

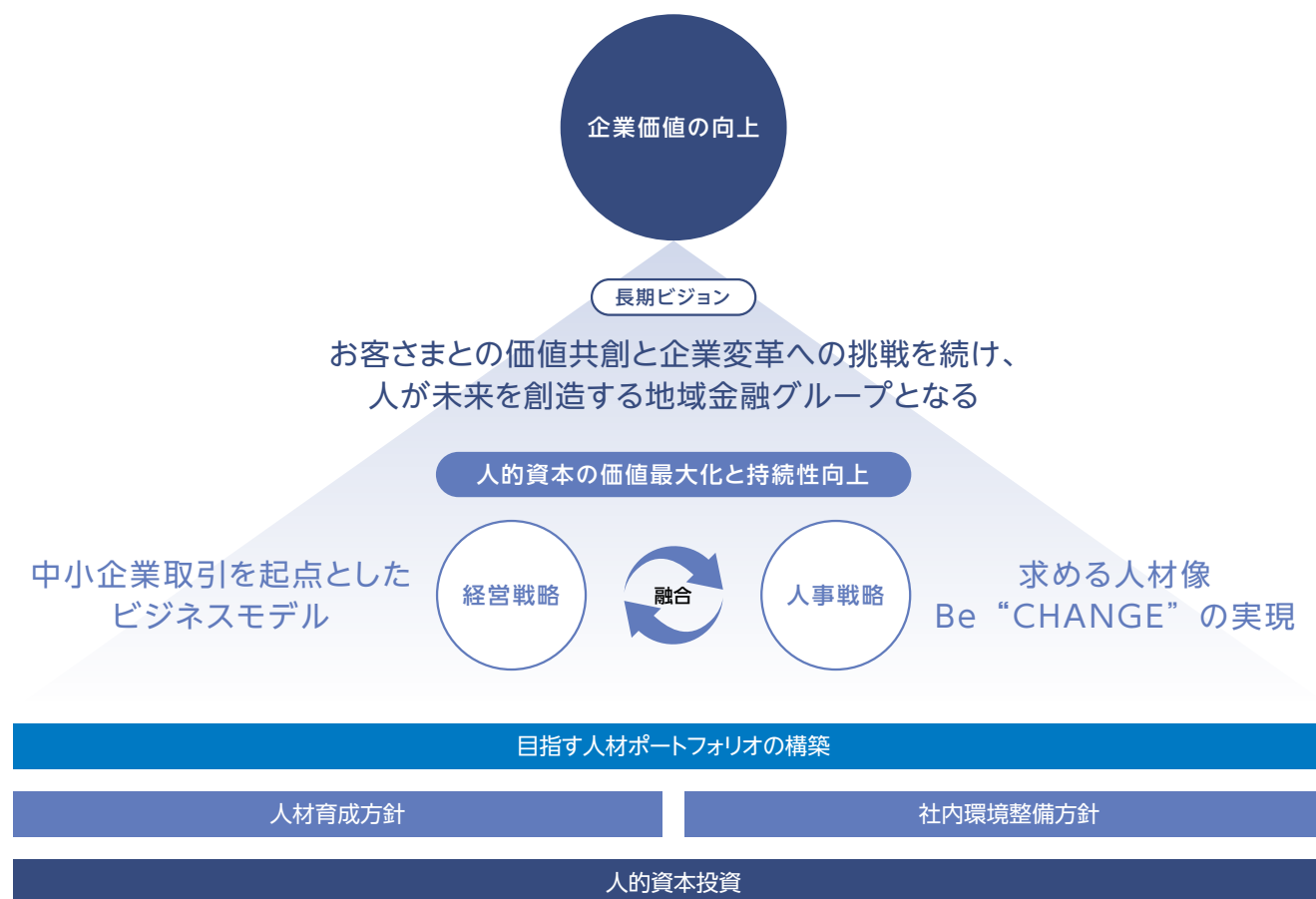
Ⅱ. 企業価値向上に向けた取り組み

人的資本経営の高度化

中小企業分野に経営資源を集中投下するという経営戦略を実現するためには、お客さまとの価値共創を実現できるソリューション営業人材の持続的な育成や配置が不可欠であり、当行グループでは経営戦略と人事戦略の融合に取り組んでいます。

人事戦略においては長期ビジョンや経営戦略の実現に向け、人材育成方針と環境整備方針を定め、求める人材像「Be “CHANGE”」につながる人材育成と環境整備に努めることで人的資本の価値最大化を図ります。

人的資本に関する考え方



人事ポリシー

「働きがいを感じ、人が輝く」組織づくりにより当行および地域社会の発展に貢献します

- 多様な価値観の尊重
- 挑戦と成長の機会の提供
- 公正な評価と納得性のある処遇

人材育成方針

多様な学びの機会を提供し、挑戦と成長を後押しする環境を整備することで、従業員一人ひとりの自律的な思考・行動を促し、求める人材像に向けた人材育成をめざす

社内環境整備方針

従業員の心身の健康の保持・増進に向けた取り組みを推進するとともに、多様な価値観や働き方を受容する組織風土を醸成することで、従業員の働きがいの向上を図り、従業員一人ひとりが最大限に能力を発揮できる環境を整備する

Ⅱ. 企業価値向上に向けた取り組み

■ 長期的に目指す人材ポートフォリオ

長期ビジョン実現に向けた中長期的かつ不変的な当行グループの取り組みを「お客さまとの価値共創（本業における付加価値の向上）」と「適正な人的資本投資」としKPIを設定しています。

目指す人材ポートフォリオ		2024年度 実績	2025年度 実績	2032年度計画
本業付加価値（＝貸出金平均残高×預貸金利回差+役務取引等利益）	（億円）	495	570	800
本業支援人的資本ROI（顧客向けサービス業務利益／人件費）	（倍）	0.93	1.20	1.00以上
ソリューション営業人材	（人）	518	601	620
本業付加価値／ソリューション営業人材	（百万円）	95.7	94.8	130
経営戦略企画人材	（人）	38	42	70
本部専門人材	（人）	84	95	90
戦略系グループ会社	（人）	271	296	330
DX人材（合計）	（人）	958	1,146	1,500

■ 人材の定義

ソリューション営業人材	直接、お客さまに対する付加価値（ソリューション）を提供する人材
経営戦略企画人材	長期ビジョンの実現に向けた経営戦略の企画・立案、新たな収益ドライバーを創出する人材
本部専門人材	ソリューション営業人材の本業支援活動を支える本部専門人材、IT／DX等システム関連施策の実装を実現する人材
DX人材	DX文化を醸成し、経営戦略の実現や地元企業・地域のDXによる課題解決に資する人材

■ DX人材

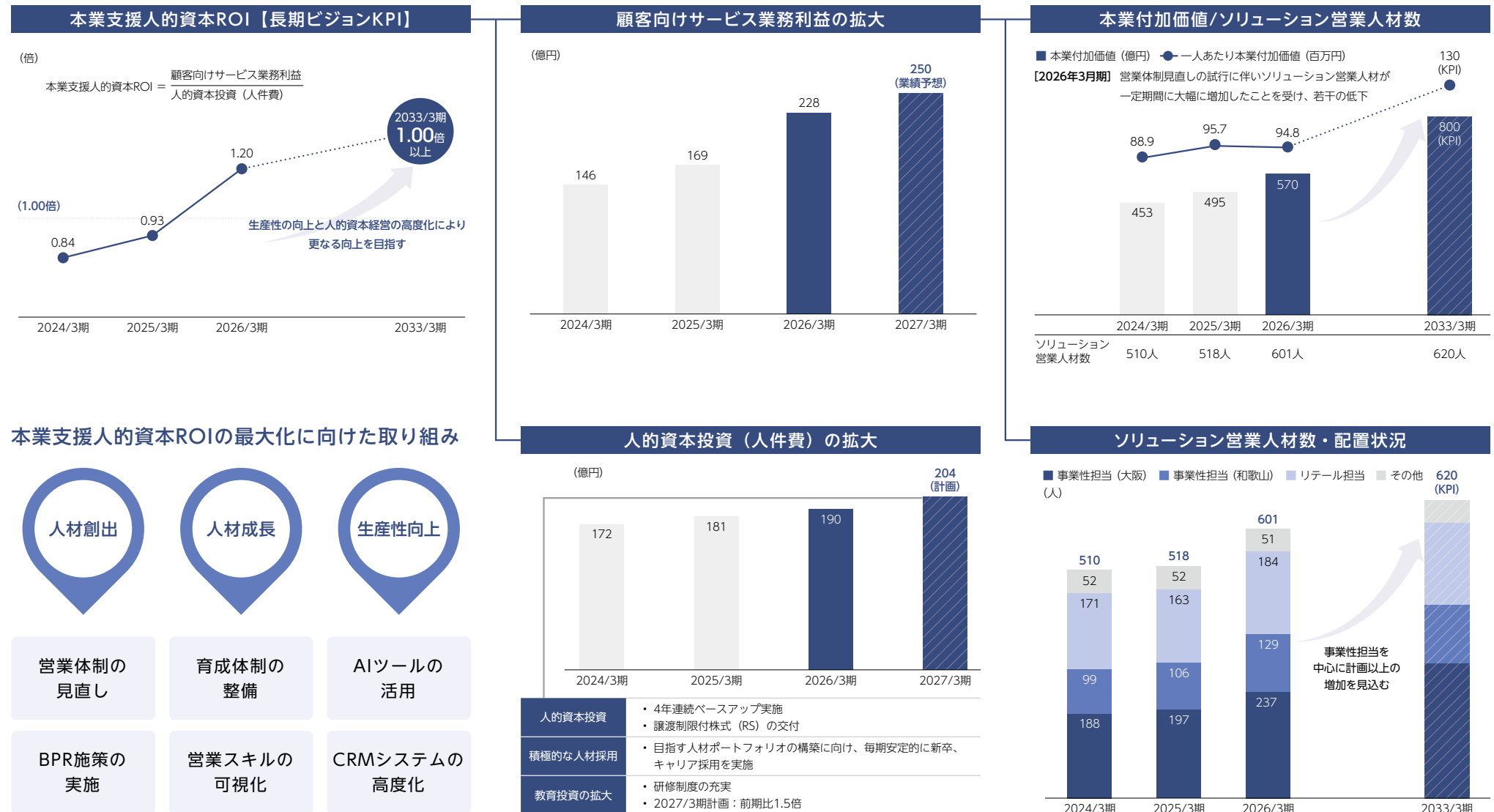
当行グループは、DX文化を醸成し、行内DXの推進による経営戦略の実現や地元企業・地域のDXによる地域課題解決に資する人材ポートフォリオの構築をめざしており、各セグメントに応じたDX人材育成体制を整備しています。

行内名称	人材像	2025年度実績	2032年度KPI	銀行業の高度化人材		地域のDX推進人材
				システム開発	本部企画	ITコンサル/地域DX分野
DXスペシャリスト	ITや企業経営に関する高い専門性を有し、DXに向けて組織をリードできる人材	30人	50人	変革に必要なデジタル技術の利活用やシステム開発案件をプロジェクトマネージャーとしてリードできる人材	新規事業の創出、課題解決に向けて行内外のリソースを活用し変革をリードできる人材	取引先や地域の変革、課題解決に向けて行内外のリソースを活用し、案件をリードできる人材
DXコア人材	基本的なITや課題解決に関するリテラシーを有し、担当業務においてDXを推進できる人材	654人	950人	システム開発を通じ、変革の実現に貢献できる人材	新事業の企画立案、経営課題の解決に向け変革を推進できる人材	取引先や地域の変革、課題解決に向けて提案・支援活動を推進できる人材
DXサポーター	ITや課題解決に関する基本的な知識を有する人材	462人	500人	—	—	—

Ⅱ. 企業価値向上に向けた取り組み

■ 本業支援人的資本ROI

中小企業取引を起点としたビジネスモデルへの変革に向け、ソリューション営業人材のポートフォリオの増強および戦略的配置に取り組んでいます。長期ビジョンKPIでは、「本業支援人的資本ROI」の目標値を設定し、ソリューション営業人材の育成を通じて、お客さまに提供する付加価値の最大化をめざしています。



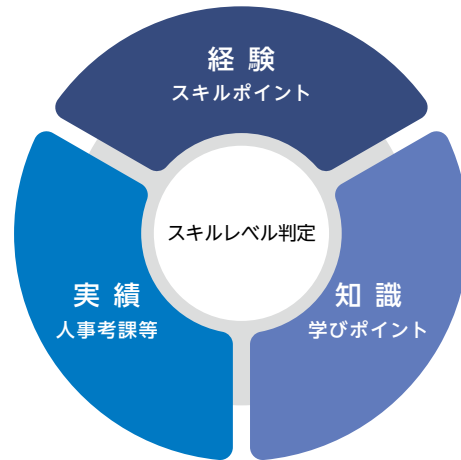
Ⅱ. 企業価値向上に向けた取り組み

■ ソリューション営業人材のポートフォリオ増強に向けた取り組み

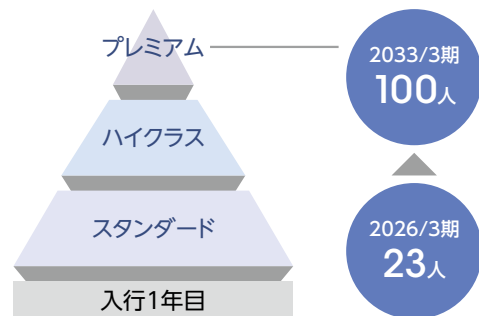
■ 営業スキルの可視化

ソリューション営業人材の営業スキルレベルを経験・知識・実績の3要素の総合的な観点から3段階で可視化。

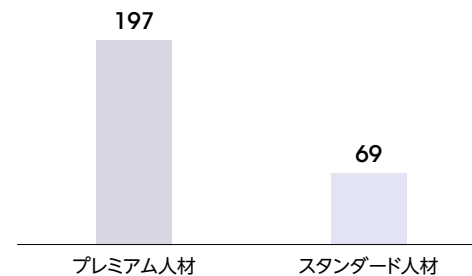
2023年3月末までに最上位となるプレミアム人材100名の創出をめざします。



スキルレベルとプレミアム人材目標



2025年度スキルレベル別平均本業付加価値額 (百万円)



スキルレベルの定義

スキルレベル	定義
プレミアム	専門的かつ高度な知見およびスキルを活用し、継続的に実践的な課題解決ができる人材
ハイクラス	お客さまのニーズを引き出し、本部や専門家と連携し質の高いソリューション提案ができる人材
スタンダード	基礎的な知見およびスキルを活用し、対話を通じてお客さまのニーズを把握・提案できる人材

■ スキルレベル向上に向けた取り組み

当行では、現場のOJTを通じたスキルの習得・経験の蓄積に加え、OFFJTの内製化と外部研修の組み合わせにより当行独自ノウハウの早期習得を図る体制を整備しています。

成長機会 (2025年度)	実施回数	目的
OJT	融資案件相談会	2,099件
	本業支援案件相談会	82回
OFFJT	行内研修	234回
	内ソリューション営業人材育成向け	81回
	外部研修派遣者数	115人

■ 専門スキルの習得・キャリア醸成に向けた取り組み

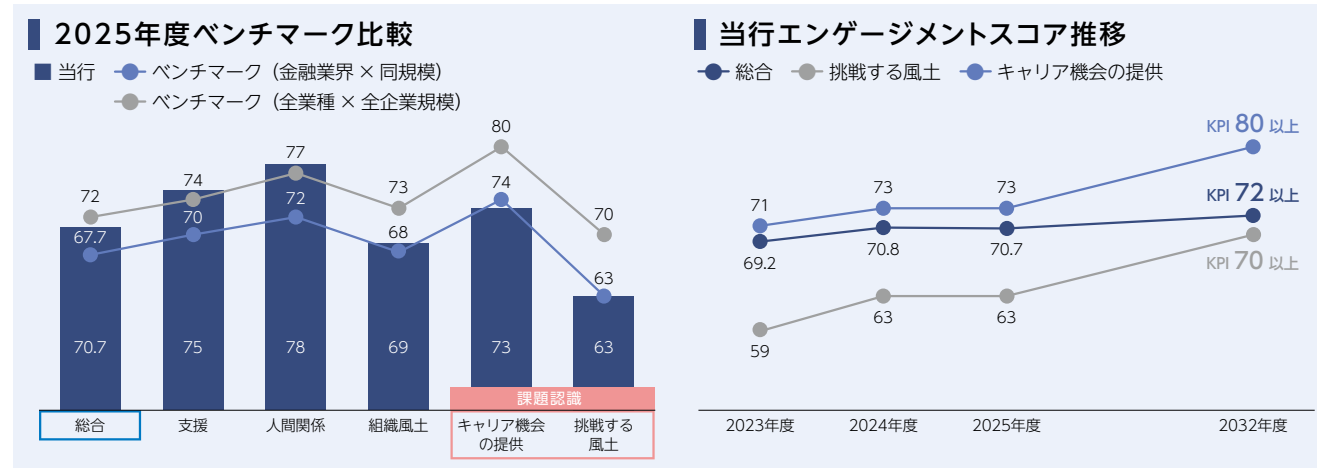
本部専門部署へのキャリアチャレンジ制度やトレーニー制度等の実施により、各行員の自発的な学びの機会の提供とキャリア形成機会の創出に努めています。

制度名	2025年度活用者数	概要・目的
キャリアチャレンジ制度	332人	行員の自律的なキャリア開発と配置による専門スキルの習得
本部トレーニー		本部専門的業務についての幅広い習得機会の創出
育成塾	192人	先輩行員の講義等を通じたソリューション営業人材の育成

II. 企業価値向上に向けた取り組み

■ エンゲージメント向上に向けた取り組み

サステナビリティKPIに設定している総合指数および課題と認識している2項目のエンゲージメント指数の向上を通じ、挑戦する風土と働きがいのある職場づくりに取り組んでいます。



■ 頭取座談会

頭取から若手行員に対して、当行の現状や今後についてのメッセージを直接伝えるとともに、相互の対話を通じて経営参画意識の醸成、エンゲージメントの向上を図っています。

2025年度実績

参加者数 **66** 名 / 全 **5** 会場*で実施

* 和歌山・田辺・堺・大阪・東京会場

対話

参加者の声

- 決算概要、経営戦略について
- 企業価値向上に向けた取り組み
- 各施策に込めた想い等
- 当行の戦略や優位性への理解が高まった
- 当行の取り組みが自分事と捉えられた
- 頭取の経験を生で聞ける貴重な機会

■ エンゲージメント向上ワークショップ

各部店の管理者クラスに対し自部店のエンゲージメント向上の具体的な施策の検討に資するワークショップを実施。サーベイ結果を活用し継続的に各組織のPDCAサイクル実践に向けた取り組みを行っています。

■ 健康経営の推進に向けた取り組み

当行は「健康経営優良法人2026」の認定を取得しており、健康経営の推進を目的に頭取を健康経営最高責任者とし、本部、営業店、健康保険組合、従業員組合が一体となり健康経営を促進する体制を整備しています。



■ 社内コミュニケーションアプリの試行

当行役職員間のコミュニケーション活性化に伴うエンゲージメント向上を目的に、部署をまたいだ繋がりととどまらず、産休・育休者や外部出向者など、様々な環境に身を置く役職員同士の情報交換やコミュニティ形成の促進を通じて、挑戦する風土の醸成を図っています。

■ 健康経営戦略マップ

従業員とその家族の健康と働きがい向上に向けた施策を一体的に進めるため、健康経営戦略マップを掲げ、最終的な目標として、アブゼンティーイズムやプレゼンティーイズムの低減、エンゲージメントの向上を図っています。

健康投資	健康投資効果	健康経営の目標	健康経営を通じて解決する経営課題
- 生活習慣 - メンタルヘルス - 職場・就労環境	- 生活習慣改善 - 各種受診率向上 - ワークライフバランス推進	- アブゼンティーイズム、プレゼンティーイズム低減 - エンゲージメント向上	- 健康の保持・増進による生産性向上 - 従業員の働きがい向上
健康経営に関する指標		2025年度	2032年度KGI
アブゼンティーイズム*1		1.81日	1.00日以下
プレゼンティーイズム*2		93.0%	現状水準維持
エンゲージメント組織サーベイ総合スコア		70.7	72.0以上

*1 欠勤休職制度利用日数の全従業員平均

*2 (Wfun) 組織の労働機能の総合評価であり100%に近いほど良好

Ⅱ. 企業価値向上に向けた取り組み

■ ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）実現に向けた取り組み

■ DE&I推進の目指す姿

2026年6月、当行におけるダイバーシティ推進の目指す姿を「DE&I」として以下の通り定め、多様な知見や価値観、専門性を活かしたイノベーションの創出など、持続可能性の向上に向け、多様な人材が活躍する組織への変革を進めています。

目指す姿

すべての行員が働きがいを感じられる組織
多様な人材がお互いを認め、高めあえる組織
多様な人材が最大限能力を発揮できる公平な機会や環境が整っている組織
性別や環境に関係なく、幅広いキャリアプランを思い描くことができる組織
様々な制約があっても、キャリアプランの実現に向けチャレンジを継続できる組織

■ 多様な人材の活躍

高齢者雇用の取り組み

当行では、就労意欲のある高年齢者が、豊富な知識と経験を活かしながら70歳まで継続して働ける環境を整備しています。

人口減少・少子高齢化が進む中、専門性やノウハウを有する人材の確保は重要課題と捉えており、年齢に関係なく働きがいを感じられる職場づくりを推進しています。

障がい者雇用の取り組み

当行グループでは2016年に特例子会社認定を受けた紀陽ビジネスサービズ株式会社を中心に、障がい者雇用に対して前向きに取り組んでおり、各人の能力、適性に応じた職務の開発を実施しています。また、紀陽ビジネスサービズは厚生労働省より障がい者雇用に関する取り組みが優良な事業主を認定する「もにす認定」を2022年度に取得しています。



■ 女性活躍推進（2025年度）

当行は「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の施行に伴い、2016年より女性活躍に向けた行動計画を策定しており、2024年4月より、第4次行動計画がスタートしています。



「第4次行動計画」における目標（計画期間：2024年4月1日～2027年3月31日）

項目	目標	2026/3実績
管理監督者* ¹ に占める女性労働者の割合	6%以上	6.6%
管理職* ² に占める女性労働者の割合	26%以上	27.7%
女性役席者数（チーフ含む）	210名以上	223名
男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数の割合	男性の75%以上	67.7%

*1 労働基準法における管理監督者で、当行における「マネージャークラス」を指す。

*2 女性活躍推進法において定義する「管理職（課長級）と「課長級より上位の役職（役員を除く）」を指す。

■ 女性向けキャリアデザインフォーラム

リーダークラス的女性行員のキャリア意識の向上およびネットワークの構築、幅広いキャリアプランのデザインが可能な組織の実現を目的として開催しています。

■ DE&Iワークショップ

「女性向けキャリアデザインフォーラム」受講者からの提言に基づき、年齢・性別・役職・所属部店・担当業務が異なる行員が集まり、DE&Iの浸透を目的として開催しています。

■ 各種制度

キャリア形成	人材採用	ワークライフバランス
- キャリアチャレンジ制度 - 行内兼業 - 外部研修への派遣 1on1ミーティング	- アルムナネットワーク構築 - リファラル採用 - ウェルカムバック制度 - 地銀人材バンク制度	- 産後パパ育休 - 在宅・時差勤務制度 - フレックスタイム制度 - 復職サポート手当 - チャイルドプラン休業制度

Ⅱ. 企業価値向上に向けた取り組み

特集 行内起業プロジェクトファイナリスト座談会

「新たな挑戦を、組織の力へ」

行員一人ひとりの想いから始まった挑戦は、行内起業プロジェクトでの試行錯誤を通じて、いま組織の力として広がり始めています。本特集では、その挑戦の過程や想いについてファイナリストが意見を交わしました。

TEAM 01

原田 卓生

経営企画部 未来創造室

江川 貴浩

市場営業部 市場営業担当

児嶋 成希

橋本支店

TEAM 02

小林 優太郎

守口支店 営業課

TEAM 03

竹川 春菜

ソリューション戦略部
スタートアップ支援室

小畑 里衣

堀止支店 営業課

TEAM 04

清水 靖弘

西天満支店 営業課

市場 拓弥

ソリューション戦略部
本業支援推進室

金田 壮弘

和歌山営業本部 営業課

TEAM 01 | 最優秀賞

地域丸ごと、
底力向上プロジェクト

提案内容

投資信託の営業活動を通じて安定的な収益モデルの確立をめざすとともに、お客さまの資産形成を中長期的に支えるフォローアップ型のビジネスモデルを検討。あわせて、行員向けの金融教育の充実を図るとともに、地域と連携した金融リテラシー向上にも積極的に取り組み、持続的な地域経済の発展に貢献していきます。

TEAM 02 | 優秀賞

KIYO Zero&Zero

提案内容

預金利息相当額を地域産品・サービスで還元する優待制度を組み合わせた新たな預金獲得モデルを検討。本取り組みにより、預金の粘着性を高めるとともに、地域企業の商品・サービスを活用することで地域経済の循環を創出し、地域金融機関としての役割を果たしながら、全国からの預金獲得をめざします。

TEAM 03 | 優秀賞

地域体験プラットフォーム
～まちとこ～

提案内容

地域のつながりを強化するため、体験・イベント情報を集約し、子育て世代を中心とした地域特化型プラットフォームの展開を検討。地域事業者のDX支援と集客力向上に寄与するとともに、利用者に身近で質の高い体験機会を提供することで情報の格差を解消し、地域経済の活性化をめざします。

TEAM 04 | 未来賞

Team AGRIN
～和歌山を耕そう～

提案内容

地域の一次産業とその支援事業者を対象に、出資と経営支援を組み合わせた成長支援事業を検討。担い手農家への投資や耕作放棄地の再生を通じて、生産性向上・高付加価値化・事業承継を促進します。地域密着型の投資スタンスにより事業者の企業価値向上を図り、一次産業を起点とした地域経済の持続的成長をめざします。

Ⅱ. 企業価値向上に向けた取り組み

■ 行内起業プロジェクトの概要

「紀陽銀行130周年記念事業」の一環として、関連会社を含む当行グループの全役職員を対象に、新事業案を募集する行内起業プロジェクトを実施しました。

本プロジェクトは、「挑もう。未来へ」をテーマに、中長期的な視点で当行グループにおける「新たな収益ドライバーの創出」と、役職員一人ひとりに新たな挑戦の機会を提供することで、「挑戦する組織風土」の醸成を目的として実施しました。その結果、合計62件の新事業案の応募がありました。

二次選考を突破したファイナリスト（4組）は、所属部店での業務と並行して経営企画部未来創造室に参画し、約3カ月間にわたり新事業案の事業化に向けた詳細な検証を行いました。最終選考では、頭取を含む経営陣に対し、それぞれの新事業案を提案しました。

ファイナリスト4組のプレゼン資料

TEAM 01 地域丸ごと、 底力向上プロジェクト



新事業の先にめざすこと

第1フェーズ

信託報酬ビジネス

- 月次レポート、情報提供資料、動画配信、短期トレーニー等を通じて、行員・リテール顧客の金融経済教育を実施。
（仕事を通じて成長できる環境作り）
- 情報の付加価値を高め、情報自体に魅力を感じてもらうことで、不信の長期保有へ。
（安定的な収益確保）
- 2〜3本程度の投資助言へ。
（他銀行や証券会社を活用し全国展開も可能）

第2フェーズ

金融リテラシー向上

- セミナーや学校訪問等を通じて、学生を中心に金融リテラシー向上へ。
（大学生に対しては、インターンシップも検討）
- 当行グループのプレゼンス強化で、持続的なお付き合い、将来の潜在的な株主確保も。
- 集大成として「金融リテラシー教本」出版へ！

第3フェーズへ

次々々

TEAM 02 KIYO Zero&Zero



実現したいこと

私の思い

中小企業取引に最注力し、地域企業と共に成長する地域金融機関のあるべき姿を実現する

実現したいこと

01 預金者の可処分所得最大化を図ることコスト増を伴わない資金獲得を実現
✓本業である中小企業取引に最注力し、圧倒的な競争優位性を確立すること

02 地域経済のリーダーとして、新たな経済圏を創出し地域の企業と共に成長する。地域金融機関のあるべき姿の実現

存在意義

理念

経営理念
地域社会の繁栄に貢献し、地域とともに歩む
堅実経営に徹し、たくましく豊かな発展をめざす

長期ビジョン
お客さまとの信頼関係と企業価値への貢献を続け、人が未来を創出する地域金融グループとなる

銀行をこえる銀行へ
お客さまの期待や地域の課題をこえ、銀行という枠をこえることをめざします
お客さまの期待をこえる銀行という枠をこえる地域の壁をこえる

役職員の行動指針
大切にしている価値観

TEAM 03 地域体験プラットフォーム ～まちとこ～



実現したいこと

地域とともに歩み 地域の魅力を創造・発信することで 地域社会の繁栄に貢献する

人口流出が続く和歌山。
海・山・川の自然、食、世界遺産、温かい風土や人びと…
和歌山には、たくさんの魅力があります。
私たち“まちとこ”は、そんな地域の魅力を発信するインフルエンサーとなり
地域社会の繁栄に貢献していきたい。
地域をもっともっと、盛り上げたい。
そんな熱い思いをもっています。

TEAM 04 Team AGRIN ～和歌山を耕そう～



グループシナジーと投資の先に

1次産業に関わる新たな事業を開始し、地域活性化にコミットする

- ・投資を通じて1次産業の成長を図るとともに、自社での1次産業経営のノウハウ課題を蓄積。
- ・自ら1次産業関連事業等を開始し、地域経済発展に本気の姿勢を見せることで住民の意識を変え、地域活性化に全員でコミットする。（出資先の出口として当行が事業買収、連携先との新事業開始等）。

commitment

2035年
1次産業関連事業立上
・農業
・クリーンエネルギー発電
・観光、金融商品…

2033年
担い手の成長による雇用
創出等の経済効果の発揮

2036年
1次産業向け
投資事業開始

2050年
新規事業が地域経済
活性化に貢献

AGRIN

AGRIN
Agriculture and Growth

Ⅱ. 企業価値向上に向けた取り組み

プロジェクトに手を挙げた原点なる想い

Q 応募事業案を通して実現したいと考えていたゴールについて教えてください

児嶋 私たちのチームは、地域の金融インフラを担う銀行として、お客さま一人ひとりの金融リテラシー向上に貢献することが重要な使命の一つであると考えました。その実現に向けて、当行独自の投資信託を立ち上げ、行員の金融知識を向上させるとともに、お客さまにわかりやすく金融情報を提供できる体制の構築をめざしました。投資信託をきっかけとして、金融を学ぶ機会をより身近なものとし、お客さまの金融に対する理解を深めていただくことで、地域全体の金融リテラシー向上につなげていきたいという強い想いがあります。お客さまの資産形成を中長期に支えるビジネスモデルを構築することで、地域に根差した持続的な金融サービスの提供をゴールとして検討しました。

市場 和歌山県は農業が盛んな地域ですが、農業従事者数はこの10年間で大きく減少しています。その背景には、高齢化や後継者不足に加え、農業は収益化が難しいという印

象があると考えました。こうした課題を放置すれば、更なる地域産業の衰退にもつながりかねません。そこで、当行がこれまで培った資本力や信用力、ネットワークを活かし、農業に関わる人材の増加や地域経済の好循環を生み出すことを意識しました。最終的には、持続可能な農業経済圏を構築することで、地域農業の発展と当行を含むステークホルダー全体の収益拡大につなげることをゴールとして、検討を行いました。



竹川 私たちは入行同期で、現在は子育てをしながら働く立場にあります。日々忙しい中でも、子どもと向き合う時間を大切にしたいと感じる一方で、特に地方では子育てに関する「健康」「学び」「遊び」「お金」などの情報が少なく、情報源も分散しているため、信頼できる情報にたどり着くまでに多くの労力を要することに、共に課題意識を抱いていました。こうした自らの課題意識を起点に事業を検討し、子育て世帯と地域企業・自治体等をつなぐプラットフォームを提供することで、「子どもに関わるすべての人が情報格差なくつながれる世界」の実現をめざしたいという、想いを叶える絶好のチャンスだ！と考え、応募しました。

事業案を試行錯誤する中で見えてきたこと

Q プロジェクトでの検討を通じて得た学びや気づき、当行における新規事業の可能性について、どのように感じていますか

清水 実は、当初描いていたアグリビジネスは、未来創造室との兼業期間が始まり、事業検証を進める中で実現が困難であることが明らかになりました。当初は、耕作放棄地を束ねて大規模農業による効率化を図る事業を検討していましたが、土地の集約の難しさや、根本的な課題である「農業の収益化の難しさ」を改めて痛感し、メンバー3人で頭を抱えました。一方で、果樹大国・和歌山県の一次産業が抱える課題に対し、当行がどのように関わり、発展に貢献できるかについて多角的に分析・調査できた経験は、今後の事業検討に必ず活きるものと考えています。

小林 本プロジェクトで感じたのは、新規事業は特別な人や部署だけが担うものではなく、日々の業務の延長線上にも多くのヒントがあるということです。今回の事業案も、日々、法人営業担当として業務に携わる中で、私自身が課題だと感じていた点を起点にしています。普段向き合っているお客さまや地域の課題を



Ⅱ. 企業価値向上に向けた取り組み

改めて見つめ直すことで、事業の種は身近なところに多様に存在しており、それに伴い新規事業の可能性は十分にあると感じました。ちなみにTeam AGRIN同様、私も実現可能性に問題があり、当初のビジネスモデルは破綻しています。私はチームメンバーが他におらず、孤独との闘いの日々でしたが、周囲の皆さまのサポートをいただき、何とか乗り越えることができました。ひとりで検討しているつもりが、振り返ってみると“名ばかりのソロプレイヤー”でした！



原田 新規事業を検討するにあたり、まずは当行がめざすべき姿やゴールを明確にすることが何より重要であると感じました。性格や考え方、キャリアも異なる3人のメンバーでしたが、それぞれの個性や強みを活かし合うことで、実行性のある解決策を生み出すことができ、「最優秀賞」の受賞につながったと考えています。人と人との距離が近い当行だからこそ、こうしたつながりの大切さを改めて実感する機会にもなりました。また、本プロジェクトは、行員のアイデアを事業化につなげるというチャレンジングな取り組みでもあります。こういった挑戦の機会を後押しする組織文化を醸成していくことで、「銀行をこえる銀行」として、さらなる進化を続けていけるものと確信しています。

挑戦の積み重ねが生み出す組織風土へ

Q

本プロジェクトの実施を通じて、組織全体への波及や変化をどのように捉えていますか

金田 新事業の検討を進める中で、本プロジェクトが単なるアイデア出しにとどまらず、銀行として実現を本気でめざす企画であるという熱量を強く感じました。最終選考での経営陣からのコメントからもその熱量が伝わり、自分の意見や提案にも期待が寄せられていると実感しました。この経験を通して、私自身、「考える」だけでなく「形にする」視点を強く意識するようになりました。こうした意識の変化が組織全体に広がることで、当行グループがめざす方向へ、行員一体となって歩みを進めていけるものと考えています。

江川 ビジネスの企画立案は普段の業務とは異なる分野の調査が必要となるものであり、ハードルの高さを感じていました。しかし、最終選考のプレゼンテーションの様子が行内に配信されたことで、これまで新たな取り組みに対して心理的なハードルを感じていた人も、実際に行員が挑戦する姿を目の当たりにし、「自分にもできるかもしれない」「やってみたい」と感じたのではないのでしょうか。こうした意識の変化が組織全体に広がることで、より自由な発想や新たなアイデアが出てくるかもしれませんね。次回開催時もぜひ参加したいと考えています。

小畑 本プロジェクトを通じて、組織として挑戦を後押しし、支える土台が整いつつあると感じています。最終選考の様子の配信に加え、行内向け案内も丁寧な情報共有が行われたことで、反響も大きく、私自身のモチベーション向上につながりました。私たちの挑戦に対して行内で関心が高まり、応援してもらえる空気が生まれたことは「挑戦する組織風土」の醸成に大きく寄与したのではないのでしょうか。今後もこの流れを継続していくことで、



挑戦する行員と、それを前向きに支える組織風土の定着につながっていくことを期待しています。

行内起業プロジェクトの今後の展望

最優秀賞に輝いた「地域丸ごと、底力向上プロジェクト」チームの事業案については、チーム代表者である原田卓生を経営企画部未来創造室に配属し、事業化の検討を継続しています。

優秀賞を受賞した「地域体験プラットフォーム～まちとこ～」チームでは、最終選考後の約半年間にわたる追加検討の中で、プラットフォームの行内での実証実験として「まちとこひろば」という全行員を対象としたグループチャットが立ち上がりました。「まちとこひろば」は、子育てに関する情報交換や意見交換を行う場として、多くの子育て世代の行員を中心に参加しています。事業案の検討をきっかけに生まれたこの取り組みは、行内コミュニケーションツールの一つのコンテンツとして展開され、新たな交流の場として活用されています。

今後も本プロジェクトを継続し、「新たな収益ドライバーの創出」および「挑戦する組織風土」の醸成を通じて企業変革を進めるとともに、人が未来を創造する地域金融グループをめざしていきます。