアジャイルに予測AIを開発すべく
  次段階として内製化（自社での開発・運用）体制を整備中

STEP 3　生成AI：専用環境の導入 ▶ 生産性向上と付加価値創造へ

- **「金融機関は生成AIの活用により生産性を大きく向上できる」**との仮説から2023年5月頃より
  ツールの試行・検討を開始

- 「専用環境での活用が最も有効」との検討結果に
  基づき、Microsoft社「Azure OpenAIサービス」を
  使った福井銀行専用生成AIツール「Asis-AI」を構築し、
  2024年3月より本部での試行運用を開始
  ※専用環境を構築しているのは金融機関でも少数
  高い情報セキュリティが確保された専用環境を社内
  ネットワークとつなげ、**インプットに社内情報を利用し**
  アウトプットを業務に直結させるなどシームレスな
  運用を可能に

- **本部での試行運用ではアイデア出し、文章作成、翻訳、プログラミングコード作成などに活用**
  今後は営業店業務の生産性向上や各種サービスの
  質の向上（付加価値創造）への活用段階に

STEP 4　情報発信 ▶ 注目される存在へ

- FIT展（金融国際情報技術展）での講演やマスコミ向け紹介に積極対応
- 現在、他金融機関はもちろん、異業種や地元有力企業からの事例紹介依頼も増加
- ビッグデータを有する銀行は、データ利活用で得られる効果は高い。今後も課題やニーズをアジャイルに解決できるデータ利活用の体制を整備し取組みを発信していくことで、地域のDXを牽引する存在を目指したい

～FIT2023東京での講演～

中期経営計画Ⅰ　目標達成のためのKPI

項 目	KPI	2024年3月期（実績）	2025年3月期（計画）
結 果	中小企業向け貸出残高	9,401 億円	(※1) 8,000 億円
	観光・まちづくり関連支援件数	340 件	(※2) 300 件
	SDGs・脱炭素関連支援件数	441 件	(※2) 500 件
	店舗数	△20 %	△20 %
	ATM台数	△28 %	△25 %
	地域への人財供給（自然減）	116 名	(※2) 140 名
行 動	インターネットバンキング・アプリ登録先数	23 万件	(※1) 25 万件
体 制	戦略分野への人財配置 (※3)	+51 名	+60 名
	コンサルティング人財投資	+57 百万円/年	+100 百万円/年
	デジタル投資	+534 百万円/年	+500 百万円/年

注 +△表記はすべて2022年3月末比　※1：2025年3月末時点 ※2：2022年4月～2025年3月末での累計 ※3：コンサルティング・デジタル及び新規事業分野への人財配置

中期経営計画Ⅰ　目標経営指標の進捗

連結当期純利益※

2025年3月期目標 40 億円以上

2024年
3月期実績 37.1 億円

※親会社株主に帰属する当期純利益　（目標進捗率：92.9%）

連結自己資本比率

2025年3月末目標 7.0 %以上

2024年
3月末実績 7.41 %

（目標比：+0.41ポイント）

連結コアOHR

2025年3月期目標 77.0 %以下

2024年
3月期実績 80.1 %

（目標比：3.1ポイント未達）

連結ROE

2025年3月期目標 3.0 %以上

2024年
3月期実績 2.87 %

（目標比：△0.13ポイント）

サステナビリティへの取組み

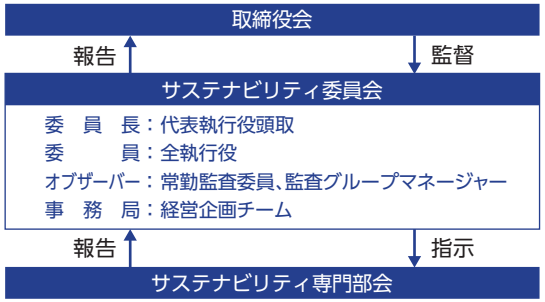
SDGs（持続可能な開発目標）の延長線上に、2050年には実質的なCO_2排出量ゼロを目指すパリ協定に基づくカーボンニュートラル宣言が出され、社会全体でも企業活動においてもカーボンニュートラル実現のための持続的社会づくりに取り組んでいく方向が示されています。「地域産業の育成・発展と地域に暮らす人々の豊かな生活の実現」を企業理念に掲げ、長年にわたり地域やお客さまと歩んできた当行グループの取組みは、いつも、いつでも、いつまでも持続的な地域社会の実現そのものです。

サステナビリティ基本方針

当行グループは、持続可能な地域社会の実現に向け、気候変動等の環境問題など地域社会を取り巻く様々な課題解決に誠実かつ公正に取り組み、社会価値・経済価値・企業価値の向上を目指していきます。

サステナビリティにかかるガバナンスと推進体制

当行グループでは、サステナビリティへの対応を経営上の重要な課題であると認識し、サステナビリティに関する課題に対応するため、代表執行役頭取を委員長とし、全執行役を構成員とする「サステナビリティ委員会」を設置しています。



● サステナビリティ委員会での議論内容

年　月	関連する重要課題（マテリアリティ）	内　容
2023年　5月	TCFDへの対応	TCFD提言に基づく気候関連情報開示の内容 指標及び目標の設定
2023年　6月	ウェルビーイングの実現	タウンホールミーティングの企画案
2023年　9月 2023年 11月	TCFDへの対応 事業成長や資産形成の実現/ 活力にあふれた地域の実現	地域・お客さま向けサステナビリティ推進施策案 及び施策の進捗状況
2023年 12月	ウェルビーイングの実現	2023年度ウェルビーイング実現のための取組進捗
2024年　2月	TCFDへの対応 事業成長や資産形成の実現/ 活力にあふれた地域の実現	2024年度サステナビリティ経営支援にかかる営業戦略
2024年　3月	ウェルビーイングの実現	ウェルビーイングアンケート結果及び今後の取組方針

重要課題（マテリアリティ）の特定プロセス

STEP 1 社会課題の抽出

SDGsなどの国際基準、社会的な要請や福井県の地域課題・地域特性を踏まえて企業活動がステークホルダーに正または負の影響を与えうる課題を抽出

STEP 2 マテリアリティの整理

抽出した課題を当行グループの企業理念や経営戦略を踏まえた優先度及びステークホルダーへの影響の大きさから絞り込みを行い、重要課題（マテリアリティ）として整理

STEP 3 妥当性の検証

サステナビリティ委員会で妥当性を検証
「E（環境）」「S（社会）」「G（ガバナンス）」ごとに課題及び具体的な取組みを整理

STEP 4 マテリアリティの特定

サステナビリティ委員会での議論内容を取締役会に報告し、承認を得る

持続可能な地域社会の実現に向け、地域やお客さま、職員が直面している課題の解決に貢献するために
サステナビリティに関する重要事項（マテリアリティ）を定め、気候変動や人的資本経営などの具体的な取組みを実施しています。

重要課題（マテリアリティ）		具体的な取組み	関連するSDGs	関連するページ
E（環境）	TCFDへの対応	● ESG投融資の拡大 ● 気候変動リスク・機会に関する情報開示 ● 自社のCO_2削減	7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに 13 気候変動に具体的な対策を	ページ 45 - 50
	環境保全の強化	● 森林整備活動を通した自然環境の維持と環境保全意識の向上 ● ペーパーレスの推進	12 つくる責任 つかう責任 14 海の豊かさを守ろう 15 陸の豊かさも守ろう	
S（社会）	ウェルビーイングの実現	● 多様な考え方や働き方の受容 ● 職員一人ひとりの働きやすさと働きがいの向上 ● 地域・グループの持続的成長に貢献できる人財の育成 ● 健康経営の推進	3 すべての人に健康と福祉を 5 ジェンダー平等を実現しよう 8 働きがいも経済成長も 10 人や国の不平等をなくそう 16 平和と公正をすべての人に	ページ 30 - 32
	事業成長や資産形成の実現 活力にあふれた地域の実現	● コンサルティング機能の発揮 ● ユーザビリティの高い金融インフラの提供 ● 次世代・若年層への金融リテラシー向上支援 ● 持続可能なまちづくりの支援	4 質の高い教育をみんなに 9 産業と技術革新の基盤をつくろう 11 住み続けられるまちづくりを	ページ 33 - 40 ページ 51 - 52
G（ガバナンス）	Fプロジェクトの推進	● コストシナジーの実現と適正な資源再配置 ● グループとしてのリスク管理の高度化	17 パートナーシップで目標を達成しよう	ページ 53 - 60

気候変動に関する取組み

2021年9月に賛同した「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の提言に基づき、気候変動が事業にもたらす影響を分析しております。

戦 略

● 機会とリスク

気候変動に関する機会及びリスクについて、短期（3年）、中期（10年）、長期（30年）の時間軸で定性的な分析を行っております。

	分 類		主な機会/リスク	時間軸
機会			●お客さま、地域への伴走型支援による持続可能な地域社会の実現に資する投融資やコンサルティングサービスの提供などのビジネス機会の増加	短期～長期
			●気候変動に対する適切な取組みと開示による企業価値の向上	短期～長期
リスク	移行リスク		●気候変動に対する規制強化や脱炭素社会への移行に伴うコスト負担増加及び消費者行動の変化によるお客さまの業績悪化に伴う与信関連費用の増加	中期～長期
			●脱炭素化などの気候変動問題に対する取組みが他社に劣後することによる企業価値の低下	短期～長期
	物理的リスク	急性リスク	●気候変動に起因する自然災害の増加により、お客さまの事業活動が中断・停滞し、業績が悪化することによる財務諸表の変化に伴う与信関連費用の増加	短期～長期
			●大規模な自然災害等によりお客さまの不動産等の担保価値が毀損することによる与信関連費用の増加	短期～長期
			●当行グループ拠点の被災に伴う営業活動の中断	短期～長期
		慢性リスク	●平均気温の上昇や海面上昇に伴うお客さまの業績悪化、担保価値の毀損による与信関連費用の増加	中期～長期

● シナリオ分析

① 移行リスク

脱炭素社会への移行による影響が大きいセクターに対し、融資ポートフォリオにおけるリスク重要度評価に加えて、地場資本の中小企業が多い福井県経済の特徴を捉え、①電力セクター②福井県内の中小企業を分析対象として選定し、IEAのネットゼロ排出シナリオを踏まえた分析を通して財務への影響度を算定しております。

項 目	内 容
シナリオ	IEA/NZE シナリオ（1.5℃）
分析対象	①電力　②福井県内の中小企業
分析手法	炭素税が導入された場合のお客さまの費用増加や売上減少に伴う業績悪化
対象期間	2050 年まで

（福井銀行単体）

分析結果	2022年度	2023年度
移行リスク	与信関連費用増加額 最大12億円	与信関連費用増加額 最大13億円

② 物理的リスク

異常気象（洪水）の影響による事業性貸出先の営業停止に伴う売上減少や、不動産担保の毀損などが発生した場合の与信関連費用の増加について、IPCCの代表濃度経路シナリオを踏まえた分析を通して財務への影響度を算定しております。

項 目	内 容
シナリオ	IPCC/RCP8.5 シナリオ（4℃）
分析対象	▶ 福井県内の事業性貸出先 ▶ 福井県内の不動産（建物）担保
分析手法	▶ 事業性貸出先の営業停止による売上減少に伴う業績悪化 ▶ 不動産担保の毀損
対象期間	2050 年まで

（福井銀行単体）

分析結果	2022年度	2023年度
物理的リスク	与信関連費用増加額 最大10億円	与信関連費用増加額 最大12億円

③ 炭素関連資産

融資ポートフォリオにおける炭素関連資産の総貸出金に占める割合は以下のとおりであります。

[エネルギーセクター]
石油及びガス、石炭、電力ユーティリティ

[運輸セクター]
航空貨物、旅客空輸、海上輸送、鉄道輸送、トラックサービス、自動車及び部品

[素材・建築物セクター]
金属・鉱業、化学、建設資材、資本財、不動産管理・開発

[農業、食料、林産物セクター]
飲料、農業、加工食品・加工肉、製紙・林業製品

セクター	2022年度（福井銀行単体）	2023年度（2行合算）
エネルギー	1.92%	1.46%
運輸	2.26%	1.92%
素材・建築物	12.04%	18.38%
農業、食料、林産物	1.77%	1.58%
合計	17.99%	23.33%

リスク管理

当行グループは、気候変動に起因する移行リスク及び物理的リスクをグループ全体の事業・財務内容に影響を与える重要なリスクとして認識しております。シナリオ分析等の実施により当該リスクを識別・評価することで、信用リスク等に与える影響の程度や蓋然性を把握・分析するとともに、統合的リスク管理の枠組みにおける管理態勢の構築に取り組んでおります。

● Fプロジェクト　サステナブル投融資方針

当行グループは、地域社会を取り巻く様々な課題解決に誠実かつ公正に取り組み、持続可能な地域社会を実現していくため、本方針に基づき環境・社会の課題解決に資する事業等に積極的な支援を行っていくとともに、環境・社会に負の影響を与える可能性のある事業等に対して適切な対応を行ってまいります。

① 積極的に取り組む分野

(1) 地域産業の振興と持続的な発展に寄与する事業

(2) 省エネルギー・再生可能エネルギー事業及び脱炭素社会実現に寄与する事業

(3) 高齢化・少子化等の課題解決に寄与する事業

② 取組みを回避する分野

(1) 石炭火力発電事業

石炭火力発電所の新規建設事業に対する投融資は原則行いません。ただし、例外的に取組みを検討する場合は、各国のエネルギー政策や国際的ガイドライン等に基づき、環境への影響や発電効率性能など、個別案件ごとの特性を勘案したうえで、慎重に対応いたします。

(2) 大規模森林伐採事業

大規模な森林伐採や焼却を行う事業に対する投融資については、国際的に認められている認証取得状況をはじめとする適法性及び地域社会や環境への影響を考慮したうえで、慎重に対応いたします。

(3) 非人道兵器製造関連事業

核兵器・生物化学兵器等の大量破壊兵器や対人地雷・クラスター弾等の非人道的な兵器の開発・製造に関与する事業に対する投融資は行いません。

(4) 人権侵害・強制労働等に関与する事業

人身売買等の人権侵害や児童労働・強制労働への直接的または間接的な関与が認められる事業への投融資は行いません。

● 指標及び目標

指　標	目　標	2023年度実績
サステナブル・ファイナンス※	2022年度～2031年度まで実行額累計1兆円	実行額累計2,131億円（前年度比+1,121億円）

※「Fプロジェクト　サステナブル投融資方針」における「積極的に取り組む分野」に該当する投融資

指標及び目標

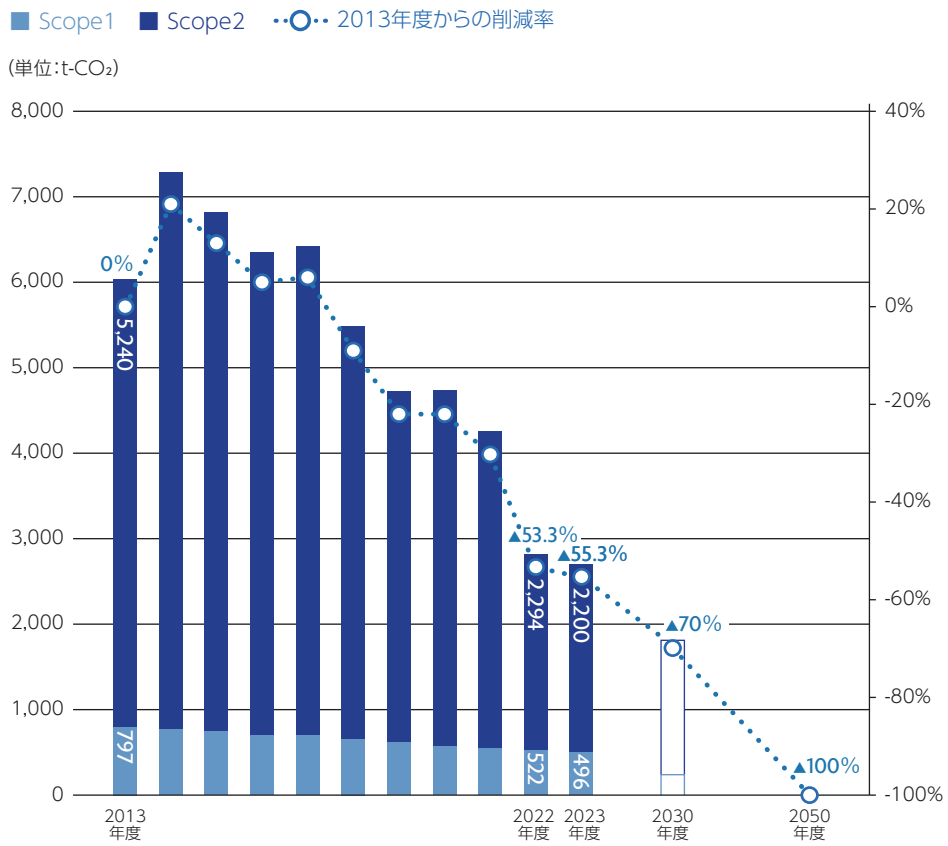
● CO_2排出量(Scope1、Scope2)

指 標	目 標
CO_2排出量 (Scope1+Scope2)	2030年度までに2013年度比70%以上削減
	2050年度までにネット・ゼロ

(単位:t-CO_2)

CO_2排出量(2行合算)	2013年度	2022年度	2023年度
Scope1	797	522	496
Scope2	5,240	2,294	2,200
計(Scope1+Scope2)	6,038	2,817	2,697
2013年度からの削減率	-	△53.3%	△55.3%

● CO_2排出量(Scope1、Scope2)の推移



● CO_2排出量(Scope3)

(単位:t-CO_2)

CO_2排出量(Scope3)		2022年度(福井銀行単体)	2023年度(2行合算)※2
カテゴリー6	出張	-	192
カテゴリー7	従業員の通勤	-	2,762
カテゴリー15	投融資(ファイナンスドエミッション)	609,752※1	1,037,282

※1 2022年度のファイナンスドエミッションの推計対象は事業性貸出のみ
※2 2023年度より2行合算の数値を算出

● Scope3-カテゴリー15投融資(ファイナンスドエミッション)の推計

PCAFスタンダードの計測手法を参考に、事業性貸出及び政策保有株式を対象として、炭素関連セクター18業種に分類してファイナンスドエミッションの推計を行っております。今後、お客さまとのエンゲージメントを通して、CO_2排出量算定範囲の拡大やデータクオリティスコアの向上に取り組んでまいります。

CO_2排出量(Scope3-カテゴリー15投融資)

セクター・業種	2023年度				
	炭素強度(t-CO_2/百万円)	投融資残高(百万円)		排出量(t-CO_2)	
エネルギー	20.54	36,750	2.50%	354,157	34.14%
石油及びガス	0.85	9,485	0.65%	20,626	1.99%
石炭	-	-	-	-	-
電力ユーティリティ	27.38	27,265	1.86%	333,531	32.15%
運輸	1.66	47,207	3.22%	78,077	7.53%
航空貨物	-	-	-	-	-
旅客空輸	9.28	9	0.00%	93	0.01%
海上輸送	9.78	1,010	0.07%	4,651	0.45%
鉄道輸送	0.18	13,527	0.92%	557	0.05%
トラックサービス	2.44	26,489	1.81%	71,042	6.85%
自動車及び部品	0.23	6,169	0.42%	1,733	0.17%
素材、建築物	0.51	451,620	30.77%	225,641	21.75%
金属・鉱業	0.88	17,908	1.22%	14,901	1.44%
化学	2.13	36,713	2.50%	72,559	7.00%
建設資材	8.51	8,241	0.56%	72,965	7.03%
資本財	0.25	162,438	11.07%	58,648	5.65%
不動産管理・開発	0.11	226,317	15.42%	6,566	0.63%
農業、食料、林産物	0.92	39,230	2.67%	30,976	2.99%
飲料	0.32	1,603	0.11%	265	0.03%
農業	3.00	1,440	0.10%	2,228	0.21%
加工食品・加工肉	0.51	23,579	1.61%	12,737	1.23%
製紙・林業製品	1.54	12,606	0.86%	15,745	1.52%
その他	1.10	892,688	60.83%	348,428	33.59%
総計	1.42	1,467,496	100%	1,037,282	100%

● 気候変動に関する分析を踏まえた取組方針

当事業年度の分析の結果、福井県の特徴であるものづくりを中心とした製造業は、当行の投融資に占める割合が大きいこと、また、炭素強度の高い電力業はCO_2排出量が多く、気候変動リスクの影響も大きいと考えられます。今後は、これらの算出プロセスや集計結果を用いて、「地域まるごと支援」の考え方に基づき、お客さまとのエンゲージメントを図りながら、より効果的な気候変動対策を進めてまいります。

気候変動に関するリスク及び機会に対する主な取組内容

地域の脱炭素化支援

サステナビリティの取組みは地域全体をいかに巻き込んでいくかにかかっています。環境省中部地方環境事務所との連携協定を軸に、福井県内の自治体等とそれぞれの地域課題解決にあった連携をスタートさせています。

● 自治体との連携
○ 環境省事業

福井県
● カーボンニュートラル福井コンソーシアム

坂井市
● 脱炭素ロードマップ検討委員会（2023年～）

福井市
● 環境推進会議

鯖江市
● 脱炭素ロードマップ検討委員会（2022年～）
○ 地域におけるESG金融促進事業

あわら市
○ 地域ぐるみでの脱炭素経営支援体制構築モデル事業
● 脱炭素企業交流会（2022年～）

大野市
● 脱炭素ビジョン策定協議会（2022年～）
● 脱炭素推進会議（2023年～）

敦賀市（福井県）
○ 嶺南Eコースト計画

敦賀市
● 脱炭素マネジメントチーム
「2022年11月 先行地域指定」

2023年12月21日、環境省中部地方環境事務所と、「脱炭素及びローカルSDGsの実現に向けた連携協定」を締結しました。

お客さまの脱炭素支援

当行グループでは、お客さまの脱炭素経営をサポートするために、状況に応じたソリューションを提供しています。

STEP 1 知る

情報提供
国や自治体の規制、業界の動向、同業他社事例等をご紹介

STEP 2 測る

排出量可視化
外部事業者と提携し、Scope1・2・3での排出量算出と可視化をご支援

目標設定・計画策定
外部事業者と提携し、国の削減目標やお取引先からの要請を踏まえ、目標設定・計画策定をご支援

STEP 3 減らす

削減実行
当行グループのネットワークを生かし、各設備更新や運用改善の専門家をご紹介

資金支援
資金計画作成、補助金/助成金の申請サポート、融資のご提供、リース等、資金ニーズをご支援

＜ふくぎん＞サステナブルローンの取扱開始

＜ふくぎん＞グリーンローン
＜ふくぎん＞サステナビリティ・リンク・ローン

お客さまのカーボンニュートラルやSDGs・ESGへの取組みを資金面からもサポートしています。

SDGs・脱炭素関連支援件数

2022年4月～
2024年3月累計
（2行合算）

441件

環境保全の強化

森林整備活動やペーパーレス化の推進などにより、
環境保全の強化を図っています。

当行グループのCO_2削減の取組み

消費電力の再エネ化　新店舗のZEB化　高効率機器の導入　環境対応車の導入

2024年5月13日に春江支店を新築移転し、一次エネルギー消費量を75%削減する「Nearly ZEB（ニアリー・ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）」建築を採用しました。また、金沢支店・春江支店の営業車の一部に電気自動車を導入しています。

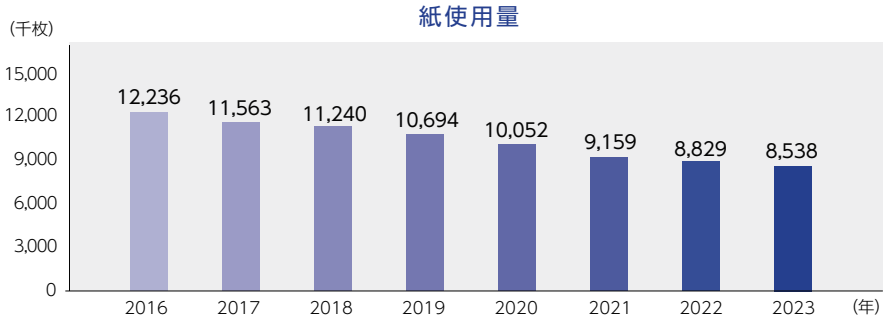
森林整備活動

福井県が進める「企業による森づくり」活動に賛同し、2013年度より毎年、「ふくぎんの森」づくり活動と称して、役職員による森林整備活動を実施しています。森林整備活動を通じ、自然環境の維持と環境保全に対する意識の向上を図っています。

ペーパーレス化の取組み

当行のDX活用による業務効率化ならびに既存業務や備品の見直しによる紙資源の削減に努めています。

紙使用量



活力にあふれた地域の実現

ノーマライゼーションへの取組み

かすみが丘学園

1965年の設立準備委員会発足以来、役職員の派遣といった人的サポートを継続し、学園の運営に関わってきました。今後も福井銀行は地域金融機関として、ともに生きる社会をより良いものにしていく取組みを継続していきます。

ユニバーサルマナー研修

すべてのお客さまに対し適切で均一なサービスをご提供する取組みの一環として、ユニバーサルマナー研修を実施しています。

認知症サポートへの取組み

当行グループは、2007年に福井県内の民間企業として初めて役職員を対象に認知症サポーター養成講座を開催しました。以降も、自治体や地域の専門家と連携し、認知症に関する勉強会やロビー展を開催しています。

■ 認知症バリアフリー宣言

地域共生社会の一員として、認知症に対する理解を深め、認知症の方やそのご家族が安心して暮らせる地域社会づくりに貢献すべく、認知症バリアフリーに取り組むことを宣言しています。

認知症バリアフリー宣言

地域の魅力向上に向けた取組み

ふくジェンヌ＋

福井県の観光活性化を目的としたプロジェクトチーム「ふくジェンヌ+」が、Instagramやオリジナルガイドブックで、地元だから知っている福井の魅力を発信しています。

地域やお客さまと一体となった取組み

特殊詐欺への対応

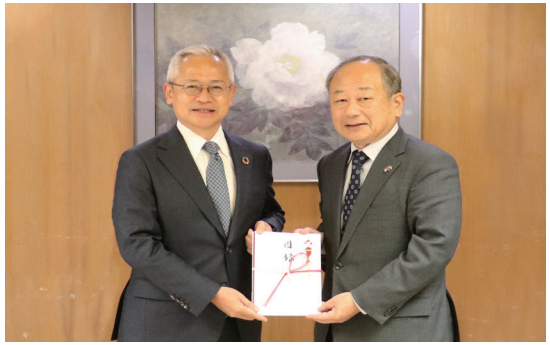
お客さまの大切なご資産を金融犯罪からお守りすべく、アンケートを使用したお客さまとの会話や警察と連携した啓蒙活動を行っています。

金融経済教育

教育機関への講師派遣による金融経済講座の開催や、職場見学、当行職員との座談会等による金融知識の普及、啓蒙活動を通して、地域の未来を担う人材育成のお手伝いに取り組んでいます。

福井銀行教育福祉財団

当行の創立者である市橋保治郎の創業理念と報恩感謝の精神を引き継ぎ広めていくために、青少年育成の場である学校教育や、福祉団体等に対する助成活動を実施しています。



2023年11月 目録贈呈式(福井県庁にて)

地域スポーツのチーム・イベント応援

地域のみなさまとともに、夢や楽しみを与えてくれる地元スポーツチームや地域のスポーツイベントを応援し、スポーツによる地域の活性化に貢献しています。

ふくい桜マラソン2024 ボランティア参加

未来の福井を築くために、ガバナンスを強化し、確かなサービスを提供していく

福井に対する期待と課題

田川　2024年3月の北陸新幹線金沢～敦賀間の延伸開業を受けて、福井の街は大きく活気づいています。父親が福井の出身だったことから、幼少の頃は毎年、夏休みになると福井に滞在していました。それもあって福井には縁を感じており、福井の発展にも、様々な形で力を尽くしてきました。福井は観光素材の宝庫です。文化財や食材、原風景を含めて、まだ十分に磨かれていない素材が数多く存在します。また今回の新幹線延伸に加えて、2026年以降には中部縦貫自動車道の開通も予定されるなど、福井の観光人口、交流人口は増加が見込まれています。
私自身はこれまで、旅行業界に長く身を置いてきましたが、これまで注いできた地域の開発や地方創生への情熱は、福井への思いと無縁ではありません。2023年に福井銀行の社外取締役を引き受けた背景にも、福井との深い縁を感じ、福井の未来のために尽くしたいという思いがありました。福井を基盤とする当行グループが果たすべき役割は大きく、私自身も、微力ながらその一助となれればという思いを持っています。事業会社での経営経験を持っていますので、そうした経験、知見を生かす一方で、金融に関する知識については当行グループで学ばせていただきたいとも思っています。

田川社外取締役に対する期待

林　田川取締役は、日本を代表する旅行会社で経営トップを務められるなど、企業経営に対する深い造詣をお持ちの方で、各種経済団体でのご活躍を通じて、日本企業、さらには日本経済の発展に大きく貢献されてきた方です。このようなご経験や知見を有する方を取締役としてお招きできたことは、当行グループの今後の発展にとって、非常に大きな力になるものと確信しています。ご就任いただいた2023年は、北陸新幹線の延伸を控え、福井も新たなまちづくりに向けて慌ただしさが増す時期とも重なっていましたが、地域創生などで豊富なご経験をお持ちの田川取締役の的確かつ有益なご発言をいただけたことで、当行の取締役会の実効性は大いに高まり、健全な経営判断につながったと考えています。お人柄も素晴らしく、臆することなく率直な意見交換をさせていただける点は、何よりも有難いと思っています。

林会長が果たす
取締役会議長としての役割

田川　身に余るご評価をいただき、誠に恐れ入ります。林会長のご活躍は頭取時代から存じ上げていますが、取締役会議長としても、大きな力量をお持ちの方だと認識しています。私も事業会社の社長時代に取締役会議長という役割を経験していますが、取締役会議長は単なる司会者とは違います。自分自身の意見も表明しつつ、取締役同士の議論も引き出さなければならず、非常に難しい舵取りが求められます。当行の取締役会では、林会長がニュートラルな立場を維持しながら、それぞれの取締役から、発言者が納得するまで必要な議論をしっかりと引き出しています。取締役会では通常、金融に関する議案だけでなく、地域の産業に関する幅広い議論が繰り広げられています。議論が平行線を辿るようなこともありますが、そのような時こそ、議長としての手腕が問われます。答えを各取締役におもねるのではなく、取締役会議長が率先して、妥当な代替案を提案することが必要となります。その点で言えば、林会長には、そのような提案をする力が備わっていると強く感じます。我々のような社外取締役は、こうした取締役会議長の判断を側面で支援することも重要な役割の1つだと思います。

林　田川取締役をはじめ、社外取締役の方々には常に助けていただいています。社内の取締役は、率直に言えば「気心が知れている」ところも多いので、取締役会ではむしろ、社外取締役の方々からいただく貴重な意見を受けて、社内にどう落とし込むのかを考えることが非常に大事だと思っています。取締役

会の議案の中には、金融業界、銀行業界独特の議案もあり、そのような議案では、社外取締役の方々に議論の本質を理解していただくことに細心の注意を払っています。説明が足りない時には、当然のこととして、私から補足するようなこともあります。

ガバナンスの強化、取締役会の実効性強化のために為すべきこと

林　私は経営管理、経営企画部門での経験も長く、ガバナンスの強化については以前から主体的に関わってきました。2002年、当時は取締役の任期としては2年とすることが主流でしたが、当行は先んじて1年に短縮しました。委員会設置会社（現在の指名委員会等設置会社）に移行したのは2007年であり、業界ではかなり早いタイミングだったはずです。重要な機関である三委員会（指名委員会、報酬委員会、監査委員会）は社外取締役が過半数を占める体制とし、社外取締役の方々への情報提供にも努めるなど、ガバナンスの仕組みづくりは進めてきたつもりですが、株主との対話の強化や情報の発信力の強化など、今のレベルから、もう一段上を目指さなければいけないという危機感を抱いています。

田川　社外取締役に対する情報提供については、確かに十分な配慮がなされています。具体的には、社外取締役に対して、取締役会に関する情報共有用と、社外取締役連絡会用のタブレット端末が支給されています。社外取締役連絡会は毎月行われており、必要に応じて社外取締役以外の方もご出席いただき、ご説明いただくようなこともできます。取締役会だけでは議論が不足するような場合でも、例えばサステナビリティやSDGsに関する話題や、DXに関する話題など、多様な話題で「雑談」することが出来るようになっています。こうした仕組みを用意し、社外取締役とのコミュニケーションを密にしていただけることは非常に有益で、取締役会の前にこのような雑談の機会があれば、取締役会での議論もさらに深まることになるため、経営者にとっても好都合なのではないでしょうか。社外取締役とのコミュニケーションを常に密にすることで、不祥事の未然防止にもつながると思います。

ダイバーシティ&インクルージョン推進の強化

田川　取締役会のダイバーシティを含め、組織のダイバーシティ&インクルージョン（D&I）を進めていくことも極めて重要です。現在、当行の取締役会には女性の社外取締役が1名いますが、社外取締役を増やすことによって取締役会のD&Iを実現させていくことはもちろん重要です。またそれに加えて、将来の取締役候補となるような社内の女性人財を、中長期的な視点をもって育成し、女性の社内取締役を誕生させることも考えるべきです。女性の登用だけでなく、障がい者や外国人の登用も含め、多様な価値観を受け入れていくような、真のD&Iを推進していくことも必要です。次世代の当行グループのあるべき姿を見据えて準備を進めていくことは、ガバナンスの面からも必要であり、経営者としての重要な責任の1つだと思います。

林　おっしゃるとおりです。特に、ご指摘いただいた女性の登用は喫緊の課題だと認識しています。社内で人財を育成し、女性の役員を輩出することは、実はかなり前から意識して取り組んでいるのですが、成果として表せていないというのが実状です。女性の職員は全体の約6割を占めており、職場で女性の能力を引き

出し、力を発揮していただくことは、当行グループにとって重要な「伸びしろ」だと考えています。女性の幹部社員を増やし、その中から将来の経営者候補に育て上げることには、さらに力を注いでいく必要があります。

これからの福井銀行グループが果たすべき役割

田川 D&Iの推進も然りですが、当行グループのような地方銀行が取り組むべきこと、果たすべき役割は、以前に比べて、大きく変わりつつあると思います。これからの地方銀行には、単に金融機能を提供することにとどまらず、地域の経済や地域の生活者の質的向上に貢献することが、これまで以上に求められます。もちろん当行グループでも、既にそのことを強く意識し、長期ビジョンを明確に打ち出しています。具体的には、福井を中心とした地域の持続的発展を目指す「Fプロジェクト Vision 2032」を打ち出し、明確な時間軸をもって強力に進めています。これには大いに期待しています。冒頭に申し上げた通り、福井では今後、2025年の大阪・関西万博の開催も含め、観光人口の増加が期待できる状況が続きます。地域を支える福井銀行グループが果たすべき役割は、これからさらに大きくなっていくものと思います。

時代が大きく変わるなかで、新しい課題や新しいテーマに取り組むためには、行員の知識レベル、教育レベルをさらに一段高めることが必要です。異業種との交流の機会を増やすことも含め、行員が勉強する機会を積極的に増やしてほしいと思います。

また、当行グループの生業は「サービス業」です。これまでの日本は製造業が中心となって発展してきた側面がありますが、DXやGX※が重視される時代においては、縦軸としての製造業に横軸としてのサービス業をうまく連動させていく必要性が増していくことでしょう。福井ではこれまでも、観光地としての地域づくり、街づくりに挑んできましたが、必ずしもそれらが成功してきたとは言えません。地域の良さを見つめ直し、オリジナリティをブランディングで打ち出していかないと、持続的な発展は望めません。福井の地域特性を見極め、金融サービスにとどまらず、様々なサービスを生みだしていこうとする姿勢が、当行グループには必要だと思います。私自身も社外取締役として、微力ながら貢献させていただきます。

※GX:Green Transformationの略。クリーンエネルギーの活用によって変革を起こしていくこと。

林 地方の人口減少と高齢化に歯止めがかからない状況が続くなかにあって、福井は恵まれている方ではないかと思います。北陸新幹線の延伸を含め、観光人口の増加が期待できる要素も数多く存在します。田川取締役にもご指摘いただいたとおり、福井の観光資源には大きな伸びしろがあると思っています。

日本総合研究所が発表する「全47都道府県幸福度ランキング」では、福井県は幾度となく「幸福度日本一」として高い評価をいただいています。観光面で課題が残るなかでも、ものづくり産業を中心とした地域の企業が雇用を生み出し、有効求人倍率も日本一を維持しています。

今後の課題は「人の還流」です。観光人口、交流人口を増加させ、若い世代が都市部から福井に帰って来たくなるような地域にしていく取組みを急ぐ必要があります。当行グループは、地域をリードする地方銀行グループとして、社外取締役の方々の力もお借りしながら、不退転の思いで取り組む決意を新たにしています。ステークホルダーのみなさまには、当行グループの今後の活躍に、大きな期待を寄せていただきたいと思っています。

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当行の組織形態は「指名委員会等設置会社」であり、その特徴である「業務執行と監督の分離によるガバナンス態勢の強化」「業務執行の決定権限の委任による業務執行のスピードアップ」「社外取締役が過半数を占める三委員会の設置による経営の透明性向上（当行では三委員会とも社外取締役が委員長を務めております）」を実現するとともに、次の基本的な考え方に沿って、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでおります。

1. 当行は、株主のみなさまの権利を尊重するとともに、株主のみなさまの平等性の確保に努めます。
2. 当行は、株主のみなさまを含むステークホルダーの利益を考慮するとともに、ステークホルダーとの適切な協働に努めます。
3. 当行は、非財務情報を含む会社情報を適切に開示するとともに、その会社情報の透明性の確保に努めます。
4. 当行は、独立社外取締役が中心的な役割を担う体制を構築するとともに、その体制を生かして、取締役会による業務執行の監督機能の実効性向上に努めます。
5. 当行は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、株主のみなさまとの建設的な対話の実施に努めます。

業務執行と監督の分離によるガバナンス態勢の強化

取締役会については、取締役9名で構成されており、経営方針などの重要事項の決定、取締役会が選任した執行役等の職務の執行の監督を行います。このうち社外取締役は3名選任されています。

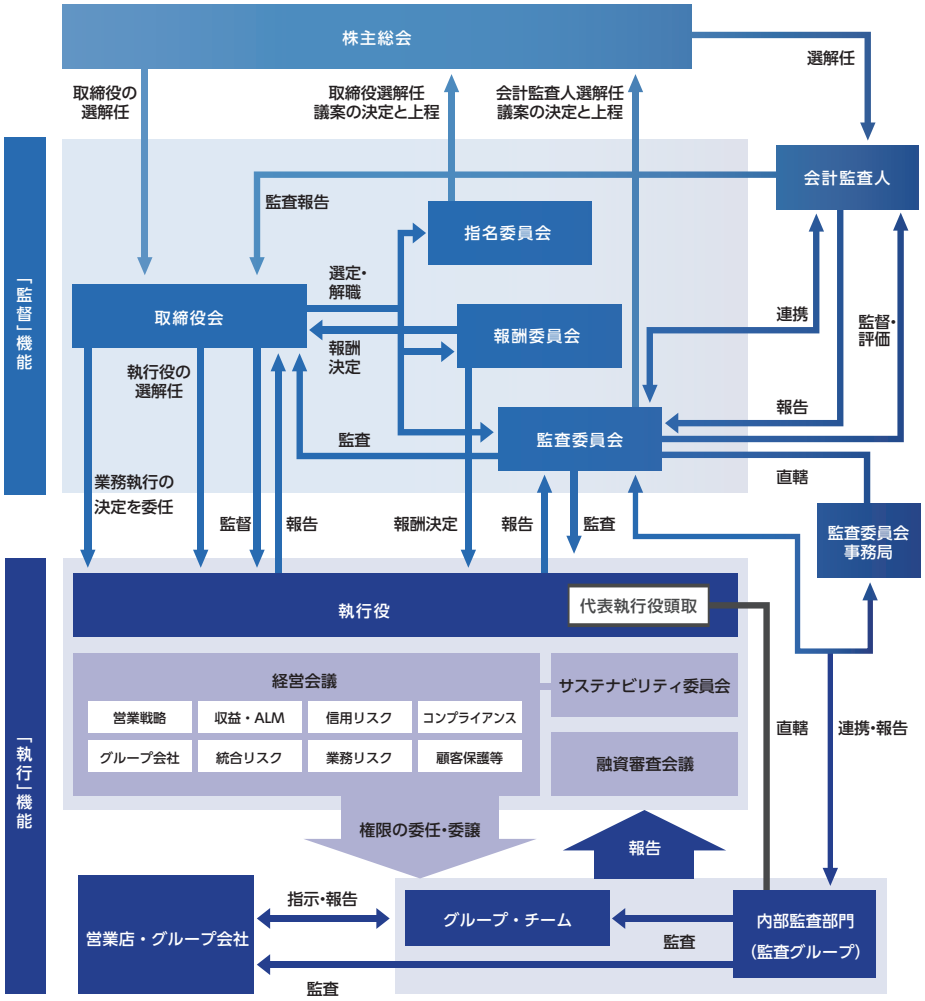
業務執行の決定権限の委任による業務執行のスピードアップ

取締役会は執行役を選任し、執行役は取締役会から委任を受けた事項についての業務執行の決定及び業務の執行を行っています。このうち、重要事項については、執行役の合議による決議機関である各種会議で決定されます。取締役会から執行役に業務執行の決定権限が大幅に委任されることにより、迅速な業務執行が可能となっています。

社外取締役が過半数を占める三委員会の設置による経営の透明性向上

法令に基づき、指名委員会、報酬委員会、監査委員会を設置しております。これら三委員会は、それぞれ3名の取締役から構成されていますが、いずれの委員会においても、弁護士や博士（経済学）、企業経営者として高い専門性を有する社外取締役が過半数を占め、かつ委員長を務めており、経営の透明性が一層図られています。

コーポレート・ガバナンスの体制図



各機関の内容

● 取締役会

取締役会については、取締役9名（男性8名・女性1名）、うち社外取締役3名（男性2名、女性1名）により構成されており、取締役会の開催・決議方法・付議基準等を定めた取締役会規程に従い、経営上の重要事項に係る意思決定と執行状況の監督機能が十分に確保できるよう適切な運営を行っております。特に、社外取締役については、独立した立場から高い監督機能の発揮を求めております。

● 三委員会

指名委員会

取締役3名（うち社外取締役2名、委員長は社外取締役）により構成され、指名委員会規程に従い、株主総会に提出する取締役の選任・解任に関する議案の内容等を決議しております。2023年度は3回開催しております。

報酬委員会

取締役3名（うち社外取締役2名、委員長は社外取締役）により構成され、報酬委員会規程に従い、取締役及び執行役が受ける個人別の報酬等の内容の決定に関する方針並びに個人別の報酬等の内容を決議しております。2023年度は4回開催しております。

監査委員会

取締役3名（うち社外取締役2名、委員長は社外取締役）により構成され、監査委員会規程に従い、監査の方針、監査計画、株主総会に提出する会計監査人の選解任議案等の事項について決議しております。2023年度は15回開催しております。

● 経営会議

全執行役により構成され、取締役会から委任された執行役の職務のうち重要な事項について、経営会議規程に従い、合議により決定しています。

● サステナビリティ委員会

全執行役により構成され、気候変動や人的資本経営など、サステナビリティに関する重要事項（マテリアリティ）についてサステナビリティ委員会規程に従い、議論・検討を行っています。

● 融資審査会議

融資支援グループを担当する執行役および役付執行役により構成され、取締役会から委任された執行役の職務のうち、付議基準に抵触する債務者の与信取引方針に関する事項など、融資審査にかかる重要な事項について、融資審査会議規程に従い、合議に基づいて決定しています。

取締役・執行役のスキルマトリクス

	専門的経験を有する分野								特に貢献が期待される分野			
取締役 執行役	経営戦略	コンサルティング・営業戦略	財務戦略	IT・デジタル戦略	市場運用	人事戦略	リスク管理・コンプライアンス	地域創生	企業経営	財務会計	法務	地域経済
林 正博	●	●	●	●	●	●	●	●				
長谷川 英一	●	●	●	●	●	●	●	●				
岡田 伸	●	●	●	●	●		●					
吉田 啓介	●	●					●	●				
荒木 健一	●	●				●		●				
吉田 正武	●		●				●					
南保 勝									●	●		●
田川 博己									●	●		●
梅田 景子									●		●	●
小林 義史	●	●				●		●				
澤田 祥人		●					●	●				
前波 茂樹		●		●				●				
藤原 正嗣			●		●			●				
谷口 幸徳		●						●				
米村 宜将			●			●	●					

社外取締役の役割や機能

当行は、指名委員会等設置会社として、指名委員会、報酬委員会、監査委員会の三委員会を設置しており、各委員会の構成員は社外取締役が過半数を占め、かつ委員長を務めております。社外取締役は各委員会の構成員としての職務を通じて企業統治体制構築に務めております。また取締役会では、経営上の重要事項に係る意思決定と執行状況の監督機能が十分に確保できるよう、独立した立場から高い監督機能を求めております。

氏　名	2023年度 取締役会出席率	2023年度 三委員会出席率		
		指名委員会	報酬委員会	監査委員会
社外取締役 南保 勝	100%	100%	100% ※2023年6月に就任	100% ※2023年6月に退任
社外取締役 田川 博己	100%	――	100% ※2023年6月に就任	――
社外取締役 梅田 景子	100%	――	――	100% ※2023年6月に就任

取締役会の実効性の分析・評価の結果

2024年3月、「社外取締役連絡会」による分析・評価結果及び取締役会の実効性向上に向けた提言事項に基づき、取締役会において実効性の分析・最終評価を実施するとともに、取締役会の実効性の一層の向上に向けて取り組む事項を議論・確認しました。

（1）総評

当行の取締役会は、当行の規模に即した員数（執行役兼務取締役4名、取締役5名（うち社外取締役4名）、執行役6名）が確保され、社外取締役を含め自由な意見・提言による議論が行われております。また、指名委員会等設置会社の特徴である、執行役による業務執行機能と、社外取締役を中心とした監督機能は有効に機能しております。以上より、取締役会の実効性は確保されているものと判断・評価いたしました。

（2）2023年度の提言事項に対する取組み

取締役会の実効性向上に向けた提言事項に対する2023年度の取組みを、取締役会では下記のように評価いたしました。

❶ 取締役（会）における多様性の確保による知見の拡大

2022年10月に制定した「D&I推進宣言」に基づき、10年間のロードマップの作成及び施策実施に取り組んでおります。その中で、2022年度から2024年度を「意識醸成期」とし、多様な意見や考えを受容することができる社内風土の確立を目指しております。また、2023年度より新たに2名の社外取締役を迎え入れ、取締役（会）における知見の拡大や多様な価値観の確保に繋がっております。引き続き、将来に亘り多様性を確保するため、経営人財の育成に尽力してまいります。

❷ グループ経営（Fプロジェクト含む）の高度化

これまでのFプロジェクトに関する取組みの振り返りを経営会議にて行い、その後も定期的に経営会議、取締役（会）にて議論・検証を実施し、2023年11月に福邦銀行との経営統合発表に至りました。福邦銀行との経営統合発表を機に、グループ間での情報連携体制を見直し、より機動的な議論を行うことができる運用に変更しております。また、リスク管理部門を主体としたグループ各社との定期的なリスクコミュニケーションを実施しております。福邦銀行との経営統合に向けて、意思決定の迅速性や透明性に不備が生じないかを検証しながら、より高度なガバナンス体制確保に取り組んでまいります。

❸ 非財務情報を含めた効果的な情報発信

サステナビリティ委員会において、非財務情報の開示内容について議論を行い、取締役（会）への報告を行うなど、関連部署間における情報連携を強化し、非財務情報を含めた開示内容の充実化に取り組んでおります。今後も中長期的な企業価値の向上のため、社会的要請への対応だけに留まらず、グループでの取組みや情報を効果的に開示・発信してまいります。

（3）取締役会の実効性の一層の向上に向けた取組み

取締役会において下記の事項を今後も継続的に取り組むべき課題と認識しております。これらに取り組むことで、当行の取締役会の実効性を更に高めてまいります。

❶ 多様性の確保による知見の拡大

外部環境が大きく変化する中で、Fプロジェクトが持続的に発展するためには、幅広い知見や価値観を踏まえた上で適正な経営判断を行うことが必要です。Fプロジェクトを取り巻く環境の変化に迅速かつ的確に対応するために、取締役（会）における多様性の確保をさらに充実させることに加えて、将来を担う多様な経営人財の育成、人的資本の確保に取り組んでまいります。

❷ 経営統合に向けた取締役（会）における議論の深化

福邦銀行との経営統合に向けて、意思決定の迅速性や透明性に不備が生じないかを検証しながら、より高度なガバナンス体制を確保することが重要です。
取締役（会）における経営統合に関する議論の機会を増やし、多角的な検証を行うことで、外部環境の変化や課題を踏まえた経営判断に繋げてまいります。

❸ ステークホルダーへの情報発信・コミュニケーションの強化の必要性

様々なチャネルを通して情報発信に尽力しておりますが、中長期的な企業価値の向上には、株主のみなさまに対し、財務情報に限らず、当行施策・取組みを理解していただくことが重要です。そのために、非財務情報に関する開示の高度化を行うとともに、株主のみなさまとの対話の充実化及びIR活動を強化してまいります。

会社役員に対する報酬等

① 役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針

当行は、取締役及び執行役の報酬体系、報酬の内容を決定する機関として、報酬委員会を設置しております。報酬委員会は、その過半が社外取締役により構成され、業務執行部門からは独立して報酬決定方針及び個人別の報酬額等を決議する権限を有しております。当事業年度においては、報酬委員会は4回開催され、以下の内容について審議・決定いたしました。

- 執行役に対する業績賞与の支給について
- 取締役及び執行役の月額報酬の決定について
- 業績連動型株式報酬制度の業績連動指標である連結当期純利益の目標値設定について
- 役員報酬規程の一部改訂について
- 株式交付規程の一部改訂について

当事業年度に係る取締役及び執行役の個人別の報酬については、報酬委員会において下記の報酬決定方針との整合性を含めて多角的な検討を行っており、報酬決定方針に沿うものであると判断しております。

当行の取締役及び執行役が受ける報酬は、企業価値増大に向けた役員のインセンティブとして有効に機能しかつ成果責任を明確にするものとし、以下の方針により報酬委員会において決定しております。

イ）取締役の報酬は、取締役の主たる職務である業務執行の監督及び監視機能を維持するために有効な水準とする。

ロ）執行役の報酬は、執行役の主たる職務である業務執行機能を維持するために有効な水準とする。

ハ）上記イ）、ロ）に加え、当行の経営環境、業績等並びに各人の職務の内容等を総合的に勘案して個人別の報酬の内容を決定する。

ニ）取締役の報酬の体系は、常勤、非常勤の別、役位毎の職務及び責任の大きさ等に応じて支給する月額報酬のみとする。

ホ）執行役の報酬の体系は、役位毎の職務及び責任の大きさ等に応じて支給する月額報酬、当行の業績に連動して支給する賞与、中長期インセンティブとして役位及び業績目標の達成度に応じて当行株式の交付を行う業績連動型の株式報酬で構成するものとする。ただし、執行役を兼務する取締役会長については、取締役会長としての月額報酬のみ支給し、賞与、株式報酬は支給しない。

ヘ）取締役と執行役を兼務する場合は、執行役としての報酬のみ支給し、取締役としての報酬は支給しない。ただし、執行役を兼務する取締役会長については、取締役会長としての報酬を支給し執行役の報酬は支給しない。

② 取締役及び執行役の報酬等の総額等

（単位：百万円）

区　分	支給人数	報 酬 等	報酬等の種類別の総額		
			基本報酬	業績連動報酬等	非金銭報酬等
取 締 役	6名	39	39	—	—
執 行 役	12名	267	196	71	—
計	18名	307	235	71	—

注1. 記載金額は、百万円未満を切り捨てて表示しております。

2. 執行役を兼務している取締役の人数及び報酬等につきましては、取締役の区分に含めず執行役の区分に含めて記載しております。

3. 上記取締役及び執行役の支給人数及び報酬等には、2023年6月24日付で退任した取締役1名、執行役2名が含まれております。

4. 業績連動報酬等は、当事業年度に係る役員賞与引当金繰入額19百万円及び業績達成度等に応じて付与されたポイントに相当する当行株式及び当行株式を退任時点の時価で換算した金額相当の金銭が信託を通じて給付される株式報酬制度に基づき、当該年度に役員株式給付引当金繰入額として費用計上した株式報酬相当額52百万円を記載しております。

5. 当行の執行役の報酬のうち賞与及び株式報酬については業績連動報酬としており、執行役の主たる職務である業務執行の成果責任を明確にするため、親会社株主に帰属する当期純利益（以下、「連結当期純利益」という。）を業績連動の指標として採用しております。なお、業績連動報酬と業績連動報酬以外の報酬等の支給割合の決定に関する方針は定めておりません。執行役の賞与につきましては、月額報酬を基礎として連結当期純利益に応じて次表のとおり業績連動比率を乗じて算定しております。
なお、当事業年度における当該業績連動報酬に係る指標の実績は3,717百万円であります。

連結当期純利益	業績連動比率
75億円以上	350%
60億円以上75億円未満	280%
45億円以上60億円未満	210%
30億円以上45億円未満	140%
15億円以上30億円未満	70%
15億円未満	0%

業績連動型株式報酬制度は、執行役の報酬と当行の業績及び株式価値との連動性をより高め、執行役が株価の変動による利益・リスクを株主のみなさまと共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることを目的に導入しております。本制度は、当行が拠出する金銭を原資として当行株式が信託を通じて取得され、執行役に対して、報酬委員会が定める株式交付規程に従い、役位に応じた役位別基礎ポイント及び業績目標の達成度に応じて付与される業績連動ポイントに基づき、当行株式及び当行株式を売却換金した金額相当の金銭が信託を通じて交付される業績連動型の株式報酬制度です。

役位別基礎ポイントは、報酬委員会が制定した株式交付規程に定めるポイント付与日において、各執行役の役位に応じて以下のとおり付与いたします。

役　位	役位別基礎ポイント（毎月）
執行役頭取	390
執行役副頭取	305
執行役専務	270
執行役常務	200
執行役	75

業績連動ポイントは、報酬委員会で決定した中期経営計画期間中の連結当期純利益目標に対する各事業年度の達成度に応じて次の式により算出されるポイントを付与いたします。ただし、短期経営計画を策定する場合は、当該期間毎に報酬委員会で決定した連結当期純利益目標に対する達成度に応じてポイントを付与いたします。

業績連動ポイント ＝ 役位別業績基礎ポイント × 達成係数

なお、付与されたポイントについては、1ポイントにつき当行株式1株として換算し、退任後に交付します。

役　位	役位別基礎ポイント（年間）
執行役頭取	2,340
執行役副頭取	1,830
執行役専務	1,620
執行役常務	1,200
執行役	450

達成度	達成係数
140%以上	1.50
120%以上	1.20
100%以上	1.00
80%以上	0.80
50%以上	0.50
50%未満	0

お客さま起点のコンプライアンスとリスク管理体制

企業を取り巻く環境の変化や、業務の多様化に伴い、リスクも多様化・複雑化しています。
当行グループでは、みなさまから安心・信頼される企業を目指して、コンプライアンスの徹底とリスク管理の強化に取り組んでいます。

コンプライアンス体制

コンプライアンス基本方針

当行グループでは、コンプライアンスを経営の最重要課題の一つと位置付け、「コンプライアンス基本方針（5つの原則）」を取締役会にて決定し、法令等遵守態勢の強化を図るとともに、役職員に対するコンプライアンスの徹底に努めております。

1 自己コントロール能力向上の原則　2 情報開示の原則　3 透明で適正な意思決定の原則
4 お客さま本位の営業の原則　5 反社会的勢力との断固対決の原則

コンプライアンス体制

頭取をコンプライアンス統括責任者とし、経営会議において最重要事項の審議、決定および報告を行うとともに、コンプライアンス態勢の実効性を評価し、問題点等を改善しております。
また、コンプライアンス体制を規定し、守るべき法令や行動規範および対応等を「コンプライアンスマニュアル」に示し、「コンプライアンス・プログラム（具体的な実践計画）」を毎年策定し実践しております。

● 2024年度 コンプライアンス・プログラム

	5つの柱	取組内容
1	基本行動の徹底による不祥事件等の未然防止	1. 第1線の自律的取組みと本部の早期かつ適切な関与
		2. より利用しやすい相談報告態勢の整備
		3. 統合を見据えたコンプライアンス意識融合と企業文化醸成
2	グループ一体での変化への適応	1. 環境変化への迅速な適応
		2. グループ全体への前向きな目線でのコンプライアンス情報発信、組織内浸透
		3. 情報管理体制の整備とグループ内での情報活用
3	従業員・お客さま・地域の満足度の向上	1. あいさつ・マナー、美化推進活動
		2. ハラスメントや行き過ぎた指導などへの未然防止
		3. 多様な働き方の定着
		4. お客さま起点での営業施策立案と営業活動実践
		5. ノーマライゼーションへの取組み
4	リスクベース・アプローチ目線での管理体制	1. 統合を見据えた管理体制の再構築
		2. リスクベースでの業務のプロセスと深度の見直し
5	金融犯罪防止・AML/CFT対応	1. 金融犯罪防止への取組み
		2. AML/CFT、経済制裁措置対応
		3. 人財育成

リスク管理体制

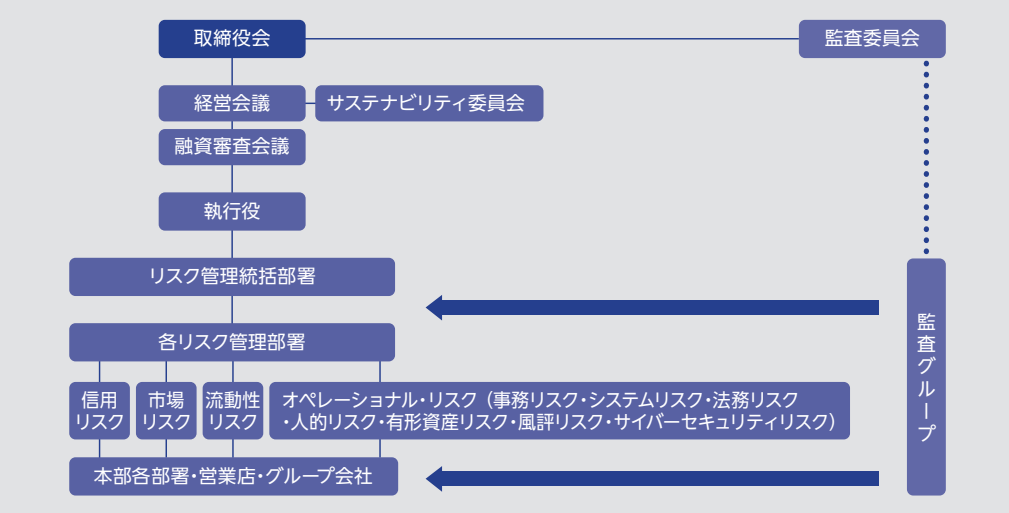
リスク管理の基本方針

当行グループでは、「リスク管理の基本方針」を以下のとおり定めています。

リスク管理の基本方針

当行グループは、収益機会の獲得および拡大につながるリスクを適切に取りながら収益力の強化に努めると同時に、地域における金融システムの担い手として健全かつ収益力の高い経営を行わなければならない。その実現のために、個々のリスク管理の態勢整備に加え、それらを統合的に把握し管理する統合的リスク管理の態勢整備を行うことを通じて、業務の健全性および適切性の確保を行うことをリスク管理の基本方針とする。

リスク管理体制図



各リスクへの取組み

●統合的リスク管理

リスク資本制度に基づいて「経営会議」でリスクカテゴリー別に配賦する資本額（リスク資本）の決議を行い、その範囲内にそれぞれのリスク量（VaR（バリュー・アット・リスク））をコントロールすることで、全体のリスクを経営体力の範囲内におさめています。

●信用リスク管理

信用リスクの集中を回避し、バランスの取れた与信ポートフォリオを構築するため、与信集中リスクの把握・削減に取り組んでいます。また、計測した信用リスク量については、信用格付別、業種別、地域別などの信用リスクの状況を評価・分析し、量的な管理、コントロールを行っています。

●市場リスク管理

預金、貸出金、有価証券等の資産・負債について、銀行勘定の金利リスクに基づき金利リスク量をコントロールしています。市場投資部門における市場リスクについてはポジション枠や損失限度を設定することで市場リスクを一定の範囲内にコントロールしています。

●流動性リスク管理

資金繰りの状況に応じて、「平常時」「懸念時」「危機時」の区分を設定し、それぞれの区分に応じた管理手法、報告体制、決済方法を整備しています。また、短期間で資金化可能な資産を一定額以上確保する流動性準備高の管理を通じたモニタリングを行っています。

●オペレーショナル・リスク管理

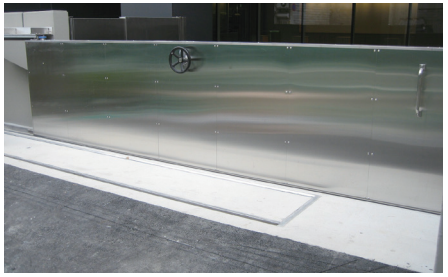
オペレーショナル・リスクを①事務リスク②システムリスク③法務リスク④人的リスク⑤有形資産リスク⑥風評リスク⑦サイバーセキュリティリスクの7つに分類し、リスク発生の未然防止および発生時の影響極小化に努めています。

業務継続体制

銀行は金融サービスの提供という社会的機能維持に関わる事業者としての使命を有しています。当行では、大規模災害等の危機発生時において、金融システム機能の維持に必要な業務の継続や早期再開を可能とするため、「危機管理計画」を策定しています。
また、本店ビルの建物には基礎免震構造を採用し、非常用発電機や防潮壁を導入しており、災害発生時にも重要な業務を継続できるよう備えています。

危機管理計画

免震構造



防潮壁

役員一覧

取締役会長 兼 代表執行役
林 正博

1981年 4 月 福井銀行入行
2003年 3 月 経営管理グループ法務室長
2004年 7 月 経営管理グループ法務チームリーダー
兼お客さま相談室長
2006年 4 月 経営企画グループ法務チームリーダー
兼お客さま相談室長
2007年 3 月 監査グループ監査チームリーダー
2007年 6 月 監査グループマネージャー
2008年 6 月 取締役
2009年 6 月 取締役兼執行役
2010年 6 月 取締役兼常務執行役
2014年 6 月 取締役兼代表執行役専務
2015年 4 月 取締役兼代表執行役専務営業支援本部長
2015年 6 月 取締役兼代表執行役頭取
2022年 6 月 取締役会長兼代表執行役　現在に至る

取締役 兼 代表執行役頭取
長谷川 英一

1988年 4 月 福井銀行入行
2005年 5 月 営業グループ法人営業チームリーダー
2007年 1 月 法人営業グループ法人営業チームリーダー
兼海外支援チームリーダー
2007年 3 月 法人営業グループマネージャー
2007年11月 富山エリア統括店長兼富山支店長
2008年10月 富山エリア統括店長兼富山支店長兼富山南支店長
2010年 9 月 企業サポートプロジェクトチームリーダー
2011年 8 月 融資グループ融資チーム企業サポート室長
2013年 2 月 営業グループマネージャー
2015年 4 月 執行役員敦賀エリア統括店長兼敦賀支店長
2017年 6 月 執行役本店エリア統括店長兼本店営業部長
2019年 6 月 取締役兼常務執行役ALM本部長
2020年 5 月 取締役兼代表執行役常務ALM本部長
2020年 6 月 取締役兼代表執行役常務企画本部長
2021年 6 月 取締役兼代表執行役専務企画本部長
2022年 6 月 取締役兼代表執行役頭取　現在に至る

取締役 兼 常務執行役
岡田 伸

1990年 4 月 福井銀行入行
2007年11月 経営管理グループ経営管理チームサブリーダー
2011年 1 月 木田支店副支店長
2012年 8 月 経営企画グループ経営企画チームサブリーダー
2015年 6 月 営業支援グループマネージャー
2017年 6 月 執行役員武生エリア統括店長兼武生支店長
2019年11月 執行役員監査グループマネージャー
2020年 6 月 執行役ALM副本部長リスク統括グループマネージャー
2021年 3 月 執行役ALM副本部長市場金融グループマネージャー
2022年 6 月 取締役兼常務執行役ALM本部長
市場金融グループマネージャー
2023年 6 月 取締役兼常務執行役ALM本部長　現在に至る

取締役 兼 常務執行役
吉田 啓介

1991年 4 月 福井銀行入行
2008年10月 福井中央支店副支店長
2013年 2 月 融資グループ融資チームリーダー
2015年 4 月 融資支援グループ融資支援チームリーダー
2017年 4 月 金沢エリア統括店長兼金沢支店長兼金沢東山出張所長
2019年 6 月 敦賀エリア統括店長兼敦賀支店長兼敦賀港支店長
2019年11月 執行役員敦賀エリア統括店長兼敦賀支店長
兼敦賀港支店長
2021年 6 月 執行役本店エリア統括店長兼本店営業部長
2023年 6 月 取締役兼常務執行役営業支援本部長
2024年 6 月 取締役兼常務執行役地域まるごと支援本部長
現在に至る

取締役 兼 常務執行役
荒木 健一

1992年 4 月 福井銀行入行
2013年 9 月 経営企画グループブランド戦略室長
2015年 4 月 経営企画グループブランド戦略チームリーダー
2017年 3 月 高志エリア統括店長兼松岡支店長
2019年 3 月 高志エリア統括店長兼松岡支店長兼福井医大支店長
2019年11月 経営企画グループ人財開発チームリーダー
兼人財開発チーム健康サポート室長
2020年 6 月 経営企画グループ人財開発チームリーダー
兼人財開発チーム健康サポート室長
兼人づくり革命プロジェクトチームリーダー
2021年 3 月 経営企画グループマネージャー
2021年 6 月 執行役員経営企画グループマネージャー
2022年 6 月 執行役企画副本部長経営企画グループマネージャー
2023年 6 月 執行役企画本部長経営企画グループマネージャー
2024年 6 月 取締役兼常務執行役企画本部長
現在に至る

取締役
吉田 正武

1989年 4 月 福井銀行入行
2007年 6 月 武生北支店長
2009年 7 月 富山支店副支店長
2011年 1 月 草津支店長
2012年 6 月 高浜エリア統括店長兼高浜支店長
2014年 6 月 リスク統括グループコンプライアンス
統括チームリーダー
兼お客さま相談室長
2017年 6 月 執行役員敦賀エリア統括店長兼敦賀支店長
2019年 3 月 執行役員敦賀エリア統括店長兼敦賀支店長
兼敦賀港支店長
2019年 6 月 執行役本店エリア統括店長兼本店営業部長
2021年 6 月 取締役　現在に至る

社外取締役
南保 勝

【重要な兼職の状況】
フクビ化学工業株式会社社外取締役
公立大学法人福井県立大学名誉教授、博士（経済学）
学校法人福井仁愛学園仁愛大学特任教授

1984年 4 月 株式会社福井経済経営研究所経営相談部
1994年 4 月 同上 経済調査部・経済調査課長
2000年 9 月 福井銀行融資グループ審査チーム経済調査担当
2001年 3 月 福井銀行退職
2004年 4 月 福井県立大学地域経済研究所助教授
2009年 4 月 公立大学法人福井県立大学
地域経済研究所教授、博士（経済学）
2012年 4 月 同上 地域経済部門リーダー・教授、博士（経済学）
2015年 6 月 福井銀行取締役　現在に至る
2017年 4 月 公立大学法人福井県立大学
地域経済研究所所長・教授、博士（経済学）
2019年 4 月 同上 所長・特任教授、博士（経済学）
2020年 6 月 フクビ化学工業株式会社社外取締役　現在に至る
2023年 4 月 公立大学法人福井県立大学名誉教授、
博士（経済学）　現在に至る
2023年 4 月 学校法人福井仁愛学園仁愛大学特任教授　現在に至る

社外取締役
田川 博己

【重要な兼職の状況】
東京商工会議所副会頭　日本商工会議所特別顧問
株式会社JTB相談役
WTTC（世界旅行ツーリズム協議会）アンバサダー

1971年 4 月 株式会社日本交通公社入社
1996年 2 月 同上 川崎支店長
1999年 2 月 米国法人日本交通公社取締役副社長
2002年 6 月 株式会社ジェイティービー常務取締役
2005年 6 月 同上 専務取締役営業企画本部長
2008年 6 月 同上 代表取締役社長
2014年 6 月 同上 代表取締役会長
2014年 6 月 一般社団法人日本旅行業協会会長
2014年 6 月 株式会社ニュー・オータニ非常勤取締役　現在に至る
2016年 4 月 WTTC（世界旅行ツーリズム協議会）副会長
2018年 6 月 株式会社JTB代表取締役会長
2019年 6 月 同上 代表取締役会長執行役員
2019年11月 東京商工会議所副会頭　現在に至る
2019年11月 日本商工会議所特別顧問　現在に至る
2020年 6 月 株式会社JTB取締役相談役
2022年 4 月 WTTC（世界旅行ツーリズム協議会）アンバサダー　現在に至る
2022年 7 月 株式会社JTB相談役　現在に至る
2023年 6 月 福井銀行取締役　現在に至る

社外取締役
梅田 景子

【重要な兼職の状況】
弁護士

2005年10月 東京地方検察庁検事
2006年 4 月 札幌地方検察庁検事
2007年 4 月 金沢地方検察庁検事
2009年 4 月 大阪地方検察庁検事
2010年12月 退官
2010年12月 九頭竜法律事務所勤務　現在に至る
2023年 6 月 福井銀行取締役　現在に至る

常務執行役
小林 義史

執行役
藤原 正嗣

執行役
澤田 祥人

執行役
谷口 幸徳

執行役
前波 茂樹

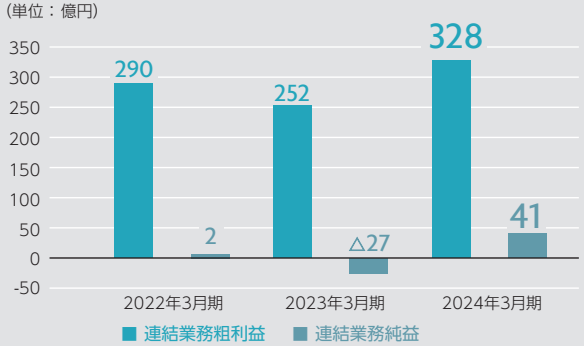
執行役
米村 宜将

業績ハイライト

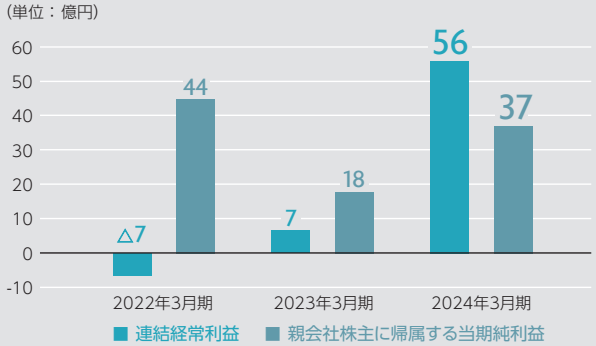
2024年3月期の決算についてお知らせします。

連結業務粗利益・連結業務純益

連結粗利益は、グループ全体でお客さまの本業支援や資金繰り支援に継続して注力したことによる貸出金利息及び役務取引等利益の増加、並びに、国債等債券売却損益の改善等の影響により、前年度比75億98百万円増加し、328億25百万円となりました。経常利益は、質の高いコンサルティングサービス提供に向けた先行投資を実施したため物件費が増加したものの、連結粗利益が増加したことにより、前年度比48億27百万円増加し56億15百万円となりました。親会社株主に帰属する当期純利益は、経常利益の増加により、前年度比19億14百万円増加し37億17百万円となりました。

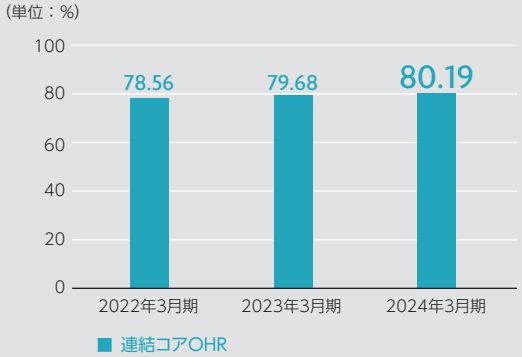


連結経常利益・親会社株主に帰属する当期純利益



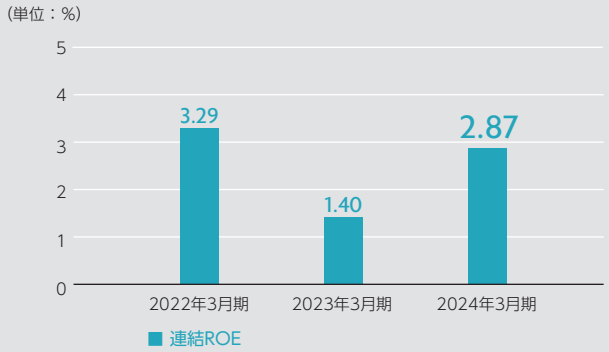
連結コアOHR

連結コアOHRは、先行投資をしたことにより、前年度比0.51ポイント上昇して、80.19%となりました。



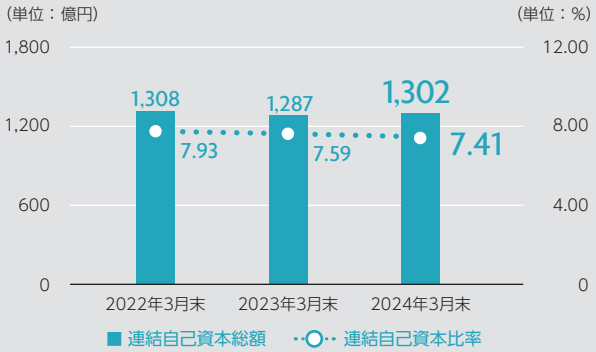
連結ROE

連結ROEは、前年度比1.47ポイント上昇して、2.87%となりました。



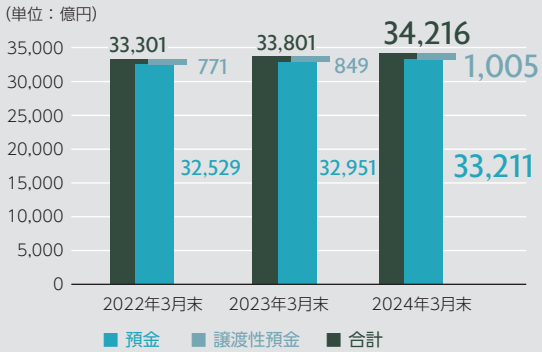
連結自己資本比率（国内基準）

2024年3月末は自己資本の額が前期末比14億円増加しましたが、貸出金及び有価証券によりリスク・アセットが607億円増加したため、自己資本比率が低下し、連結自己資本比率は7.41%となりました。



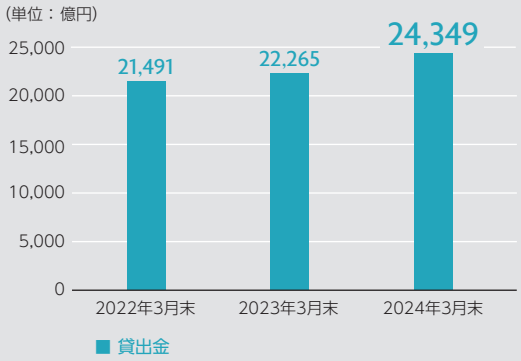
預金等（2行合算）

譲渡性預金を含む預金等は、法人・個人がともに増加したことから、全体で期中415億円増加し期末残高は3兆4,216億円となりました。



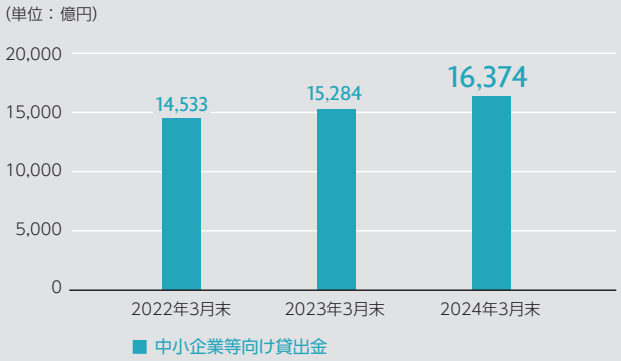
貸出金（2行合算）

貸出金は、中小企業等向け貸出金が増加したことから、期中2,083億円増加し期末残高は2兆4,349億円となりました。



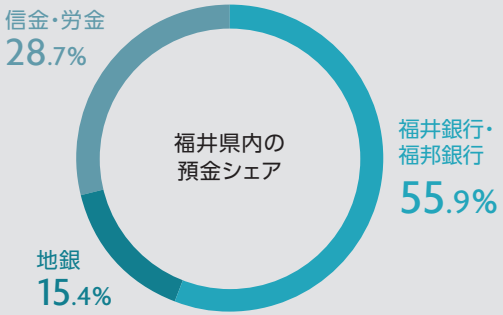
中小企業等向け貸出金（2行合算）

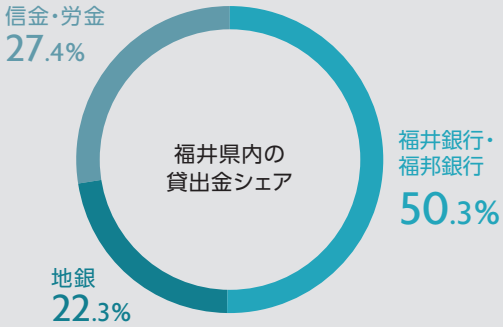
中小企業等向け貸出金残高は期中1,090億円増加し1兆6,374億円となりました。



預金・貸出金シェア（2行合算）

お客さまからの高い信頼に支えられて、福井県内において、預金・貸出金ともにトップシェアを保っています。

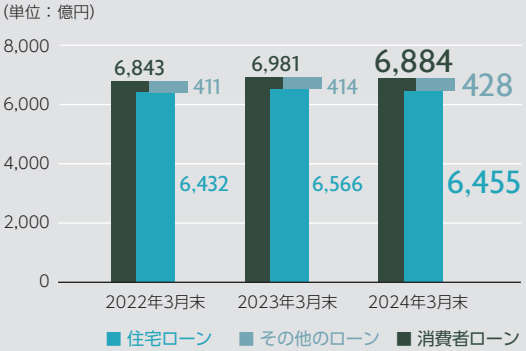




（2024年3月末現在）

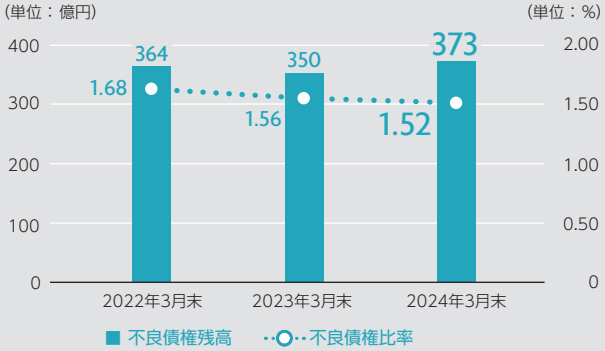
消費者ローン（2行合算）

消費者ローンは、期中97億円減少して期末残高は6,884億円となりました。うち住宅ローンは、期中111億円減少して期末残高は6,455億円となりました。



不良債権（2行合算）

2024年3月末の不良債権残高は、前年度末比22億円増加し、373億円となりました。また、総与信に占める割合は、前年度末比0.04ポイント改善して1.52%となりました。



当行の概要

名称	株式会社 福井銀行 (The Fukui Bank, Ltd.)
所在地	〒910-8660 福井県福井市順化1丁目1番1号
電話	0776-24-2030(代表)
ホームページ	https://www.fukuibank.co.jp/
設立年月日	1899年12月19日
資本金	179億65百万円
従業員数	1,258名(出向者、嘱託および臨時職員含めず)
店舗	有人店舗数／62か店 店舗内店舗数／33か店 その他／3か店 合計／98か店 ※店舗内店舗:他の当行店舗内に併設移転した店舗 ※その他:振込専用支店、ジュラチック王国支店(インターネット支店)、小浜支店名田庄営業室(毎週水曜日(休祝日除く)のみ営業) 店舗外自動機設備／36か所 (ATM運営会社・セブン銀行との共同設置を除く)
主要勘定	預金等残高 2兆9,896億円 貸出金残高 2兆60億円 有価証券残高 8,313億円
株式の状況	発行済株式総数 24,144千株 株主数 10,652名

(2024年3月31日現在)

別冊のご案内

(FUKUI BANK REPORT 2024.3[資料編(WEB版)])

銀行法第21条に基づく開示項目のうち、主に財務データおよび自己資本の充実の状況等に係る事項(2014年金融庁告示第7号)、報酬等に関する開示事項(2012年金融庁告示第21号)について別冊を作成しています。別冊は福井銀行ホームページに掲載しています。

https://www.fukuibank.co.jp/ir/disclosure/disclosure/

ホームページのご案内

各ページの詳細な情報につきましてはホームページもあわせてご確認ください。

IR情報サイト
https://www.fukuibank.co.jp/ir/

コーポレートサイト
https://www.fukuibank.co.jp/

サステナビリティ情報サイト
https://www.fukuibank.co.jp/aboutus/sustainability/

SNSを活用した情報発信

キャンペーンやセミナー、イベントのご案内など、お客さまに役立つ情報をお届けします。
https://www.facebook.com/fukuibank/

福井銀行のテレビCMなどの動画をご覧いただけます。

お得な情報や便利なサービスのご案内などをお届けします。

福井県観光活性化プロジェクトチーム「ふくジェンヌ+」が、福井県のグルメ、絶景、季節の見どころなどをお届けします。
@fukusienne

グループ会社

銀行

株式会社福邦銀行

コンサルティング

株式会社福井キャピタル&コンサルティング

各種ファンドの管理運営と幅広いコンサルティング、シンクタンク機能にて、お客さまの成長をあらゆる観点からお手伝いするとともに、地域の交流人口を増やすための施策づくりをサポートしています。

[主な業務内容]
- ファンド運営業務
- 企業経営に関するコンサルティング業務（M&A、事業承継、人事労務 等）
- 経営相談（経営計画の策定支援）
- 経済、産業等に関する調査研究

信用保証

福井信用保証サービス株式会社

福井銀行の住宅ローン等をご利用いただく際に、お借入れの連帯保証人として信用を補完することで、お客さまのライフプランをサポートしています。

[主な業務内容]
- 住宅ローン等の信用保証業務

リース

株式会社福銀リース

情報関連機器・産業機械・土木建設機械・医療機器・商業設備等、お客さまのあらゆる設備導入ニーズにお応えし、事業拡大と効率的な経営をサポートしています。

[主な業務内容]
- 総合リース
- 割賦販売

決済

株式会社福井カード・福邦カード株式会社

個人・法人向けクレジットカード業務、加盟店業務を通じて、お客さまが安心してご利用いただける様々なキャッシュレス決済サービスを提供しています。

[主な業務内容]
- クレジットカード業務

IT・DX

福井ネット株式会社

当行グループにおけるシステム開発・運用業務を担うとともに、お客さまに対する業務効率化や生産性向上に資するコンサルティングを提供しています。

[主な業務内容]
- 福井銀行グループのシステム開発・運用、ICTに関する企画・推進
- お客さまに対するICTコンサルティング
- 代金回収業務

人材

株式会社福井キャリアマネジメント

お客さまの人材ニーズを起点として、経営課題の整理から人材の定着支援、課題解決までを一気通貫でサポートすることにより、企業成長に貢献しています。

[主な業務内容]
- 有料職業紹介
- 労働者派遣

観光地域商社

ふくいヒトモノデザイン株式会社

当行グループがこれまで培ってきた地域のネットワークを活用し、行政、各団体や事業者と連携のもと、福井県内の観光地や地域資源をつなぎ、観光・物販事業の販路拡大を支援します。

[主な業務内容]
- 旅行商品企画・販売促進などの観光事業
- 地場産品のプロモーションや販売などの物販事業

地域のDX推進

株式会社ふくいのデジタル

スマートフォンアプリ「ふくアプリ」を通じて、プレミアム商品券やデジタルクーポン等の決済関連機能や情報配信機能を提供しています。DXによる複合的なサービスの提供を通して「ふくいモデルのデジタル社会」の実現に取り組んでいきます。

[主な業務内容]
- スマートフォンアプリサービス「ふくアプリ」事業

投資専門子会社

株式会社ふくいキャピタルパートナーズ

地域の中小・中堅企業の企業価値向上や事業承継等に向けた課題解決のために、主にエクイティファイナンスによる資金提供と人的支援を中心に、企業の持続的成長をお手伝いします。

[主な業務内容]
- ファンド運営業務
- コンサルティング業務

FUKUI BANK