

FFG DE&I Report 2025

Diversity, Equity & Inclusion

一歩先を行く発想で、地域に真のゆたかさを。

TOP message



ふくおかフィナンシャルグループ
取締役社長

五島 久

就労人口の減少、技術革新の加速、価値観の多様化など、社会が急速に変化するなか、同質性の高い組織では変化に対応しきれない時代になっています。

だからこそ、わたしたちは「違い」を受け入れ、それを「力」に変える組織でありたい。

多様な視点が交わることで新たな発想が生まれ、地域社会により良い価値を届けることができる。

これは、FFGの存在意義である

「一歩先を行く発想で、地域に真のゆたかさを。」にも通じる考え方です。

DE&Iの推進は、すべての社員が安心して自分らしく働ける環境をつくり、また組織の創造性や柔軟性を高め、持続的な成長を支える重要な基盤です。

このような背景を踏まえ、これからは女性の活躍推進だけでなく、障がいのある方の活躍推進やキャリア採用者の活躍推進についても一層取り組んでいきます。

そして、DE&Iは制度や施策だけでなく、日々の職場の中での対話や行動によって育まれるものです。

このDE&Iレポートを通じて、社員一人ひとりがDE&Iの目的や意義を改めて考え、よりインクルーシブな職場づくりに向けて一歩を踏み出すきっかけにしたいと考えています。

わたしたちFFGは、すべての社員が国籍、性別、年齢、これまでのキャリアの違いも尊重し、互いに支え合いながら力を発揮できる、ゆたかな未来に歩を進めます。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンとは

さまざまな経験・バックグラウンドを持つ人財の“知・経験”的多様性を尊重し融合させるとともに組織の成長につなげていく



目次

- | | | |
|------------------------------|---------------|--------------------|
| 1 トップメッセージ | 4 現在の取り組み | 6 FFG の DE&I のミライ |
| 2 ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョンとは | ・女性活躍の環境づくり | 7 両立支援制度・ガイド集・外部評価 |
| 3 これまでの歩み | ・障がいのある方の活躍推進 | |
| | ・両立支援制度 | |
| | ・理解浸透 | |

多様性をつよさに、 ともに創る、 活力ある企業



多様性があるから、よい組織・職場をつくることができる。
「ミカタ(見方・味方)」を広げ、互いに高め合い、
皆が前向きに働くことができる企業を実現したい。

安心して活躍できる環境

一人ひとりの違いを受け入れ、認め合い、
組織内で活躍する

Inclusion 活躍

公平な機会と適切なサポート

一人ひとりの能力・バックグラウンドを考慮し、
適切・公平にチャンス・機会を提供する

Diversity 多様性

個人の違いを尊重

属性や価値観、発想の多様性(違い)を認める



推進体制

FFG人財戦略部内に「DE&I推進グループ」、
各グループ銀行人事部内に「DE&I推進室」を設置。
グループの多様な社員一人ひとりが公平に活躍できる環境を整備
することで、組織の中に融合させ、その能力を最大限に発揮できる
組織づくりを推進しています。

FFG人財戦略部 DE&I推進グループ
インクルーシブ共創チーム
グループ銀行人事部 DE&I推進室



これまでの歩み

2013~

女性の両立・キャリア形成支援

- 2013 ウーマン・サポート・プロジェクト「ふわり」発足
女性社員を対象とした融資勉強会／キャリア研修会開始
- 2014 ダイバーシティ推進チーム 誕生
- 2016 育児サービス利用料補助制度・パートナー帯同制度導入 [▶P.7](#)
復職支援プログラム開始
イクボス企業同盟へ加盟／イクボスセミナー開催
- 2017 ダイバーシティ推進グループへ改編し、全体施策として強化
- 2018 企業内保育所設置／ジョブリターン制度導入 [▶P.7](#)
- 2019 デジタル人財のキャリア採用本格化
- 2021 女性融資勉強会を実践型セミナー「Woman Job Trial」に刷新
全社員向けLGBTQセミナーをスタート

ふわりとは…

「ふわり」はFFGの女性活躍をサポートするプロジェクト。女性の意識や制度面の課題について女性の視点から検討を加え改善策を実践することを目的として設立され、施策提言や勉強会の実施、情報発信等を行いました。これまでふわりの提案から数多くの支援策が生まれました。



Woman Job Trial (2024年)



女性融資勉強会 (2014年)



イクボスセミナー (2018年)

2022~

働き甲斐のある組織づくり

- 2022 DE&I推進グループへ名称変更
男性育児休業10営業日義務化 [▶P.5](#)
フレキシブル休職制度導入 [▶P.7](#)
時間単位有給休暇制度導入 [▶P.7](#)
- 2023 役員メンタリング開始
外部研修派遣強化(女性リーダー育成等)
女性経営職セッション実施
- 2024 プロジェクト「+α」始動 [▶P.4](#)



2025~

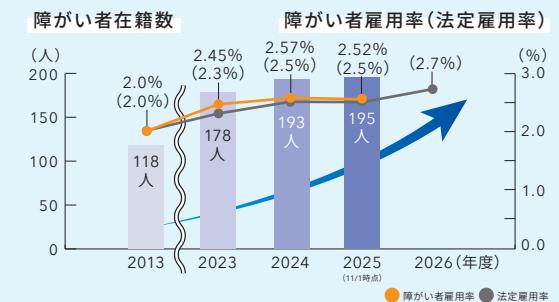
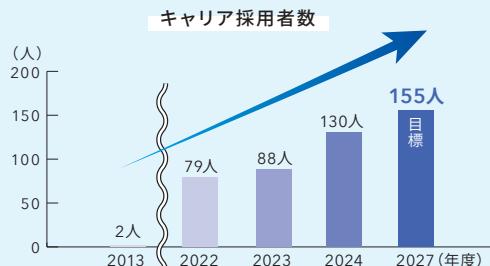
DE&Iの自分事化

- 2025 育児のための時差勤務制度導入 [▶P.5](#)
インクルーシブ共創チーム誕生 [▶P.5](#)

✓ 第8次中計のDE&I推進

DE&I推進にはさまざまな切り口がありますが、FFGでは全社員の約半数が女性であることから、これまで**女性活躍推進を1丁目1番地**として取り組んできました。一方でキャリア採用や障がいのある方の雇用を中心に組織内の多様化は進んでおり、今後はより広い視点でDE&Iを推進していきます。
これまで約11年にわたる女性活躍推進の取り組みがあるからこそ、DE&Iのさらなる浸透に向けてまた1歩、歩みを進めることができます。

多様な人財の活躍



現在の取り組み

女性活躍の環境づくり

女性のキャリア形成支援制度・プログラム

女性リーダー育成に向けたキャリア形成支援として、経営職の女性社員に対しては、対象者一人ひとりの中長期的なキャリアパスを策定した上での計画的な配置と育成、役員とのメンタリングプログラムなどを実施しています。



キャリアパス案策定	中長期的なキャリアパスを策定し計画的な配置・育成を実施
役員メンタリング	新任女性経営職を対象に半年間実施 経営的視座の獲得と自律的キャリア意識強化
部長メンタリング	女性課長と本部部長によるメンタリングを実施
外部研修派遣	スキル強化や視野の拡大 多様な考え方やロールモデルを知る
若手階層別研修	階層別研修のなかで業務研修を実施 性別関係なく基礎領域業務の知識を習得



十八親和 社外向け ながさきWOMANコネクト

長崎県全体の女性活躍を推進

十八親和銀行独自の取り組みとして、長崎県経済の持続的な成長と次世代を含めた地域社会の発展のため、2025年度も女性経営者の会『ながさきWOMANコネクト』を開催しました。これからの長崎県を担う女性経営者・後継者が交流する機会を提供することでお互いを高めあい、長崎県の女性活躍推進に寄与することを目的としています。



十八親和銀行伊東昌子取締役による講演
「女性活躍において、今リーダーに求められること」

女性の経営者同士で情報交換することで、より近い視点から意見を共有することができます。今後も継続的な開催を目指しています。



参加者より「このような会は貴重なので、ぜひ継続してほしい」とのお声をいただきました。



ふわりから プロジェクト「+α(アルファ)」へ

FFGでは2013年より活動を始めたワーマン・サポート・プロジェクト「ふわり」のなかで、両立支援制度の拡充や女性のキャリア支援など、さまざまな取り組みを実施してきました。2024年度よりDE&I推進の更なる加速に向けて、「ふわり」から新プロジェクト「+α(アルファ)」へバトンをつなぎ、経営職層をリーダーとした職場単位の取り組みを実施しています。

男性リーダー自身の学び

羽生祥子氏によるセミナー
(羽生プロ㈱代表取締役社長)



+α
(アルファ)
とは…

経営職層がリーダーとなり+αで
自分に何ができるか考え、組織一体となって
DE&Iに取り組むプロジェクトです

女性活躍推進を組織的な取り組みへ

経営職層がプロジェクトをリードすることで、ジェンダーダイバーシティがこれまで以上に組織的な活動へと進化しました。また男性の経営職層をリーダーとしたことで、オールドボーイズネットワークからの脱却の第一歩となりました。

従来のやり方にとらわれず、一人ひとりが
「+αで自分に何ができるか」を考え、実際に行動していく

職場独自の取り組み

公平な機会提供

融資勉強会



融資未経験者に勉強会実施

ジョブシャドウ



法人担当者の案件会議に参加

キャリア形成支援

経営職・管理職との座談会



他社の女性管理職の方をお招きした
座談会を実施

2025年度からはDE&I理解浸透のプロジェクトへ

これからは女性活躍推進だけでなくDE&I理解浸透を目的としたプロジェクトとして、毎年12月に実施するDE&I月間や、一人ひとりがDE&Iの自分事化を図れるような取り組みを企画し実行していきます。



現在の取り組み

障がいのある方の活躍推進

障がい者雇用の取り組み

FFGでは、社員一人ひとりが持つ能力や強みを最大限に発揮し、いきいきと活躍できる組織の実現を目指し、障がい者雇用にも積極的に取り組んでいます。

2025年10月には、障がいのある方であっても、誰もが、安心して働き、活躍できる環境を整えていくため、障がい者雇用推進の取り組みを専門に行う組織「インクルーシブ共創チーム」を立ち上げました。本チームでは、ジョブコーチなどの専門スタッフを配置し、障がいのある方がその能力や個性を最大限に発揮できるよう、職場環境の整備や支援体制の充実に力を注いでいきます。



地域社会への取り組み

福岡マラソンへの協賛



2025年度に開催された福岡マラソンでは、福岡市内外の特別支援学校9校の子どもたちと協力し、心を込めて共同制作した応援横断幕を掲げ、約15,000名のランナーにエールを送りました。

ビルの谷間コンサート



福岡銀行本店ビルの中庭にて定期開催している「ふくぎんビルの谷間のコンサート」では、障がいのある方で構成されるプラスバンド「ミュージックアンサンブル」に毎年演奏いただいています。

両立支援制度

男性の育児休業10営業日義務化

FFGでは2022年より出生時育児休業を10営業日義務化し、有給扱いとしています。計画的に取得するための「出生時育児休業取得計画書」作成や、「育児経験レポート」を提出することで、男性の積極的な育児参画を促進しています。

2024年度 男性育児休業取得日数

	取得日数
福岡銀行	19.8日
熊本銀行	13.7日
十八親和銀行	13.8日
福岡中央銀行	10日



共働き・共育て支援

「ワンオペ育児」や「とるだけ育休」からの脱却を目指し、厚生労働省は2025年より「共育(ともいく)プロジェクト」を開始しました。育児休業の取得促進に加え、家事・育児の分担や長時間労働の是正など、職場環境の改善にも重点が置かれています。FFGでも「共働き・共育て」が当たり前となる職場づくりに取り組んでいきます。

小学校第3学年修了までの子を養育する社員は、本人の申し出により始業・終業の時刻の繰り上げが可能

- ① 8:15-17:15
- ② 8:30-17:30

理解浸透

ダイバーシティマネジメント研修会

DE&Iを推進するには、経営職層の理解がとても重要です。支店長や本部部長を対象に、多様な価値観を持つ部下社員のマネジメントについて理解を深めることを目的とした研修を実施しています。

障がい者雇用への理解促進

障がい者雇用に関する社員への理解を深めるため、トップメッセージの発信などによる意識改革や、社内SNSや動画コンテンツの発信などによる社員教育に取り組んでいます。

全職場研修会

人権とDE&Iに関する動画視聴とディスカッションを各職場単位で実施しています。2024年度は性別による役割分担やLGBTQ+をテーマに、アンコンシャスバイアスについて話し合いました。

LGBTQ+セミナー

土曜日に開催している自己啓発セミナー「サタデーカレッジ」でLGBTQ+セミナーを開催しています。



FFGのDE&Iのミライ

福岡銀行・熊本銀行・十八親和銀行・福岡中央銀行・みんなの銀行それぞれのDE&I推進担当者に、FFGのDE&Iのミライを聞いてみました。

DE&Iが浸透した企業とは、どのような組織でしょうか？

林 FFGでは「さまざまな経験・バックグラウンドを持つ人財の“知・経験”的多様性を尊重し、融合させるとともに組織の成長につなげていく」ことをDE&I推進方針としています。ダイバーシティとは、性別や年齢、身体的特徴といった属性に基づく表層的多様性だけでなく、スキルや考え方、価値観といった特性に基づく深層的多様性を含みます。属性や特性が似通った人財で構成される同質性の高い組織よりも、多様な人財がそれぞれのバックグラウンドを活かして生き生きと活躍できる組織の方が活力や革新性が高まることが期待できます。特に意思決定層においても属性や職歴、考え方方が異なる人が自然に集まり議論している、といった組織がDE&Iが浸透した企業だといえると思います。

佐藤 確かにそうですね。意識せずとも「全員が心理的安全性を感じている」ことも重要だと思います。特に、少数派やこれまで声を上げにくかった人が、不安なく「それは違う」「新しいアイディアがある」と言えるようになること。それが結果的にイノベーションや組織の成長に繋がると思います。

山田 私は「公平であるかどうか」という視点も重視したいと考えています。評価や配置の際には、性別や年齢などのバイアスが働かず、意欲・能力・貢献度に基づいて判断されることが重要です。さらに、キャリアの継続や昇進の機会が誰に対しても公平に担保されている状態は、DE&Iが目指す姿です。

壹岐 福岡中央銀行は今年度からFFGの推進に関わり始めましたが、DE&Iは人財戦略の基盤であり、組織の持続的成長の鍵だと改めて感じています。特に重要なのは経営職層の意識です。DE&Iの浸透は経営職層が自らのバイアスを認識し、変わろうとする姿勢を率先して示すことから始まるを感じています。

永峰 確かにマネジメントにおいてDE&Iの意識は重要ですね。イノベーションは、同質性の高い組織からは生まれません。DE&Iは、経営の根幹に関わる

戦略でもあります。明確なゴールや完成形がないので、社会の変化や人々の価値観の広がりに応じて、継続的に取り組むことが大切だと思っています。

第8次中計でこれから取り組むことを教えてください。

林 第8次中計では「女性活躍推進」「DE&I推進範囲の拡大」「DE&I理解・浸透・環境整備」を主要施策と位置づけ、「従業員一人ひとりがDE&Iを自分事として捉え、誰もが力を発揮できる組織づくり」を目指します。FFGでは2013年から女性の両立支援を中心としたダイバーシティ推進を開始し、この11年間で女性役職者比率は7.7%から21.0%へと上昇しました。一方でキャリア採用や障がい者の雇用が進み、グループ内の人財はますます多様になっています。これからは女性だけでなく「すべての人」が自分らしく働けるような環境や組織風土の醸成を行っていく予定です。

特にDE&I理解浸透を目的としたプロジェクト「+α(アルファ)」では、経営職層がプロジェクトリーダーとなり、職場単位で各種施策や課題解決を進めています。

佐藤 これまで、仕事と家庭の両立支援は主に女性を対象とした制度として捉えられる傾向がありました。しかし近年では、家事・育児を家庭内で分担し、パートナーや周囲と協力して取り組む「共働き・共育て」の考え方方が広がっています。FFGでは、男性の育児参画を促すため、男性育児休業の取得を10営業日義務化するなどの取り組みを進めてきました。今後は育児休業中に限らず、日常的かつ継続的に男性が育児に関われるような支援の充実を図っていきます。また介護との両立も大きな課題です。誰もが安心して働けるよう、多様で柔軟な働き方の推進に、今後も力を入れて取り組んでいきます。

山田 十八親和銀行では、長崎県で活躍する女性同士のネットワークを創出することを目的に、女性経営者の会「ながさきWOMANコネクト」を2024年から開催・運営しています。2025年9月の開催では、弊行取締役 伊東昌子

が「女性活躍において、今、リーダーに求められること」をテーマに講演とワークショップを実施しました。長崎県をもっと元気にするためにには、これまで以上に女性活躍の推進が不可欠です。多様な人財が集まり、数多くのアイデアを生み出すことが地域の活性化につながると考えています。FFGの理念に基づき、地域におけるDE&I推進にも貢献したいと考えています。

林 「DE&I推進範囲の拡大」でいえば、2025年10月に障がい者雇用推進の取り組みを専門に行う「インクルーシブ共創チーム」を設立しました。障がいのある方の就労支援や適切なサポート体制の構築はもちろん、全従業員の理解浸透を図るため、社内研修を実施していきます。

壹岐 LGBTQ+は見えていない多様性だと言われています。これまで実施してきた研修やセミナーの実施に加え、「ALLY(アライ)=当事者を理解し支援のために行動する人」を見る化できる取り組みを考えています。さらに、公平な機会が提供される、または適切な配慮が受けられるように環境整備を進めていく予定です。

永峰 みんなの銀行では社員の大半がキャリア採用者です。多様なバックグラウンドを持つキャリア採用者が一日も早く組織に馴染み、各人が有する強みや能力を発揮できるよう、入社後のオンボーディングプログラムを強化しています。さらに、部署を越えた社内ネットワークの構築を促すため、メンター制度を導入しています。これからも、一人ひとりが輝ける環境づくりに、継続して取り組んでいきます。

結びに

林 誰もが力を発揮できる組織づくりは、一人ひとりの意識と行動の積み重ねによって実現されるものです。これからも、社会の変化に柔軟に対応しながら、グループ一体となって歩みを進めています。



福岡銀行
DE&I推進室長
林さん



熊本銀行
DE&I推進室長
佐藤さん



十八親和銀行
DE&I推進室長
山田さん



福岡中央銀行
人事部 上席調査役
壹岐さん



みんなの銀行
エンプロイーサクセス部 EXグループ長
永峰さん

両立支援制度

FFG



育児との両立支援制度

復職支援プログラム

妊娠から職場に復帰したあとまで、面談や定期連絡、復職前後の研修等を行い、スムーズな復職を支援するプログラム

産前・産後休暇

産前6週以内・産後8週まで取得、有給扱い

育児休業

子の1歳の誕生日まで取得可能(2歳の誕生日まで延長可能)

配偶者出産時休暇

配偶者が出産する場合の休暇制度、年3日取得可能

育児のための短時間勤務制度

所定労働時間を2時間削減

企業内保育所

ふくぎんきっずらんど petit petit(福岡銀行高宮支店に併設)

認可外保育料補助

認可保育所に入所できなかった場合の金銭補助

育児サービス利用料補助

延長保育やベビーシッターを利用する場合の金銭補助

看護等休暇

子の世話や入園(入学)式等のための休暇制度

両立支援ホットライン

仕事と育児・介護の両立に関する悩み相談窓口

介護との両立支援制度

介護休暇

要介護状態にある家族の介護のための休暇制度、家族1人につき年5日、2人以上の場合は年10日取得可能

介護休業

要介護状態にある家族の介護のための休業
通算1年の範囲内で3回を上限として分割可能

両立支援ホットライン

仕事と育児・介護の両立に関する悩み相談窓口

多様な働き方の実現

半日休暇・時間単位休暇

それぞれ年5日以内で取得可能

短時間勤務制度

小学校就学前の子の養育や介護等必要性を認められた場合、所定労働時間を1時間削減

時間外労働の制限措置

育児・介護に伴う時間外労働の免除・短縮・深夜業の制限

フレキシブル休職制度

キャリア開発や介護・不妊治療といったプライベートな事情に専念し、復職後のキャリアを充実させるための多目的型休職制度

ジョブリターン(再雇用)制度

退職した社員の再就業の機会を提供する制度

旧姓使用制度

業務において婚姻等の前の戸籍上の氏を使用する制度

パートナー帯同制度

結婚した社員同士の夫婦が同じ地域で勤務できるようにする制度

※福岡中央銀行では一部制度が異なります

ガイド集

福岡

熊本

十八親和

仕事と育児の両立支援ハンドブック

両立支援制度や先輩からのアドバイスなど、
育児にまつわる情報を紹介

仕事と介護の両立支援ハンドブック

介護に直面した場合の手順や両立支援制度の
活用方法を紹介

フレキシブル休職制度

区分	フレキシブル_Work/Career	フレキシブル_Life
	社員の成長・キャリア開発に資するもの	プライベートな個別事情に専念し、 復帰後のキャリアを充実させるもの
利用目的	①私費就学や留学 ②他企業での研修・就業 ③配偶者の海外転勤への同行	①介護(介護休業規定の対象外) ②妊活(不妊治療)
取得期間	原則1年・最長3年(分割取得可)	最長1年(分割取得可)
取得回数	5年経過毎に取得可能	5年経過毎に取得可能

外部評価



くるみんプラス

福岡銀行(2023)



くるみん

十八親和銀行(2024)
福岡中央銀行(2025)
熊本銀行(2025)

NEW



えるばし

福岡銀行(2023)
熊本銀行(2023)
十八親和銀行(2024)



健康経営優良法人

福岡銀行(2025)