



長期戦略

I. 既存ビジネスの変革	35
II. 新たな価値創造	39
III. 新たな収益の獲得	41
－みんなの銀行	43
IV. アプローチの革新.....	45
－DXで目指す姿	47
V. 強靱な基盤造り	49
－人的資本経営	51

目指す姿

地域金融機関を取り巻く環境は、人口動態の変容による地域経済の縮小など大きく変化していくことに加えて、ディスラプターとの更なる競争の激化が想定されます。また、予想を超える速度でテクノロジーが進化し、AIが資金管理を担う時代が到来すれば、お客さまの資金繰りや資産運用は自動的に最適化され、既存の金融機関のビジネス機会が縮小することも考えられます。そのような社会も見据えて、私たちは、今後もお客さまから選ばれるよう、デジタル/AIの力を積極的に取り込み活用するとともに、ヒトの力（専門性や人間力）を向上させることで「情報の量と質」「マーケティング力」「ソリューション力」でお客さまに付加価値を提供し、地域企業の成長と地域住民のゆたかな未来を実現します。

具体的には、デジタルチャネル（BIZSHIP、個人バンキングアプリ）やSFAを通じて蓄積した情報やデータに加え、デジタル/AIでは拾えないデータ、すなわち「ヒト」による真摯な対話を通じて得られる真の課題の深掘り・引出しなど定性的な情報を組織として有効活用し、営業品質の高度化、均質化を図ります。

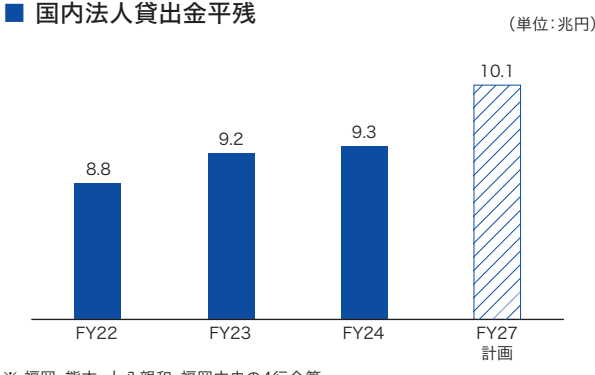
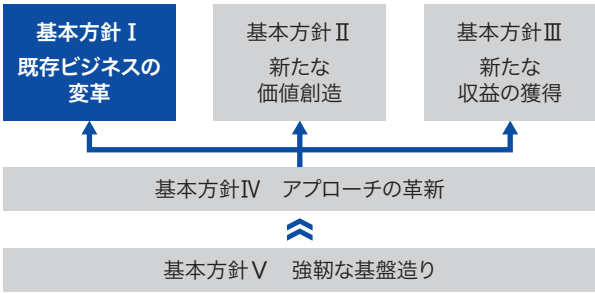
例えば個人のお客さまであれば「自分や家族に合う資産形成や承継を考えたい」、事業者のお客さまであれば「業務効率化に向けたDX推進や投資を検討したい」など、データ活用によってニーズを可視化します。しかし、これらのニーズはお客さま自身が単独で判断し、解決できるものばかりではありません。デジタル上での比較検討やAIによるアドバイスに加え、「ヒト」の力により意思決定をサポートすることで、より良い解決に導くことができると考えています。

長期戦略の1stステージである第8次中計では、お客さまとの接点を質・量ともにいかに高めることができるか（＝顧客接点の高度化）を徹底して追求し、取引シェアおよびメイン取引先の拡大を目指します。そのためには、セグメントに応じた営業強化に優先して取り組み、効果的・効率的な営業展開のもと競合と差別化されたソリューションを提供できる体制を構築していきます。

法人ビジネス

法人ビジネスでは、お客さま、地域に根ざした“事業パートナー”を目指しており、今後はお客さまのニーズを踏まえた戦略的な営業を展開します。地域経済を牽引する中核・中堅企業の成長を後押しすることで、雇用創出をはじめとした地域経済全体の活性化を図り、加えて、デジタル/AIの日常的な活用やインサイドセールスの展開・定着によって、あらゆるお客さまのニーズを掴みソリューションを提供してまいります。

一方で、法人のお客さまの課題・ニーズは多様化が進んで



いるため、ファイナンスを軸に、FFGの持つソリューション機能を組み合わせることが重要です。その軸となるのは、お客さまと中長期的なリレーションシップを構築し、成長を支援できるRM人財です。RM人財が収集した現場の情報やニーズを本部フロントが集約するとともに、ハブとなってFFGのソリューションを効果的に提供します。（詳細P40：商業銀行部門と投資銀行部門の連携）

また、サステナブルビジネスはお客さまと中長期的な視点に立って会話ができる重要な分野と捉えています。地域社会・企業のESG/SDGsに対する取組みを定量的に評価し、見える化を行うスコアリングモデルサービス「SSIndex」を通じ、お客さまの取組みを後押ししてまいります。

個人ビジネス

個人ビジネスでは、お客さまの経済的不安の解消とゆたかな未来を実現する“人生の伴走者”になることを目指しています。人生100年時代と言われる長いライフステージのなかで、お客さまそれぞれのステージやニーズにあったソリューションを提供していきます。

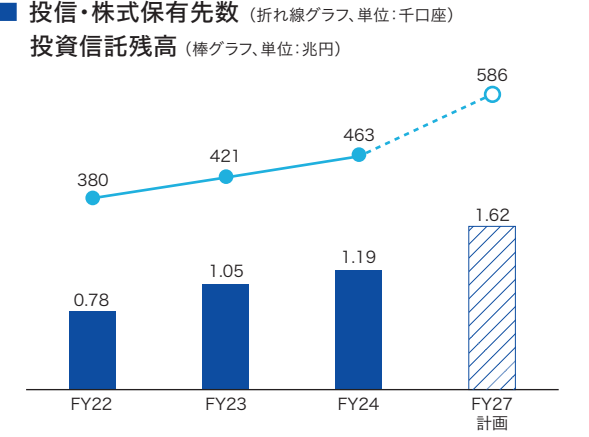
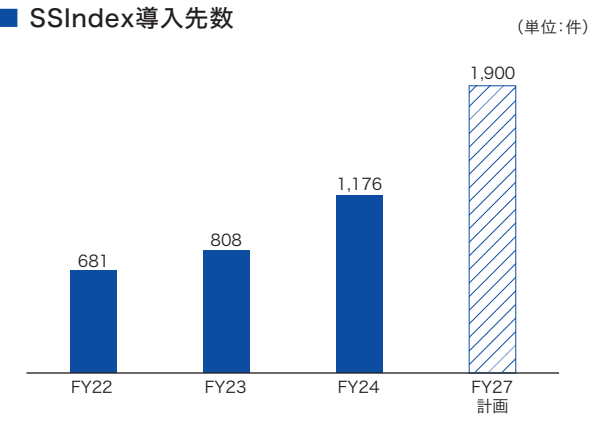
富裕層やオーナー層・シニア層のお客さまには銀行・証券の専門性の高い人財が、資産承継や資産運用など高度なソリューションをアライアンス先のサービスも活用しながら提供します。現役層のお客さまには、それぞれの営業エリアにライフプランニング（ローン・資産形成・平準払保険等）に関するあらゆるご相談に対応できる拠点を整備しつつ、アプリでご提供できるサービスを拡充していきます。これらの取組みを通じて、お客さまにとって最適なチャネルから、最適なタイミングで、最適なサービスをご提供することで、「地域のお客さまのゆたかな生活」を実現します。

チャネル接点の高度化

顧客接点を高度化するためには、漏れのないチャネル接点の構築が不可欠です。直接お客さまと相対する営業体制の整備や、デジタルチャネル、センター、リモートの整備を進めます。

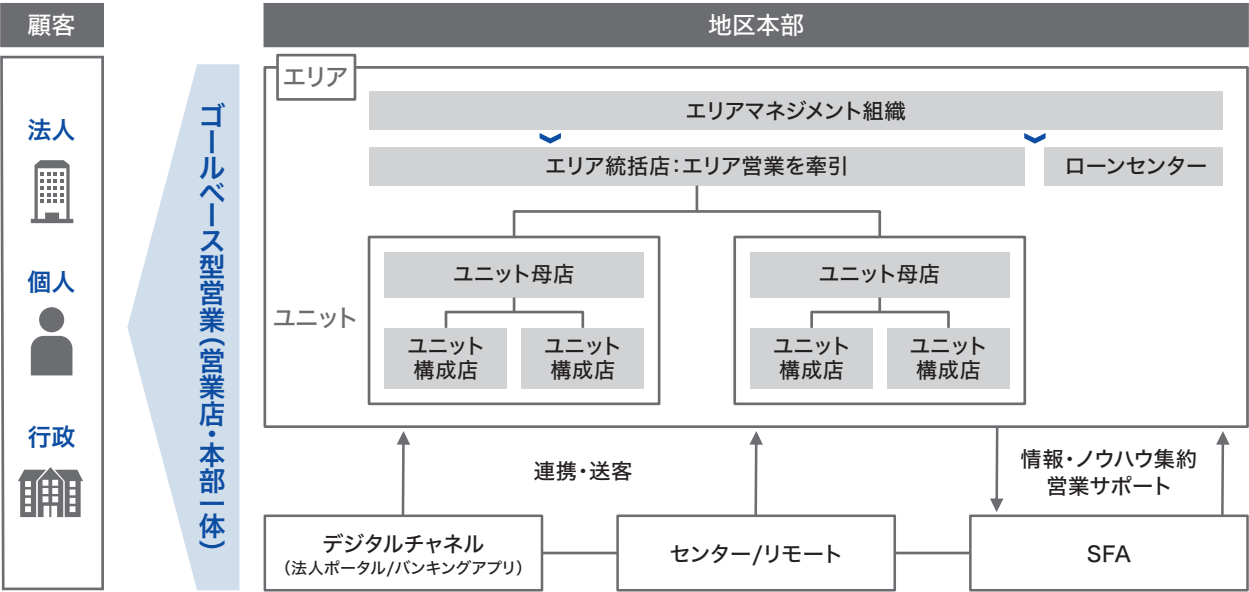
お客さまの利便性を損なうことなく、高いスキルとノウハウを持った担当者によるサービスを営業エリア全域に届けるための新たな営業体制として、複数店舗を一体で運営する「エリア・ユニット制」を開始しています。営業担当者を地域の核となる店舗に集約することで、同一商圈内で重複していた営業活動を解消し、生産性の向上を実現するとともに、地域特性や取引先のニーズに最適なお提案ができる営業体制を実現します。

デジタルチャネル、センター、リモートについては、これらの各接点及びバックオフィスが有機的かつシームレスに連携され、お客さまが望むチャネルでいつでもサービスが提供される体制を構築していきます。



長期戦略の基本方針__Ⅰ.既存ビジネスの変革

■ お客さまとの接点イメージ



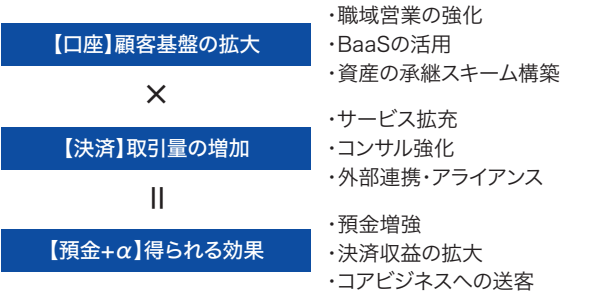
基盤の拡充

FFGが目指すビジネスを展開するためには、粘着性の高い預金の確保が不可欠です。その起点となり、かつ、お客さまに長期的にお取引いただける住宅ローンや資産形成に加え、口座の稼働に不可欠な決済・基盤を強化します。

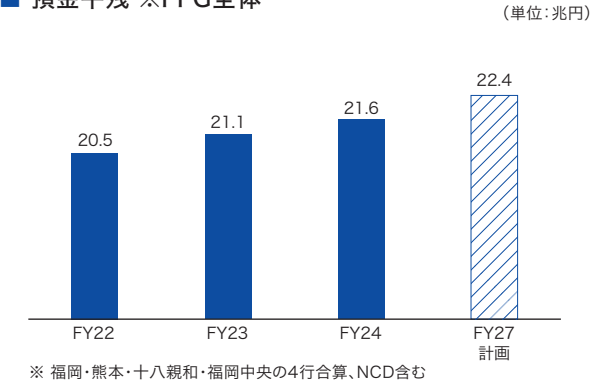
その取組みの一つとして、非金融事業者とアライアンスを組み外部のアイデアや技術を取り入れるとともに、地域企業や地公体とのネットワークの活用、みんなの銀行のBaaS機能の活用により、FFGの経済圏を創出します。お取引先だけでなく、その顧客や従業員、サプライチェーンの囲い込みを図ります。

地域の暮らしに密着して経済活動を牽引することで、地域に真のゆたかさをもたらし、お客さまから支持されるゆるぎない顧客基盤を構築するとともに、安定した預金の獲得を目指します。

■ 決済・基盤ビジネス拡大のイメージ



■ 預金平残 ※FFG全体



デジタル/AIの活用

デジタル/AIを活用する営業スタイルへの転換には、デジタルツールやAIについて、「全行員」による「日常的な」活用を通じて、顧客理解を深める必要があります。私たちは、お客さまを中心に据え、DXを通じた既存ビジネスの変革を目指しています。

個人バンキングアプリと事業者向けポータル「BIZSHIP」によって、お客さまの利便性を高めるとともに、営業担当者向けには営業支援システム「SFA」を導入し、デジタルとリアル双方の接点から得られるお客さま情報や営業情報を集約し、次にとるべきアクションを営業担当者にレコメンドする機能を実装しています。

グループ内のノウハウを形式知化し、提案すべきソリューションやアプローチのタイミングなど、担当者が必要とするシーンで提供することで、営業品質の高度化・均質化を図っています。

今後はすべての営業活動・マーケティングにデジタルツール・AIツールを効果的に導入し、営業活動における量・質を飛躍的に向上させることで、お客さまへの提供価値を新たな領域へ引き上げます。

■ 営業/事務プロセスにおけるAI活用検討領域



BIZSHIP

事業者のお客さまと銀行をつなぎ、取引の効率化や事業成長支援などを提供するポータルサービスです。

お客さまの銀行取引が効率化されるだけでなく、ポータルサイト内で経営課題からその解決策まで一気通貫で確認することができます。

経営診断機能やポータルの閲覧記録等から得られたデータを活用することで顧客理解を深め、「SFA」との連携で、融資のみならず事業活動全般のニーズを的確にとらえ、高品質なソリューションの提供に繋がります。

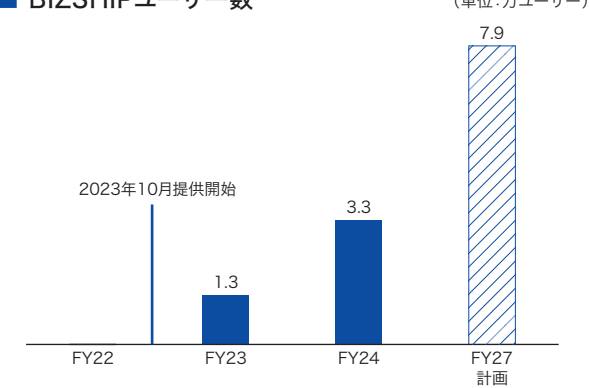
個人バンキングアプリ

個人バンキングアプリは、だれでも簡単に始められ、直感的かつ安心・安全に、場所にとらわれず銀行手続きを行っていただけるアプリです。デジタルに苦手意識を持つお客さまにもご利用いただけるよう、「あなたによりそう」をコンセプトにお客さまのお金やデジタルにまつわる“分からない”や“不安”に寄り添ったサービスを目指しています。

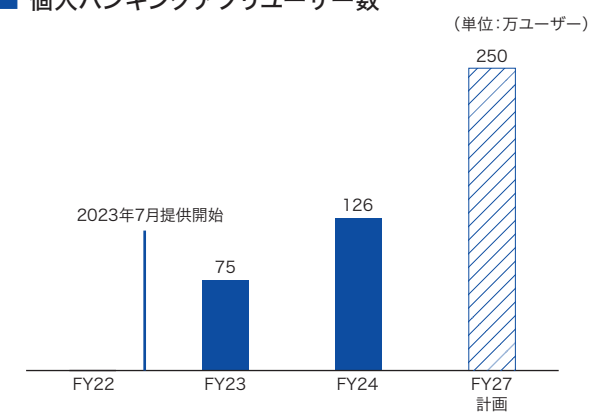
FFGでは、開発の内製化を進めており、他行アプリと比較して高頻度の機能改善、アップデート(リリースから1年半の間で1,000項目超)を実現しています。

今後も機能追加・改善を続けるとともに、第8次中計終了時には、ユーザー数を250万人まで増加させ、個人取引の起点となるアプリへの成長を目指します。

■ BIZSHIPユーザー数



■ 個人バンキングアプリユーザー数



目指す姿

投資銀行ビジネスの強化を通じ、地域に新たな価値を創造することを目指します。M&A、エクイティビジネス、スタートアップ、GX・ストラクチャードファイナンスを重点領域とし、中長期的な体制強化と人財育成に取り組みます。

足元では、「地域産業の強化や創出に向けた基盤拡大と土台作り」をテーマに、各ソリューションにおける体制強化などを進めてまいります。

M&A

今後の九州では、人口減少・後継者不足により、M&A市場の活性化が想定されます。また、地域ごとの産業課題が深刻化し、再編による産業構造変化の必要性が高まっています。FFGは、M&Aアドバイザリーサービスを通じてこれらの課題解決を行うためお客さまのサポートに力を入れてきました。

今後は、これまでFFG及び子銀行に分散していたM&A担当を子会社へ集約し、営業体制の強化を進めてまいります。地場の産業再編をリードすることで、九州No.1のM&Aファームへの成長を目指します。

エクイティビジネス

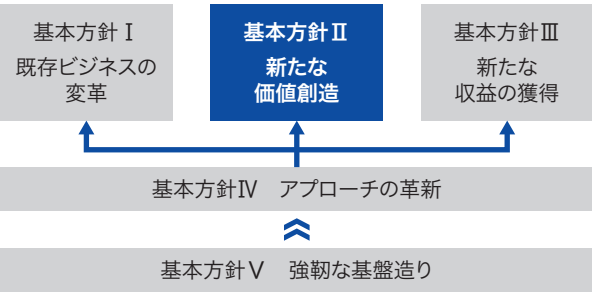
FFGは地域を支えてきた中核企業の事業再生を成し遂げる中で、地銀の中でも先んじて本分野のノウハウを蓄積し、他行に比べ優位性を確保しています。

持続可能な地域社会を実現するには、地域経済のけん引役である中堅企業やその取引先である中小企業の再生/承継/成長支援等への対応が不可欠であるため、FFGは、経営に関与し、戦略立案・実行が可能な経営人財育成に注力してまいります。引き続き地域を支え、地域経済を拡大させることを目指します。

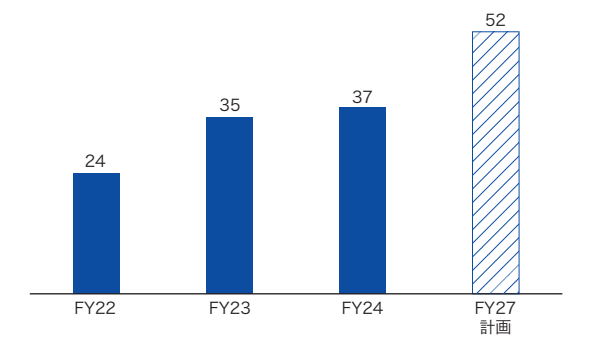
スタートアップ

政府は経済成長のエンジンとしてスタートアップを位置づけ、現状比10倍の10兆円のリスクマネー供給を目指しています。

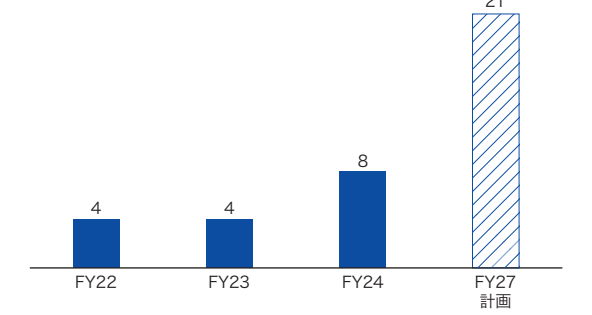
FFGは、有するコネクション、ネットワークを基に、「安定したリスクマネー供給」、「豊富な人財供給」、「大学発・地域企業発の新事業創出」を果たす九州版スタートアップエコシステムを構築し、九州を新産業創出の発信地にすることを目指します。



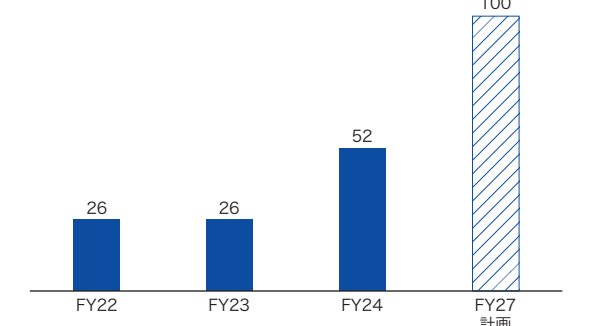
■ M&Aクロージング件数



■ 投資件数累計（再生・承継等）



■ スタートアップ投融資実行額

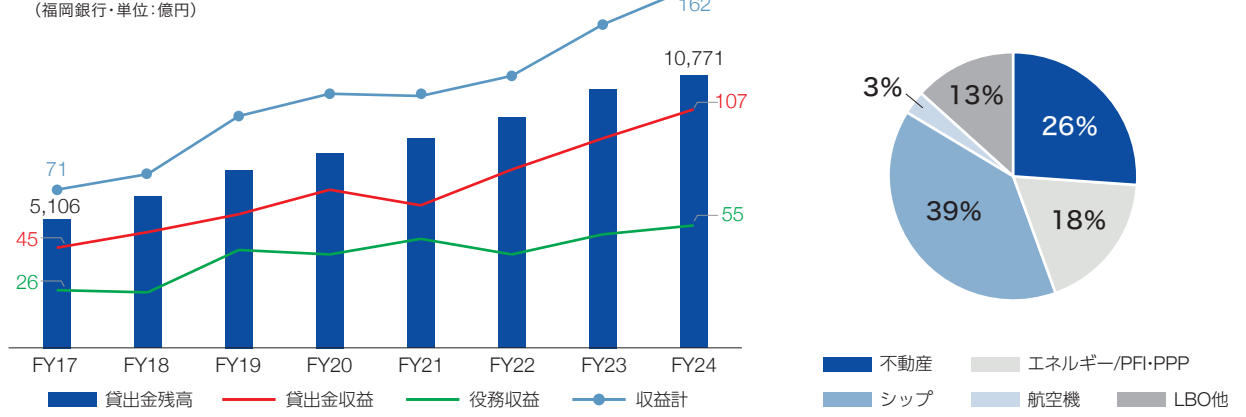


GX・ストラクチャードファイナンス

事業再生の取組みから派生してスタートしたストラクチャードファイナンスは、プロダクトを拡大し、残高は1兆円を超えています。

今後GXの進展、特に九州でエネルギー分野を中心に投資の活発化を想定しており、環境変化をとらえた新しいアセットの組み入れを行うことで、ポートフォリオの成長を目指します。

■ ストラクチャードファイナンス



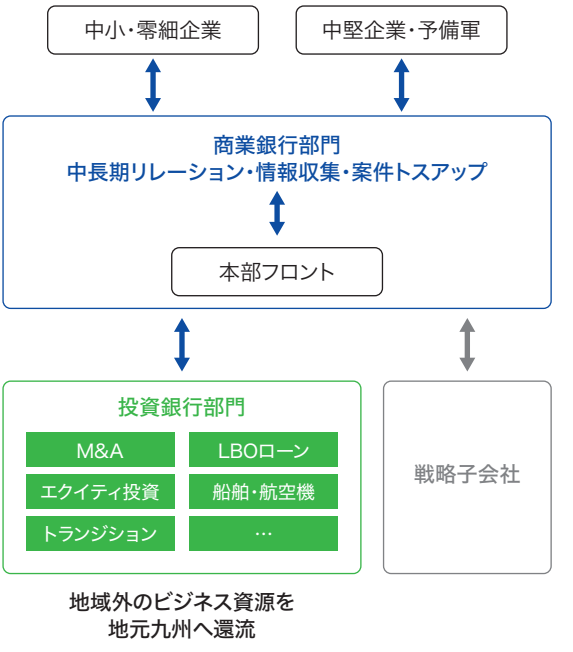
商業銀行部門と投資銀行部門の連携

環境変化が加速的に進展し、取引先のニーズが多様化・高度化する中では、営業最前線の担当者だけでなく、本部フロントを含めたFFGが一体となりお客さまに高度かつ最適なソリューションを提供することが必要です。

FFG投資銀行部門で培ったノウハウやネットワーク、また戦略子会社といった“FFGソリューション”を具備、発揮していきます。

すなわち、九州におけるFFGとのリレーションシップを起点にゴールベース型営業を実践する“商業銀行部門（RM部門）”を軸に、九州域外（主に東京）など、ポテンシャルが高いマーケットで収益極大化を目指す“投資銀行部門”、そして戦略子会社を含めたFFGエコシステムの構築を目指します。

地域経済にインパクトがある案件を創出することでFFGの存在感を高め、中長期的なFFG収益機会の最大化につなげます。



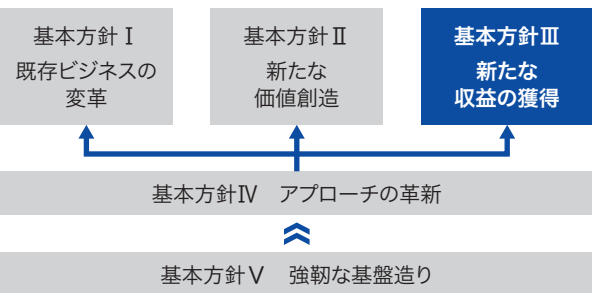
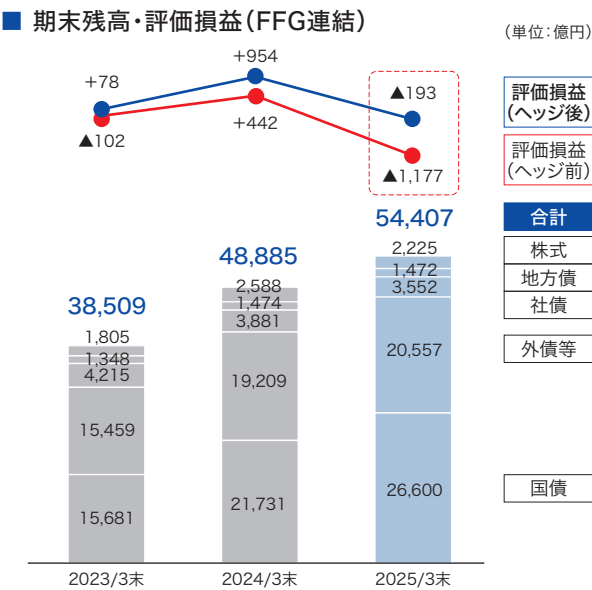
目指す姿

長期戦略実現に向けて、既存ビジネスだけでなく成長分野・地域におけるビジネスの拡大を通じ、新たな収益を獲得することを目指します。

市場分野での収益力拡大、みんなの銀行をはじめとした戦略子会社の成長、加えて、成長の加速化や非連続な成長に向けて、インオーガニック戦略の推進を行います。

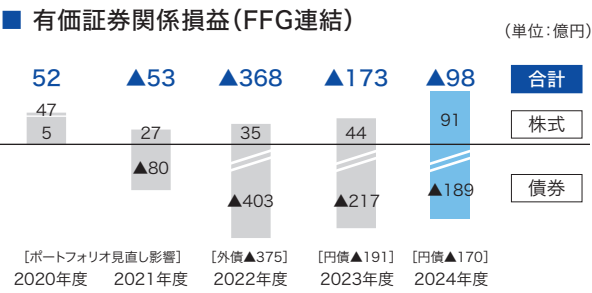
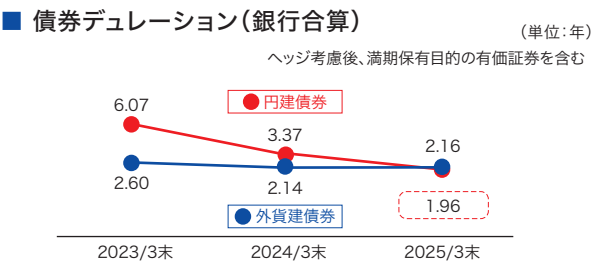
市場部門

FFGの有価証券運用は長期分散投資を基本としており、株・債券やオルタナティブ資産等、リスクファクターの分散に加え、時間分散をしながら構築を行っています。第7次中計では、海外金利の急激な上昇を背景に、金利上昇への耐性を強化するため、外国債券を中心に有価証券ポートフォリオの再構築（売却損の実現）を実施しました。また、リスクリターン効率の改善を目標に、円金利偏重からリスク分散が進んだポートフォリオへの移行を目指し、多様化投資の拡充を進めてまいりました。



金利がある世界では、円金利リスクコントロールの重要性が高まっています。環境変化にしっかりと対応しつつ、「リスクコントロールの徹底」と「高収益実現」の両立を目指すポートフォリオ構築に取り組めます。

既存領域では円金利マネジメントの強化や従前から進めてきた多様化投資を強化するとともに、新領域への挑戦として前中計に設立した「FFG投信の業容拡大」に取り組むなど、“新たな収益”の積極な獲得に向け事業領域、収益機会の拡大を図ります。



みんなの銀行

FFGは、「時代の変化に対応したデジタルバンキンググループ」を目指すべく、みんなの銀行事業を開始しました。2021年のサービス開始当時からあらゆる業界でデジタルテクノロジーの進展に伴うイノベーションが起きており、金融業界のデジタルシフトも進んでいます。2025年現在、デジタライゼーションは想定以上に速く進み、AIの利活用によって更にスピードアップすることも考えられます。

業界内では、ネット銀行の規模が拡大し、非金融事業者の金融事業への参入が相次ぐなど、既存銀行のシェアは徐々に侵食されていますが、FFGではみんなの銀行による時流にあった金融サービスの提供に加え、システム外販やBaaSを通じてシステムの提供側に回することで、ディスラプターへの対抗手段を整えつつあります。

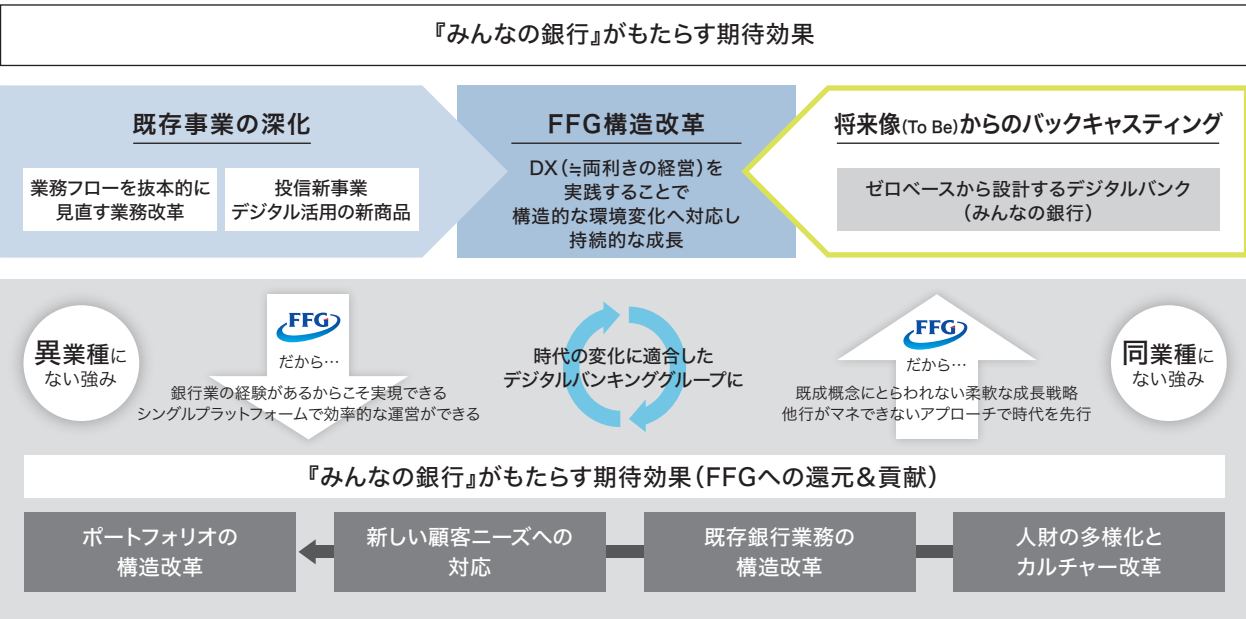
みんなの銀行が開発したシステムは、既存の基幹システムと異なり、スピード感のある開発やサービス提供が可

能であり、変化の激しい今の時代に適しています。

2025年5月、システム外販の第1号として三菱UFJ銀行への外部提供を発表いたしました。今後も、ニーズのある国内外の企業へシステム外販を進めてまいります。

また、これまでデジタルバンク・BaaSに先行して取り組んできたアドバンテージをFFG全体で活用していく段階に突入したと考えており、今後はみんなの銀行の柔軟なシステムを活用し、地元の事業者へサービスを提供していきたいと考えています。

そのための施策の一つとして、地域企業と連携を行い、BaaS機能を活用した新たな顧客開拓を進めます。FFGの各銀行が築いてきたネットワーク、みんなの銀行が有する先進性、相互の強みとデジタルの力で地域経済圏を囲い込むことで、ディスラプターへの守りと攻めを同時に行いFFGの成長を実現します。



インオーガニック

経営環境の不確実性が高まる中、重点取組の成長の加速化や非連続な成長に向けては、M&A・アライアンス等のインオーガニック戦略が不可欠です。

継続的に企画・推進できる体制を構築し、インオーガニック戦略の推進を行います。

みんなの銀行



国内デジタルバンクのメインプレイヤーへ～「みんなの銀行2.0」始動

創業からこれまでの取組み

2021年5月の営業開始から4年が経過しました。日本のデジタルバンクのパイオニアとして、私たちは常に新しい顧客体験の創造に挑戦してきました。2022年には、お客さまの多様なニーズに応えるべくローンサービスの提供を開始し、2023年は「BaaS(Banking as a Service)元年」と位置づけ、パートナー企業さまと共に新たな金融体験を創出するBaaS事業の基盤構築に注力しました。その結果、2024年度迄の実績として口座数は125万口座を突破し、着実に顧客基盤を拡大するとともに、国内外で急拡大する競争激しいBaaS市場においてもサービスリリース先は11社に達するなど、みんなの銀行は黎明期からの知見と実績、FFGの経営基盤、デジタルネイティブな開発力を強みに独自の地位を築いています。

金融機能を自社サービスに組み込みたい事業者にとって、BaaSは新たな価値創造のエンジンとなります。APIを活用することで、金融ライセンスの取得や大規模開発の負担なく、決済・融資・口座連携等の金融機能を迅速かつ低コストで導入できるほか、自社サービス内で金融機能をシームレスに提供して顧客満足度とエンゲージメント向上につなげていくことが可能です。また、新たな手数料収入や付加価値向上による顧客単価の増加によって収益機会を創出し、市場内での競争力強化も図ることが可能になります。

みんなの銀行が目指すBaaSの未来は、単なるAPI連携による機能提供に留まりません。全国に顧客基盤を有するパートナー企業との事業共同化を軸とした収益化に向けた検討も開始しており、将来的には、お客さまが金融機関を意識せず、あらゆる場面で最適な金融サービスを自然に利用できる世界を目指し、金融をより身近でパーソナルなものへと進化させます。

これまで、全国のデジタルネイティブ世代を中心に、一定の口座を獲得できたことは、当初の狙い通りと言えます。

一方で、収益の柱となるべきローン残高が229億円と伸び悩んだことから、損益面では計画を下回っており、黒字化に向け引き続き強化が必要と考えています。

みんなの銀行 第二次中期経営計画

今年度からみんなの銀行第二次中期経営計画「みんなの銀行2.0」をスタートさせました。計画では、2027年度の黒字化を最重要課題と捉え、以下を6大戦略として重点的に取り組んでいきます。

- ①プロダクト戦略(みんなの銀行らしい顧客体験の提供)
- ②アライアンス戦略(BaaS経済圏の拡張)
- ③ローン戦略(収益ドライバーとしての事業確立)
- ④マーケティング戦略(みんなの銀行ファンの飛躍的増加)
- ⑤システム戦略(開発力向上による施策の早期実現)
- ⑥人財戦略(個々のパフォーマンスを最大化する組織づくり)

競合と差別化されたサービスを提供し、みんなの銀行の魅力高め、顧客基盤を持つ事業者とのBaaSを通じて、ユーザーを拡大します。そのうえで、さまざまなサービスをご利用いただくことで、収益を獲得し、黒字化を目指していきます。また、それらを確実に実現するためにも、デジタル人材の採用をはじめとしたシステム開発力の向上、人材がパフォーマンスを最大限発揮するための組織づくりを進めています。

既に、今後の成長に向けた具体的な案件も進捗しており、今後3年間でBaaSを核に顧客基盤拡大と収益力強化に全力を注ぎ、「国内デジタルバンクのメインプレイヤー」に向けて成長していきます。

今後の展開

大手金融機関へのシステム提供

2025年5月27日、Google Cloud上で稼働するみんなの銀行のフルクラウド型の銀行システムが、三菱UFJ銀行が新設するデジタルバンクの基幹システムに採用されたことを発表しました。今回が初の外部提供事例となります。

いわゆる従来の銀行が採用する基幹システムは、開発範囲が広く、相互に影響する部分も多いため、システム開発に莫大な費用と時間がかかる場合があります。一方で、クラウドやマイクロサービス基盤で設計された我々のシステムは、先端技術を多層的に組み込んでおり、柔軟性、拡張性、スピード、信頼性を高いレベルで実現できるため、早期にデジタルバンクに参入することが可能となります。

日本を代表するトップバンクでの採用実績は大きなアドバンテージとなることから、これを機に、国内のみならず海外の幅広い事業者に向けても、次世代バンキングシステムの提供を拡大したいと考えています。

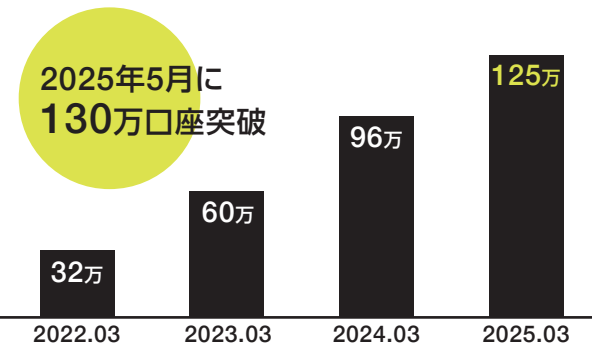
デジタルバンクのメインプレイヤーに向けて

みんなの銀行は、今後10年で「国内デジタルバンクのメインプレイヤーへの成長」という大きなビジョンを掲げています。現在、提携先の顧客基盤を合わせると相当数のユーザーポテンシャルがあります。提携先とお客さまが喜ぶサービス、顧客体験を創造し、ビジョンの実現に向け、このポテンシャルをしっかりと活かしていきます。また、今後は、BtoB事業といった新たなビジネスにも挑戦していきたいと考えています。

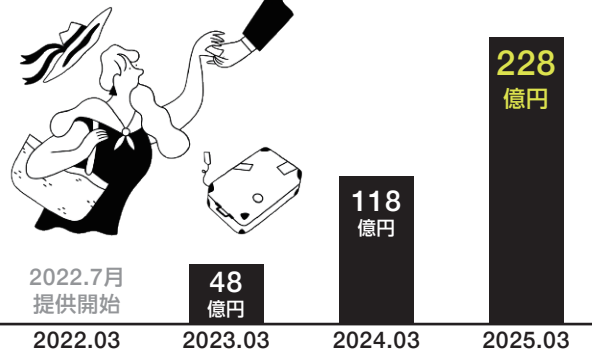
10年先を見据えたFFGの長期戦略の観点からも、デジタル技術を駆使する新規参入企業(ディスラプター)による市場侵食への対応は、今後ますますその重要性を増していきます。みんなの銀行は日本初のデジタルバンクとしての先行者メリットを最大限に生かし、独自のサービス開発やBaaS事業で培ったノウハウ・ソリューションをFFGに還元することにより、グループ全体のDX推進と提供価値向上に貢献すべく、多岐にわたる分野での連携を一層強化していきます。

4年間の実績

口座数



ローン残高



アライアンス先



2025年5月時点

目指す姿

長期戦略の基本方針のうち、Ⅰ～Ⅲを成長戦略と位置付けておりますが、その成長戦略を実現するためには、FFG自身の能力強化（ノウハウ獲得）に加え、外部プレイヤーとの共創が不可欠です。

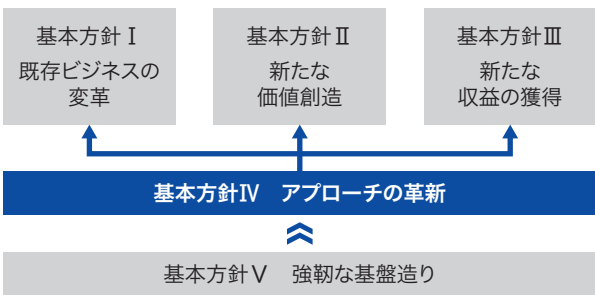
「九州産業界で構築する地域プラットフォームでお客様の生活利便性を向上させる」、「自治体・大学機関等と連携したスタートアップシステムで成長産業を創出する」、「最先端のノウハウを持つ事業者、ファンド、金融機関とのネットワークの活用」など、アプローチの革新を通じて成長戦略の実現を後押しします。

地域特化型のデジタルプラットフォーム構築

私たちFFGは、地域経済の発展に不可欠な資金循環を担う存在として、地域の多様なプレーヤーと信頼に基づく協業関係を築いてまいりました。こうした関係性こそが、地域に根ざした金融機関としての価値の源泉であり、今後はこの強みをさらに進化させていく必要があると考えています。

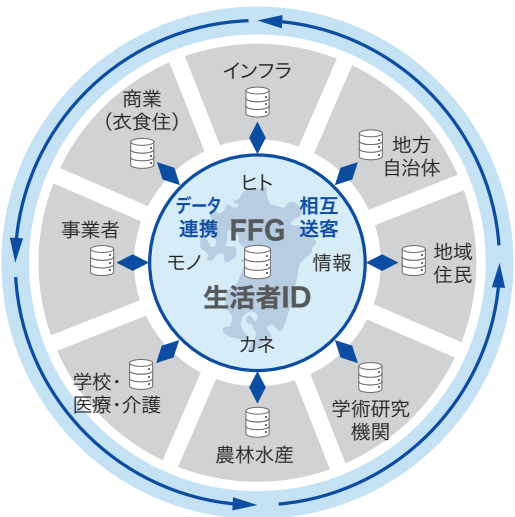
その方向性の一つが、地域特化型デジタルプラットフォームの構築です。FFGが長年かけて培ってきた地域企業との信頼関係を軸に、非金融領域にまで踏み込んだ、幅広いサービスの提供を目指していきます。このようなサービスの多様化を進めるためには、地域に存在する多様な主体（企業、自治体など）が、相互にデータを連携・活用できるオープンで協調的な仕組みが不可欠です。私たちは、こうした仕組みの構築を通じて、地域全体が一体となって課題解決と価値創造に取り組む、共創型の地域経済圏の実現を目指しています。

このような共創型の基盤を整備することによって、地域の事業者や住民が抱えるさまざまな課題を、地域経済圏のなかで解決できる循環型の仕組みが形成され、地域内の「ヒト・モノ・カネ・情報」が効率的かつ継続的に流通するようになると考えられます。また、住民一人ひとりにとって、



日々の生活課題について、ワンストップで最適な解決策にアクセスできる利便性の高い社会インフラが整っていくことになります。

こうした地域循環型の経済圏の構築は、地域とともに未来を切り拓く共創の枠組みそのものであり、まさに、「一歩先を行く発想で、地域に真のゆたかさを。」という、私たちの理念体系を、具体的かつ継続的な価値として社会に実装していくチャレンジだといえます。



九州のスタートアップにおけるエコシステム構築

政府は経済成長のエンジンとしてスタートアップを位置づけており、FFGが本拠地を置く福岡市も、「スタートアップ都市」の宣言を行い、支援施設を運営するなど“起業のまち”としての風土が醸成され、認知も広がっています。

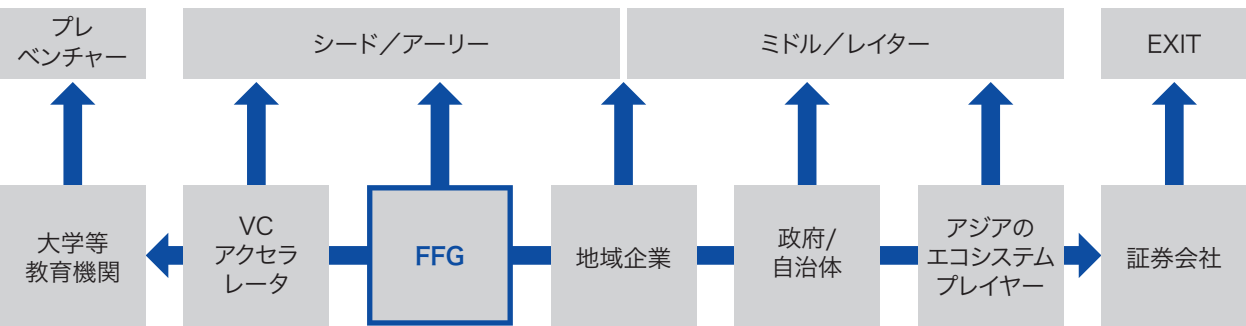
FFGのスタートアップ投資では、「スタートアップとともに未来を創る」を投資理念に掲げています。ユニークで頼られるリスクマネーの出し手として、FFGが有するコネクションやネットワークなど金融機関としての強みを基に、九州版スタートアップエコシステムを構築し、九州を新産業創出の発信地とすることで、「真にゆたかな社会」をつく

りたいと考えます。

これまでもFFGはスタートアップの成長に注力しており、年間マッチング件数は約300件程度まで伸びています。

更なる取組拡大、九州版スタートアップエコシステム構築のためには、まず我々が旗振り役として行動を起こすことで、関係者の資金や支援を集め、ステークホルダーに横ぐしを刺し、一体となって動かす必要があります。FFGだからこそ出来る取組みを強化し、「安定したリスクマネー供給」、「豊富な人財供給」、「大学発・地域企業発の新事業創出」が可能なエコシステムの構築を目指します。

■ イメージ図



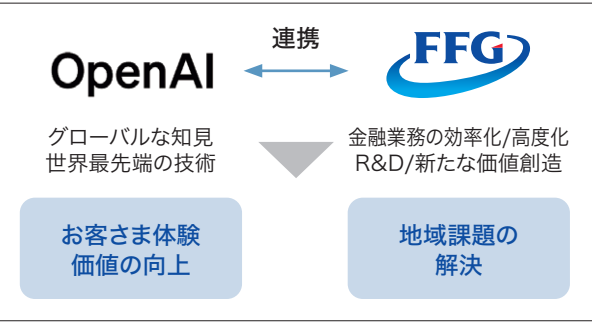
取組事例：OpenAI社との連携

第8次中期経営計画の基本方針Ⅰ「既存ビジネスの変革」では、「デジタル/AI活用によるチャネル拡充・サービス高度化」を重点取組とし、急速な進展を遂げる“AI”をFFGのDXを加速させるコアテクノロジーと位置づけています。

FFGのAI活用においては、2024年4月にDX推進本部内にAI戦略グループを新設し、先端技術にかかる知見や技術力を有する外部パートナーとともに、生成AIを戦略的に活用した既存業務の効率化等を進めてまいりました。

2025年3月には、OpenAI, Inc. (CEO Sam Altman、以下「OpenAI」)と、生成AIを活用した、金融業務の効率化・高度化や新たな価値創造に向けた連携を開始し、その第一歩として、OpenAIが提供する「ChatGPT Enterprise」を導入しました。FFGにて現在検討を進めている生成AIを活用したさまざまなユースケースへの適用を通じ、AI起点での業務プロセスの変革や営業高度化等のビジネス変革、R&Dによる新たな価値創造に繋げることで、お客さま体験価値の向上や地域課題の解決を目指します。

今後、AI技術の進展やAIに対する受容性の高まりを受け、社会のさまざまなバリューチェーンやプロセスにAIが組み込まれ、産業構造や事業構造が大きく転換する可能性があります。FFGは、データのプライバシーやセキュリティに配慮して構築されたOpenAI独自の技術を通じ、世界の技術革新にかかる潮流を捉え、お客さまのビジネス変化や課題にいち早く対応し、地域のイノベーションを促進していくことで、地域経済の活性化に貢献してまいります。



DXで目指す姿



地域金融機関として求められる役割

これまで長きにわたって地域を支え、地域に支えられてきたFFGが、これからも地域とともにあり続けるためには、将来にわたって選ばれ続けるサービスを提供していく必要があります。今後、個人のお客さまは、デジタルを使いこなし、オンライン手続きやAI等も駆使したパーソナライズを志向する傾向が高まると思われ、事業者さまについても、デジタル/AIを介した取引慣行が定着化し、銀行に期待するサービスがますます多様化していくでしょう。

また、お客さまとの接点についても、徐々に変化が生じつつあります。非金融事業を営む事業者さまに金融機能を提供するBaaS(Banking as a Service)により、金融・非金融の一体化が進み、日常生活の消費・購買行動に金融が溶け込んでいくことが想定されます。私たち金融機関が、非金融事業者さまのチャネルでの金融取引を裏方としてサポートし、お客さまがさほど意識しないまま金融取引が完結する、そんな場面も増えていくと思われます。

こうしたお客さまの体験価値を向上させる変化は不可逆的で、技術革新等をきっかけに急速に加速する可能性もあります。私たちFFGは、デジタルやAIといった先端技術を率先して活用し、外部の事業者さまとオープンに連携・協業することで、お客さまに新たな価値を提供し続けていきたいと考えています。

DXで目指す姿と長期戦略

私たちFFGは、地域金融機関としての役割を果たし続けるために、デジタル/AIの活用や外部とのデータ連携によって私たち自身のビジネスを変革していきます。具体的には、パーソナライズされた即時性の高いサービスを、金融取引の存在を意識せずとも、いつでも・どこでも・簡単かつ便利

に受けられる世界を目指していきます。

まず、異業種の事業者さまとの協業により、FFG単独では得られないデータを獲得することで、お客さまのことをより深く理解し、パーソナライズされたサービスをタイムリーにお届けしていきたいと考えています。お客さまに迷うことなく最適な選択をしていただくため、意思決定をサポートするAIを活用することも検討していきます。

次に、非金融事業者さまのサービスに金融機能を組み込むことで、簡易な金融取引であれば当該サービス上で完結させ、お客さまの利便性を大きく向上させたいと考えています。これにより、事業者さまにおかれても業務効率化が図られます。そして、より高度な金融取引については、これまでどおり行員がサポートすることで、総合的に品質の高いサービスを提供していきます。

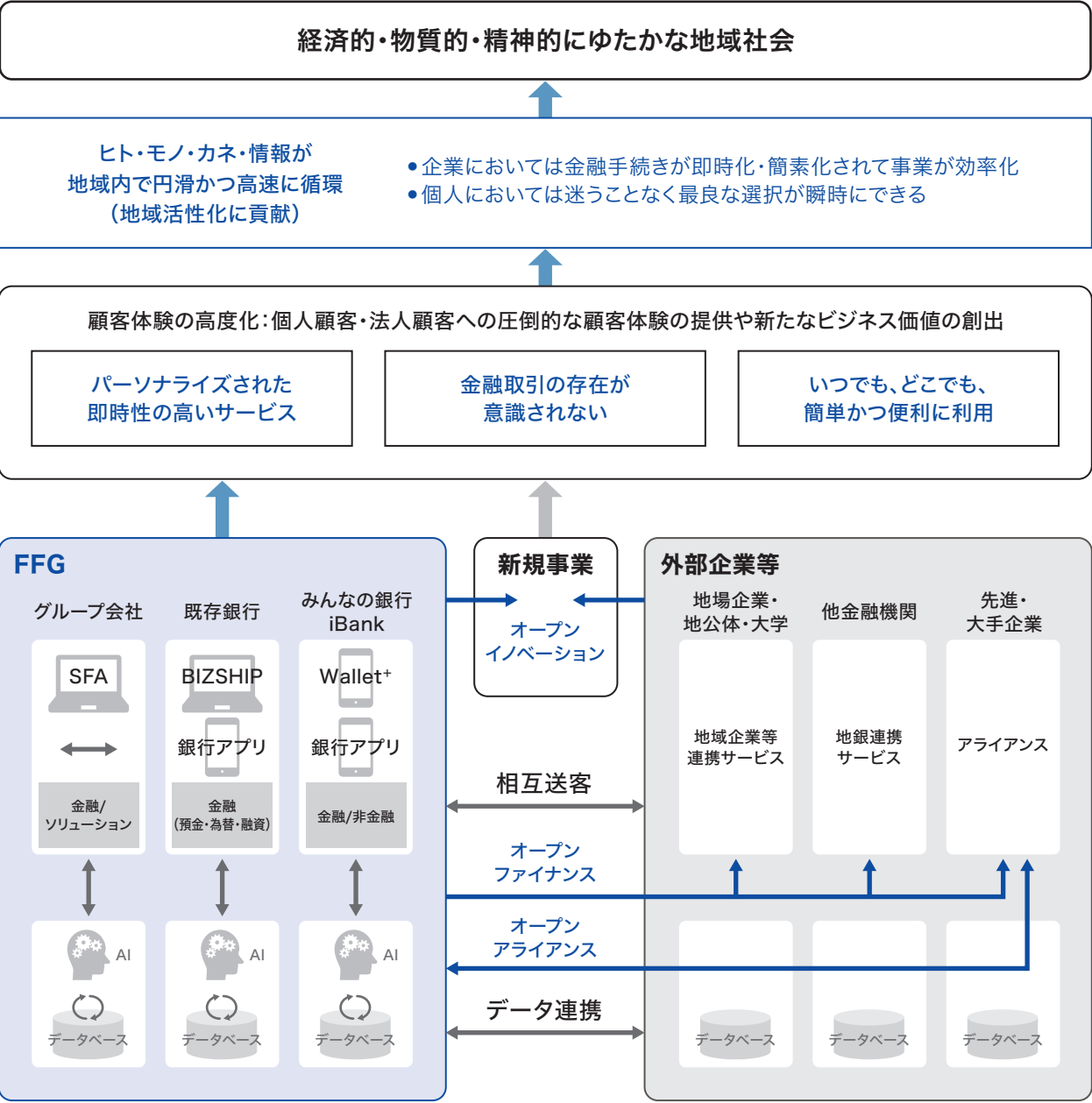
また、FFGのチャネルについては、個人バンキングアプリ、事業者向けポータル「BIZSHIP」といったデジタルチャネルと、店舗、ヒトといったリアルチャネルをもっと高いレベルで連携させ、さらにAIも活用して、サービスの高度化を実現していきます。このことによってお客さまは、いつでもどこでも、デジタルでもヒトでもAIでも、希望するチャネルで簡単かつ便利にサービスを利用できるようになります。

そして、将来的には、個人のお客さまの体験高度化や、事業者さまの生産性向上といった「顧客単位のDX(顧客のDX)」だけではなく、サプライチェーン全体に金融システムを組み込み、取引の効率化を図る「産業のDX」にもチャレンジしていきます。「顧客のDX」から「産業のDX」へと領域を広げ、さらにそのような産業を増やすことで「地域のDX」にもつなげる。FFGのエコシステムを起点に地域全体のDXに取り組むことで、FFGが創りたい真にゆたかな社会の実現に貢献していきます。

オープン戦略

目指す姿の実現に向けて、地域に根差した金融機関としての強みを生かして、業界やエリアの垣根を超えた共創(オープン戦略)により、顧客体験の高度化や新たなビジネス価値の創出に取り組んでいきます。具体的には、技術を持つ先進企業との提携によるリソース・知識・データ等のケイパビリティの獲得(オープンアライアンス)、取引先企業等への金融機能組み込みによる金融エコシステムの構築(オープンファイナンス)、外部との協業による革新的ビジネスモデルや新たなサービスの創出(オープンイノベーション)などに取り組んでまいります。

■ オープン戦略イメージ図

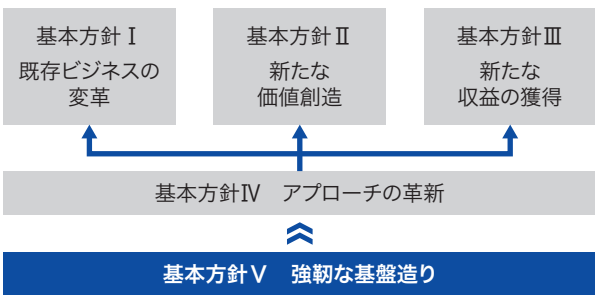


長期戦略の基本方針 V. 強靱な基盤造り

目指す姿

基本方針Ⅰ～Ⅳを実行し、社会に価値を提供していくためには、各戦略・施策を支える“FFGの経営基盤”の更なる強化が不可欠です。

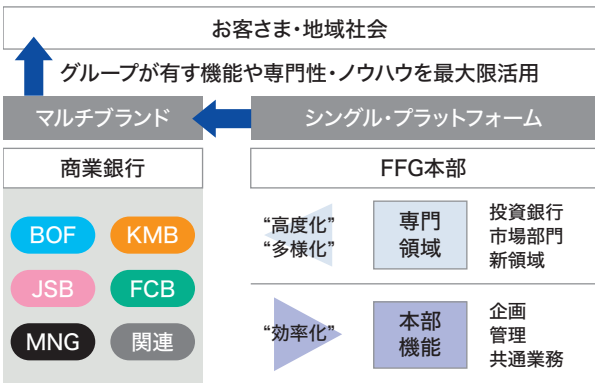
そのため、「グループ経営体制の進化」「人的資本の最大化」「リスク管理の高度化」「組織風土改革」を掲げ、“強靱な基盤造り”を通じてFFGの経営基盤の強化を進めてまいります。



グループ経営体制の進化

FFGは設立以来、グループ間で事務・システム・商品サービスを共通化することで効率化を図る一方で、各地域のお客さまに最も親しまれている各銀行のブランドで営業活動を展開する「シングルプラットフォーム・マルチブランド」体制をとっています。

これから長期戦略を遂行していくために、投資銀行や市場部門などの専門領域の多様化・高度化を図りつつ、デジタル/AIを活用した本部機能の効率化を進めることで、グループ経営体制の進化を図ります。



人的資本の最大化

各事業戦略の実現に必要な人財要件を明確化し、ゼネラリストのレベルアップ、専門人財の獲得・育成を進め、戦略的人財ポートフォリオの構築を進めます。当面の具体的な打ち手として、「事業別採用強化」「タレントマネジメントシステムの活用」「新人事制度の導入」等に取り組み、3年後のマイルストーンとして、下記の人的資本指標の達成を目指します。

	多様な背景を持つ管理職	エンゲージメント		キャリア採用者数	RM人財数
FY22	23.8%	スコア59.0	レーティングA	79人/年	—
FY23	24.7%	スコア59.1	レーティングA	88人/年	—
FY24	28.1%	スコア59.0	レーティングA	130人/年	—
～					
FY27	30%	レーティングA以上		155人/年	200人

リスク管理の高度化

長期戦略でのリスクテイクを通じて、FFGの事業ポートフォリオは大きく変化します。その過程においては、想定外の環境変化や不確実性の高まりにも留意する必要があります。

そのような中、「FFGの持続的成長を支えるレジリエンスの高いポートフォリオと強靱な経営基盤を実現させるリスク管理態勢」を目指し、長期戦略の基本方針Ⅰ～Ⅲに応じたリスクマネジメント戦略を実行してまいります。

長期戦略	リスクテイク	リスクマネジメント
Ⅰ.既存ビジネスの変革	デジタル/AI活用	デジタル技術を活用した審査・管理態勢の構築 環境変化や事業領域拡大に応じたリスク管理態勢 など
Ⅱ.新たな価値創造	エクイティ投資増加 既存アセット拡大 スタートアップ支援	格付制度の高度化 調査・分析機能の拡充・高度化 流動性リスク管理の強化 など
Ⅲ.新たな収益の獲得	プライベートアセット、 海外投資等の拡大	統合的リスク管理の高度化 有価証券ポートフォリオ管理の高度化 など
事業ポートフォリオの変革・拡大		与信ポートフォリオマネジメント(CPM)態勢の構築 など

組織風土改革(社内DX)

長期戦略を実現するためには、全社レベルで失敗を恐れず、新しいことに挑戦し、新たな価値創造につなげていくためのマインドセット(一歩先に行く発想)や企業文化の醸成が必要です。

心理的安全性が確保され、年齢や役職に関係なく、一人ひとりの能力を存分に発揮できる企業文化のもと、社外のネットワークを活用しながら、失敗を恐れず、新たなチャレンジを継続できる自律・自走型の組織への変革を目指します。

- 【企業文化】
前例に捉われず、新しいことに挑戦する文化が整い、年齢・役職に関係なく能力が発揮できる企業文化(「失敗を恐れない文化」、「連携・協力しあう風土」)を醸成します。
- 【マインド・人財】
全従業員がデジタル技術や社外ネットワークを活用して、自らの業務を変革できることが必要です。具体的には、DX(変革)の必要性を十分に理解し、所属に関係なくDXを自分事化している「当事者意識」、デジタル技術を抵抗なく活用することができる「リテラシー」、社外のネットワークを積極的に構築し、そこから得た情報や技術等を活用できる「オープンマインド」の3つを従業員が有することを目指します。
- 【組織体制】
組織変革マインドを有した人財が本部各部署や営業店に配置され、UXベースで課題発見から解決、イノベーション創出を自律・自走で行える組織体制を構築していきます。本部各部署、営業店主導で、アイデアや企画をビジネス(顧客体験)とシステムの両面から全体最適化されたプロセスに沿って実行まで繋げることができる組織を目指します。



人的資本経営



経営戦略と人財戦略の共進化

不確実性が高く、変化のスピードが加速する予測困難な時代において、経営戦略の実現に向けた人財力の強化は、かつてないほど重要性を増しています。環境変化に柔軟かつ迅速に対応できる組織であり続けるためには、従業員一人ひとりの能力や情熱を引き出す「人的資本経営」の実践が不可欠です。FFGでは、これらを未来志向で進めるにあたって、経営戦略と人財戦略を高度に連動させた統合的な人財マネジメントに取り組んでいます。

第7次中計では多くのチャレンジに臨むために、エンジニアやデータサイエンティストなど、これまでの銀行業務とは異なる領域のメンバーがFFGに大勢加わりました。

今年度からスタートした第8次中計では、既存ビジネスの持続的成長と新たな価値の共創に向けて、成長基盤を構築していきます。従来から注力してきたデジタルやITの分野に加え、M&Aをはじめとした投資銀行部門でも採用や育成を加速させることで、「戦略的人財ポートフォリオの構築」を実現していきます。

また、こうした多様な人財が最大限のパフォーマンスを発揮するためには、「従業員エンゲージメントの向上」が重要です。そのため、FFGではエンゲージメントサーベイの実施などによって、従業員の思いや意見を把握し、働きや

すさと働きがい高める施策に取り組んでいます。

そして、これらの人財戦略の土台となるのは「DE&Iの推進」と「組織風土の醸成」です。従業員の約半数を占める女性の活躍推進をはじめとしたDE&Iの高度化と、従業員それぞれの違いを尊重し「誰もが」自分の生活を大切にしながら、仕事を通じて成長できる組織風土づくりに取り組んでいます。この人財戦略の土台を作ることで、多様で自律した個人が更なる働きがいを実感できる活性化した組織を目指していきます。

地域に根差した金融サービスを提供する私たちの競争優位の源泉は「人」であり、お客さまに寄り添い、価値を共創する従業員の創造力・共感力・変革推進力こそが、FFGの真の競争力です。

FFGにとって最大の資本である人財への投資を通じて、それぞれの能力、経験、意欲を最大限に引き出すことで、地域社会へゆたかさを届け、企業価値を向上させる好循環を加速させていきます。

経営戦略と人財戦略の共進化による、FFGの人的資本力向上こそが予測困難な時代を勝ち抜く鍵となると考えています。

第8次中計における人財戦略

戦略的人財ポートフォリオの構築に向けて

経営戦略実行のためには、事業ポートフォリオと人財ポートフォリオを連動させた「戦略的人財ポートフォリオ」の構築が重要なポイントとなります。

事業戦略と連動した最適な人員配置を実現するため、「①多様な人財の採用」「②戦略を実現する人財育成」「③最適かつ柔軟な人財配置」に注力しています。

戦略的人財ポートフォリオ実現に向けた効果的な人財育成と人財配置を進めるためには、各領域で求められるスキルを具体化するとともに、従業員の保有スキル、育成状況、エリア・部門別の戦力状況などの継続的把握が必要です。

そこで、これまで分散蓄積していた人財に関するデータ（従業員データ、評価・考課、スキル・経験、キャリア志向、職務適性、モチベーションなど）を一元管理・分析が可能となる「タレントマネジメントシステム」を導入しました。このシステムを活用し、従業員のスキルや特性を組織で共有し、人財育成と最適な人財配置を迅速に進めていきたいと考えています。

①多様な人財の採用

- ・初任給引上げ等を通じた優秀人財の確保
- ・新卒採用における部門別採用の実施（デジタルIT部門や投資銀行部門）
- ・キャリア採用における競争力強化（プロ人財向け人事制度の導入）

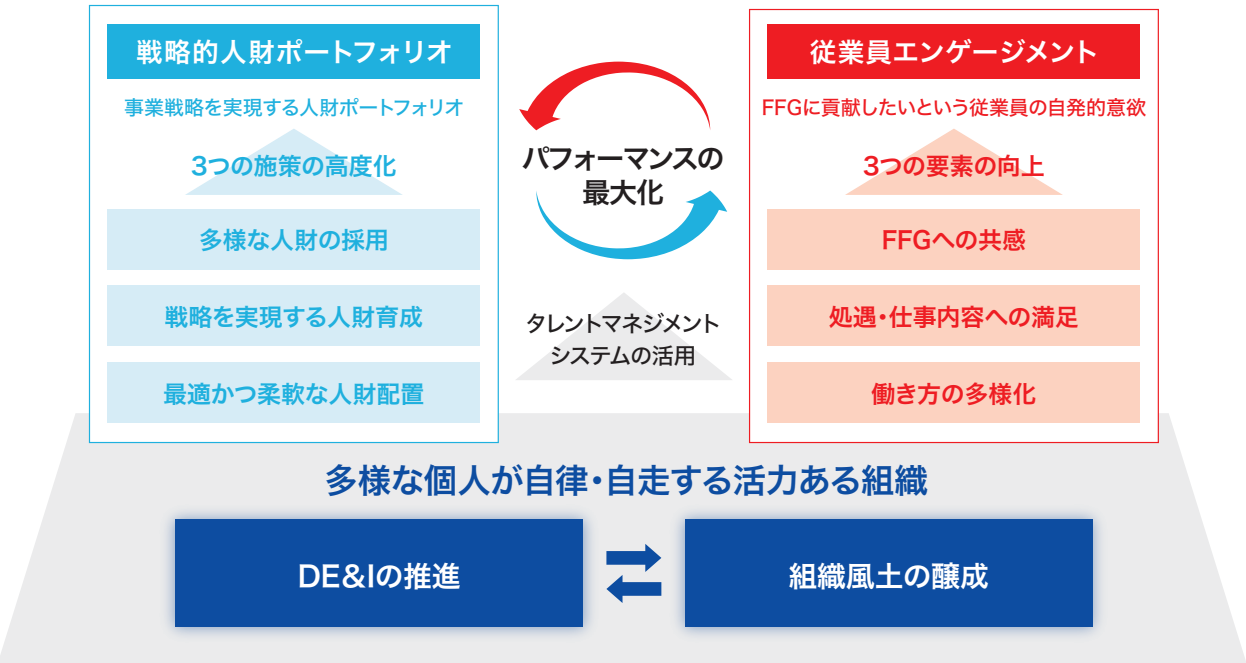
②戦略を実現する人財育成

- ・スキルや専門性を訴求し、能動的に業務を遂行する人財が活躍できる環境を醸成
- ・業務内容ごとに求められる能力、スキルを整理し、リスクリングを含めた育成体制を整備

③最適かつ柔軟な人財配置

- ・所属銀行に関わらずグループ子銀行や関連会社をまたいだ柔軟な登用、配置の実践
- ・年功要素を残す等級による人財管理から、職務・役割基準の人財管理へ移行

■ FFGの人財戦略



従業員エンゲージメント向上への取り組み

従業員が事業戦略実現に向けて自発的に行動し、最大限のパフォーマンスを発揮するためには、エンゲージメントの向上が欠かせません。

FFGでは、エンゲージメントを向上させる要因を「①FFGへの共感」「②処遇・仕事内容への満足」「③働き方の多様化」の3点と位置づけ、従業員の「働きやすさ」と「働きがい」の向上につながる施策に取り組んでいます。

また、全本部・全営業店のマネジメント層を対象として、同僚や部下の視点で上司の行動を多面的に分析する「360度行動診断」を毎年実施しています。本人では気づきにくいマネジメントの特徴を明らかにすることで、上司のマネジメントスタイルの改善を促し、職場全体のエンゲージメント向上につなげています。

2022年度からは、従業員エンゲージメントの状態を把握するエンゲージメントサーベイを実施しており、2025年2月の結果は【59.0(レーティングA)[※]】と引き続き良好な結果を維持しています。

さらなるエンゲージメント向上のためには「全社的な連帯感」「階層間の意思疎通」「職場の一体感」といった、より一層のコミュニケーション強化が必要です。

そのため、2024年度から所属単位で職場ワークショップを開催しています。ワークショップでは所属長をファシリテーターとして職場のサーベイ結果を分析し、職場単位でアクションプランを策定し、実行しました。

各職場から出てきたアクションプランは、職場内のコミュ

- ①FFGへの共感
- ・FFG理念共創プロジェクトの実施
- ・経営陣と従業員の双方向コミュニケーションの実施(社長や役員との対話)
- ・社長による社内SNS発信
- ②処遇・仕事内容への満足
- ・初任給引き上げ/3年連続ベア実施
- ・従業員持株会の特別奨励金付与
- ・キャリア形成支援(キャリアチャレンジ制度、スペシャリストコース)
- ③働き方の多様化
- ・社内兼業制度の導入
- ・育児や介護との両立支援策の拡充
- ・フレキシブル休職制度の導入

ニケーション活性化や業務ノウハウ共有の工夫、明るく清潔な職場環境を維持するためのルールづくりなど、多岐に亘ります。

本部主導で一律の施策を実施するだけでなく、職場単位で課題を把握し、改善活動を検討・実行します。そして次のサーベイで効果を検証する、といった自律的なPDCAサイクルの定着を図ることで、職場毎の最適なエンゲージメント向上施策へとつなげていきます。

※本サーベイを利用している約1万社の平均スコアが50 AAA～DDのランクで上から3つ目のランク

【人事制度改定の方針性】

就労意識の変化や多様なワークライフバランスなど、従業員を取り巻く社会環境も目まぐるしく変化しています。

そうした環境下で、戦略的人財ポートフォリオの構築と従業員エンゲージメント向上の双方をさらに加速させるため、人事制度の改定に取り組んでいます。

制度改定の大きな方向性は、「従業員の自律性向上」「役割とパフォーマンスによる処遇」「専門人財の獲得・育成強化」と位置付けています。これまでの年功要素を廃し、年齢によらず主体性高く能力のある従業員の早期登用やポスト配置が可能となる制度への転換を目指しています。

具体的には、スキルや専門性を磨き、能動的に業務を遂行できる人財が活躍できる環境を醸成するとともに、役割の明確化と適所適材の人員配置を実践し、担う役割とパフォーマンスに応じた処遇を行っています。

合わせて、各領域で求められるスキルを具体化し、専門性を適切に評価する体制を構築したいと考えています。

DE&Iの推進

「さまざまな経験・バックグラウンドを持つ人財の“知・経験”の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」ことがFFGのDE&I推進方針です。

中でも従業員の約半数が女性であるFFGにとって、女性がその能力を存分に発揮できる職場環境を整備すること(=ジェンダーダイバーシティの推進)は、多様な人財の活躍の土台となるとの考えのもと、最優先事項として取り組みを進めています。

第8次中計ではライフイベントに左右されず、「キャリアを積み、成長し、活躍する」ことを可能にする両立支援制度の拡充と組織風土の整備に加えて、「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」を推進していきます。また、国籍、性別、年齢の違いはもちろんのこと、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インクルーシブな環境も整備していきます。

【意思決定層の多様化】

第7次中計の3年間で、役職者に占める女性の割合は、15.2%から21.0%へと大きく増加しましたが、「意思決定層の多様化」という観点では、トップリーダー層の育成と、その候補となる人財の層を広げることが課題となっています。この課題に対応するため、FFGでは副支店長クラス以上の女性に対して、一人ひとりの中長期的なキャリアパスを踏まえた、計画的な人財配置と育成、役員とのメンタリングプログラムの実施など、所属部署・役員・人事部が連携したキャリア形成支援体制の構築を進めています。

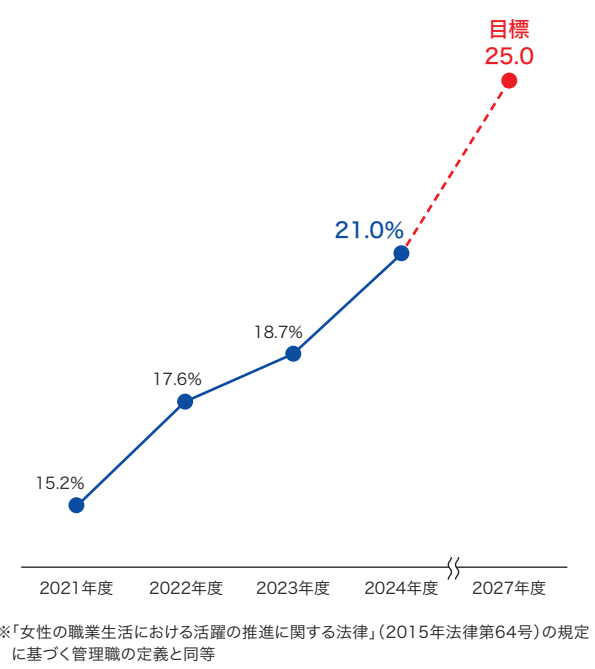
これらの取り組みにより、女性トップリーダーの早期輩出と、将来のリーダー候補層の拡大・強化を目指しています。

【DE&Iの理解浸透による環境整備】

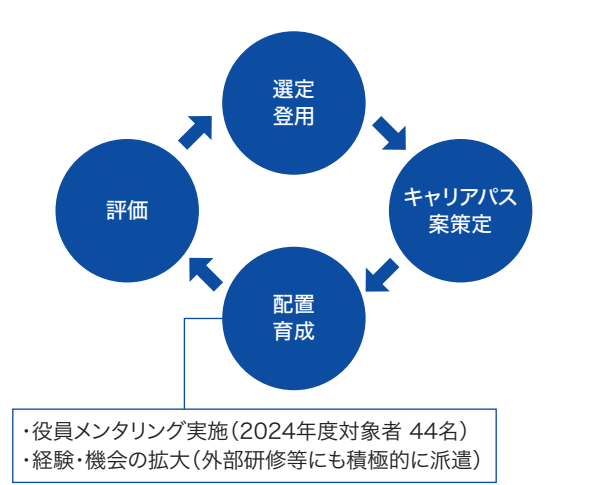
DE&Iの取り組み高度化や施策の実効性を高めるためには、従業員全員が取り組みの意義を理解することが必要です。

2024年度から組織一体型DE&Iプロジェクト「+α(アルファ)」を開始しました。管理職・経営職以上をプロジェクトのリーダーとして、各職場でのDE&Iに関する課題をそれぞれの職場で把握し、それらを解決する取組みを企画し、実践します。このプロジェクトを通じて、DE&I推進の理解を深め、その浸透と環境整備を進めていきます。

■ 女性役職者比率[※]の推移



■ キャリア形成支援サイクル



■ 組織一体型プロジェクト+α(アルファ)

従来のやり方に捉われず、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ことをテーマに、計142名がプロジェクトリーダーとして参加。

FFGの人的資本

戦略的人財ポートフォリオの形成

多様な人財の採用

FFGでは事業戦略の実現に必要な人財を獲得するため、積極的な採用活動を実施しています。

従来の新卒採用に加えて、キャリア採用チームの設置や部門別新卒採用を開始することで専門人財獲得の体制を整えています。

	2023年度	2024年度
新卒採用	454人	479人
うち部門別採用	14人	22人
キャリア採用	88人	130人

戦略を実現する人財育成

研修関連の人財育成にかかる費用は、単なる経費ではなく、FFGの競争優位の源泉である人財という資本への投資です。目指す人財ポートフォリオの構築に向け、従来型の人財育成のみならず、外部の知見を吸収するためのプログラムや専門的なスキルを習得するための研修など、多種多様な研修を企画・実施するとともに、自律的なキャリア開発を可能にする育成体制を構築しています。

2024年度実績	
年間研修費用	362百万円
資格試験・自己啓発奨励金	66百万円
デジタル人財育成プログラム	21人
ソリューション人財育成プログラム	28人
次世代リーダープログラム	8人
マネジメント研修受講者数	174人
現役出向(武者修行)	59人

最適且つ柔軟な人財配置

●エリア・ユニット制

営業店の担当者をエリアごとに集約し、OJTという「リアル」とシステムを活用した情報・ノウハウの共有という「デジタル」の双方から営業担当者のスキルを高める、柔軟かつ効率的な営業を行う体制です。

●デジタル人財の採用・育成

FFGだからこそできる新たな付加価値提供の実現に向け、デジタル人財の採用・育成を強化しています。

〈デジタル人財数〉

2023年度 **503**人 → 2024年度 **585**人

DE&Iの推進 / 組織風土の醸成

役職者比率目標

多様化・専門化する人財が個性を活かして活躍できるよう、適切で公平なマネジメントやサポートを実施しています。それらを可視化する指標として、役職者比率目標を設定し、モニタリングしています。

〈多様な背景を持つ役職者比率〉

2024年度 **28.1%** 目標(2030年度) 35%以上

〈女性役職者比率〉

2024年度 **21.0%** 目標(2027年度) 25%以上

男性育児休業取得義務化

男性の育児参画を積極的に推進していくため、男性育児休業につき10営業日の取得を義務化しています。男性の育児休業をきっかけに働き方の見直しを進めています。

	福岡	熊本	十八親和	福岡中央
取得率	100.9%	93.1%	98.1%	100%
平均取得日数	19.8日	13.7日	13.8日	10日

従業員エンゲージメントの向上

処遇への満足

物価動向や経営環境の見通しを踏まえ、優秀・多様な人財の確保や従業員エンゲージメント向上を目的として、初任給引上げ・ベアを継続的に実施しています。

〈初任給引上げ〉

福岡銀行・熊本銀行・十八親和銀行 **270,000円**

福岡中央銀行 **235,000円**

〈ベア実施〉

2025年度賃上げ率 **6.0%程度**

仕事内容への満足

従業員が自身のキャリアを主体的に考え、実現できるよう、希望するポスト(業務)に応募できる「キャリアチャレンジ」や、専門業務の経験を積んだ社員がその領域のスキル・経験に一層磨きをかける「スペシャリストコース」など、多様な制度を設けています。

〈2024年度実績〉

キャリアチャレンジ応募者数 **178人**

スペシャリストコース在籍者数 **20人**

働き方の多様化

●社内兼業制度

営業店に勤務する従業員が、現在の業務を続けながら、本部業務に挑戦する機会を設けることで、多様な働き方、キャリアパス実現に向けた支援を行う制度

●フレキシブル休職制度

キャリア開発や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

●ジョブリターン制度

結婚・出産・育児・介護・配偶者の転勤などにより退職した従業員に対し、再就職の機会を提供する制度

福利厚生 の 充実

●カフェテリアプラン

ニーズに応じて選択利用できる福利厚生制度。年間4万円分のポイントを付与し、プライベートの充実をサポート

●住環境の充実

従業員の住環境を充実させるため、家賃手当の支給や、寮・社宅の建替えを実施

●従業員持株会への補助

FFG成長の果実を分かち合うため、持株会の買付金額に対し一定金額を奨励金として補助

各種認定取得

子育て支援サポート企業として「くるみん」認定、女性活躍推進企業として「えるぼし」認定、従業員の健康を経営視点で考え、戦略的に取り組む企業として「健康経営優良法人」の認定を取得しています。



「くるみんプラス」
福岡銀行取得



「くるみん」
十八親和銀行
福岡中央銀行取得



「えるぼし」
福岡銀行 熊本銀行
十八親和銀行取得



「健康経営優良法人」
福岡銀行取得

多様な人財の活躍

FFGが長期戦略を実現し、持続的に成長するためには、さまざまな経験・バックグラウンドを持つ人財の活躍が不可欠です。多様な人財一人ひとりが持てる力を最大限発揮できる組織であるために、FFGはDE&Iの考え方を経営の根幹に据え、その実現に向けて多様な採用手法の活用や各種制度の充実を図っています。従業員の持つ背景や価値観はそれぞれ

異なります。バックグラウンドの異なる従業員の「知識・経験」の多様性を尊重し、それらを融合させ、チームとなって刺激し合いながら、アイデアを創出し、長期戦略を実行していきます。

個人の挑戦を受け入れてくれる風土を感じます



FFG投信株式会社
百合野 真輝

前職では、信託銀行の市場部門で銀行本体の資金繰り業務を行っていました。今後のキャリア・ライフプランについてふと立ち止まって考えたときに、生まれ育った地域に戻って新たな挑戦をしたいという思いが大きくなり、転職を意識し始めました。当時、FFGはiBankなどの新しい取組みを進めており、チャレンジングな風土への魅力や、今後も活躍の場が広がっていく可能性を感じ、FFG一社に絞って転職活動を行いました。また、取扱資産や取引手段の幅広さも目を見張るものがありましたが、それらを最大限活用することに労を惜まず、着実な成果をあげている点に特に感銘を受けました。入社後に感じたこの「FFGの力強さ」の背景には、部署内あるいは部署間の垣根が低いことで新たな発想をすぐに実現できる機動力や実行力の高さ、一人ひとりの業務範囲や裁量が大きく、幅広い領域について学びながら仕事を

することで培われる全体感や発想力の豊かさがあると考えています。加えて、物事をゼロベースで考えることが許される気風や、若手から積極的に発信できる機会もあり、私自身、転職後の方がさまざまな面で大きく成長できたと実感しております。一緒に働く方々は、研究熱心で、知識・経験ともに豊富な方が多く、入社直後から非常に刺激を受けたことを覚えています。また、一体感が強く、自分と似た価値観を持っていて、人間味のあるあたたかい人も多いと感じました。入社してすぐ馴染めたのは、このあたりが影響しているのかもしれませんが。特定の人だけではなく、全員と本音で話せるのが良いですね。現在は、FFG投信株式会で経営管理や投資信託の企画・運営を行っています。会社の立ち上げから携わっていますが、前例のない企画を生み出し、実現していくことに喜びを感じていま

す。今後も、転職の前後で得られた気付きや、これまでのキャリアで身に付けた知識・経験・考え方を活かしつつ、多様性が重視される中で自分に求められることは何かを考えていきたいです。新しいプロジェクトや物事にも引き続き挑戦をしたいですね。福岡で働きはじめ、地域の中で誇りを持って働けることをとても嬉しく思っています。街なかで支店の看板を見つけたときに、自信をもって「あれはお父さんが働いている銀行だよ」と子どもにも言っていますし、ATMを利用されるたくさんのお客さまを見て、無くてはならない社会インフラとして地域経済を支えていかねばという思いを強くしています。これからもFFGの一員として、社内外にゆたかさをもたらせる人財になりたいです。

戻ってきたからこそ、気が付いたFFGの魅力



FFG データソリューション部
後藤 翔子

2016年に新卒で福岡銀行へ入社し、営業店での窓口業務や資産運用業務を担当しました。地域のお客さまと日々向き合う中で、金融の専門知識だけでなく、人との信頼関係を築く大切さを学び、働くことに誇りを感じていました。そんな中、夫の遠方への転勤により、迷いもありましたが退職を決断しました。退職後は、「この機会に新しいことに挑戦してみよう」と思い、以前から興味があったエンジニアの道へ進むことを決意しました。退職後の9ヶ月間でプログラミングを独学で学び、システムエンジニアとしてIT企業に入社しました。初めは専門用語や開発フローに戸惑うこともありましたが、少しずつスキルを身につけ、開発現場での実務経験を積みました。小規模な企業で経営陣との距離が近く、スピード感のある意思決定を体感できたことは大きな学びとなりました。

いずれ福岡へ戻ることは決まっていたため、帰福後の働き方を考えるようになりました。退職後もFFGのことは気になっており、転職サイトでFFGのエンジニア募集を見つけた際に、「銀行員としての経験とエンジニアスキルの両方を活かせるかも」、「もう一度FFGで働きたい」という気持ちが湧き上がりました。「一度退職した自分が受け入れられるか」、「外で身につけたスキルが通用するか」など不安もありましたが、ミートアップイベントへの参加やカジュアル面談を通じて、不安を一つひとつ解消できました。私が離れた3年間で業務や人財が多様化し、FFGの組織風土は変わったと感じます。キャリア採用の方が増えた影響で、それぞれのバックグラウンドが尊重される風土ができています。働き方の柔軟性が高まり、キャリアチャレンジの機会も増えました。

社内の雰囲気もフラットになり、上司とキャリアについて日常的に話すなど、上司とのコミュニケーションも取りやすくなったと思います。その中でも、「まずはやってみよう」「次はこういうことに挑戦しよう」という前向きな会話が多く、常に新しいことへ挑戦する風土、そして挑戦を後押しする風土は一度外に出たからこそ気が付けたFFGの魅力です。現在は、FFGデータソリューション部にてバックエンド開発を担当しています。自らが開発に携わったシステムが多くのお客さまに貢献しているという実感が、大きなやりがいにつながっています。今後はチームリーダーとしてマネジメントにも挑戦し、より多くの方々に価値を届けられるシステムの構築に取り組んでいきたいと考えています。

投資銀行部門のプロフェッショナル人財を目指して



福岡銀行
事業投資金融部
古賀 純平

私は大学在学中の経験を通じて金融分野に興味を持ち、地元九州でさまざまな業界や企業と関わりつつ、専門性が高い仕事をしたいという想いから、2024年に投資銀行部門への部門別採用で福岡銀行に入行しました。現在は事業投資金融部ストラテジックファイナンスグループに所属し、ファンドがM&Aを実施する際の資金を融資するLBOローンの業務に従事しています。入行してから1年間はOFF-JTとOJT双方でさまざまな研修プログラムを受講しました。新入行員研修を含む最初の4か月はOFF-JTの研修が中心でした。直接的な業務スキルよりも、ビジネスマンとしてのスキルを高める研修が主で、ロジカルシンキングや経営戦略、ファイナンスなどの講義を受けました。この期間で仕事の進め方や考え方をしっかりと学んだことが現在業務を進める上で非常に役立っています。

日々の業務でふと迷ったときには、この研修期間で学んだことに立ち返って考えを整理するようにしています。その後の8か月間はOJTで、4か月ごとに2つの部署で投資銀行業務を経験しました。最初の4か月は現在の所属グループで、次の4か月はストラクチャードファイナンスの期中管理を行うエージェントグループで研修を受けました。それぞれの研修期間中は先輩方とペアになって実際の案件に携わりました。基本的な知識を教えていただきながら、時折案件の進行に関するディスカッションを行うことで、先輩方のノウハウに触れながら、業務に当たっての検討のポイントや関係者との折衝方法などを学ぶことができました。1年間の研修を経た後に、現在の部署に正式配属となりました。案件を検討する中でさまざまな企業やビジネスを知ることが

できる、かつ高度な専門性を身に付けることができるストラテジックファイナンスグループの業務は、私がやりたいと思ってしたことと合致し、非常にやりがいを感じています。今後のキャリアデザインですが、まずは今の業務でしっかりと研鑽を積み、プロフェッショナルとしてスキルを磨いていきたいと考えています。一方で、将来的には例えば、FFG成長投資でファンド側に立って企業価値を上げる業務に携わることなどを通じて、さらに専門性を高めていきたいとも考えています。FFGの強みであり、今後の注力分野でもある投資銀行部門で、専門性を高めながら日々の業務に邁進し、長期戦略実現に貢献していきたいと思っています。