

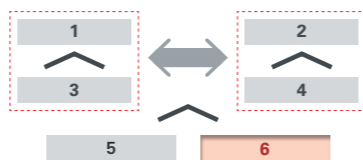
コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当行は、経営理念の実現に向けて、株主をはじめお客さま・従業員・地域社会等のステークホルダーに配慮しつつ、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うための仕組みを構築し、当行の持続的な成長と企業価値の向上を図ることをコーポレート・ガバナンスの基本的な考え方としております。

なお、コーポレート・ガバナンスの充実にあたっては、以下を基本方針としております。

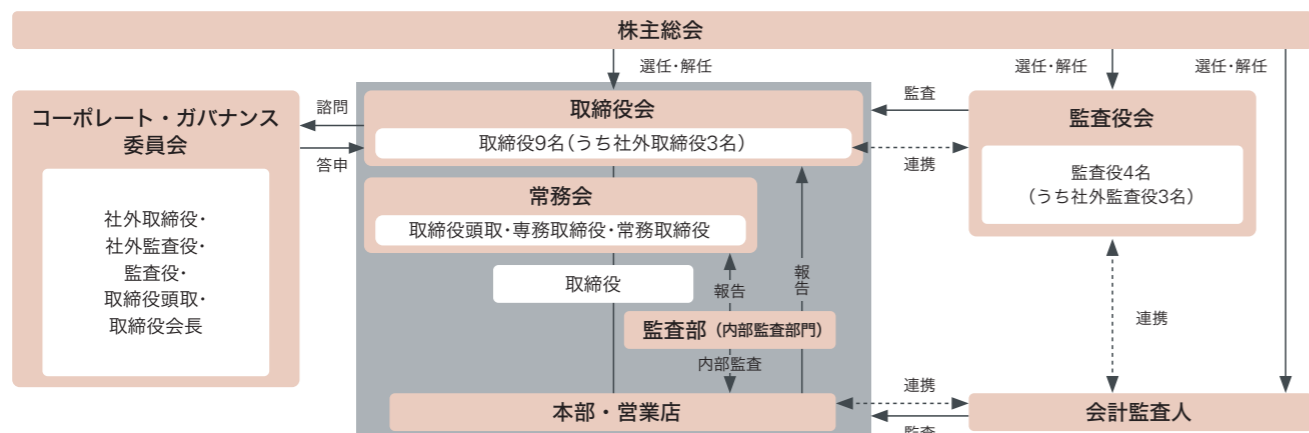
- 当行は、株主の権利を尊重し、株主が権利を適切に行使することができる環境の整備と、株主の実質的な平等性の確保に努める。
- 当行は、株主、お客さま、従業員、地域社会等の幅広い



ステークホルダーとの適切な協働により、健全な事業活動倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に努める。

- 当行は、非財務情報を含む会社情報の適切な開示と、経営の透明性・公正性の確保に努めるとともに、当行の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、株主との建設的な対話に努める。
- 当行は、取締役会および監査役会が株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、当行の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るとともに、職務執行の監督および監査の実効性確保に努める。

体制図



機関の概要

取締役会

当行の取締役会は取締役9名（うち社外取締役3名）で構成されており、毎月1回、定例の取締役会を開催するほか、必要に応じ臨時取締役会を開催しております。取締役会には監査役4名（うち社外監査役3名）が参加し、取締役および監査役間の十分な討議と意思疎通により、迅速な意思決定と相互牽制機能の強化を図っております。取締役会の権限は定款で定めており、業務執行の決定や法令および定款に定める事項を決し、取締役の職務の執行を監督しています。

監査役会

監査役会は監査役4名で構成されており、毎月1回、定例の監査役会を開催するほか、必要に応じ随時開催しております。監査役会は、当行での業務経験が豊かな常勤監査役1名、コンサルタントおよび大学教授としての専門的な

知見がある社外監査役1名、会計の専門家としての豊富な経験と高い見識がある社外監査役1名、企業経営に関する豊富な経験と幅広い見識がある社外監査役1名で構成され、オブザーバーとして社外取締役3名も参加し、取締役会から独立した立場で、内部監査部門や会計監査人と連携して取締役の職務執行を適切に監査しており、経営の監視機能として十分機能するものと判断し、現行の態勢を採用しております。

コーポレート・ガバナンス委員会

当行のコーポレート・ガバナンスに関わる特に重要な事項を検討するに当たり、取締役会の諮問機関としてコーポレート・ガバナンス委員会を設置しており、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するほか、独立役員間および独立役員と経営陣幹部との連携・認識共有を図っております。

取締役会の実効性評価

当行は、2022年5月に全取締役を対象に取締役会全体の実効性について第8回目のアンケートを実施し、その集計結果に基づき2022年6月に開催された取締役会で分析・評価いたしました。その結果、これまでに実施した取締役会実効性向上に向けた取り組み（業務執行報告の一部簡素化等）の効果もあり、当行取締役会全体の実効性は概ね確保

されていると評価いたしました。

その他、審議のさらなる活性化のため、引き続き業務執行報告の簡素化に取り組むことや、経営戦略・投資に係る議論の充実について今後も取り組んでいくことを確認いたしました。

役員報酬

報酬制度が当行の持続的な企業価値の向上に向けた健全なインセンティブとして機能するよう、当行の取締役報酬を固定報酬と業績連動報酬のバランスを勘案しつつ、「基本報酬」（固定）、「賞与」（短期業績連動）および「株式報酬」（株価および中長期業績連動）の3種類により構成し、各報酬割合を概ね6：1：3となるような構成としています。

取締役（社外取締役を除く。）に当行の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆さまとの一層の価値共有を進めることを目的として、上記の報酬枠とは別枠で、対象取締役に対して、新たに譲渡制限付株式の付与のための報酬を支給することとし、その総額は年額80百万円以内、付与する株式数の上限は年間8万株以内としています。

「基本報酬」につきましては、東証一部上場企業における社長の報酬総額も参考にしつつ頭取の報酬水準を定め、他の取締役については役位または役割に基づき一定の割合を

乗じて傾斜配分を行い月次で支給しております。「賞与」につきましては、単年度業績を反映した金銭報酬として、自己資本比率の維持を絶対条件としたうえで各種目標指標を設定し、当該目標の達成状況により算定された支給総額を、対象取締役に対して傾斜配分により年次で支給しております。「株式報酬」につきましては、中長期的な企業価値の向上につながるよう、株主の皆さまと取締役との価値共有促進の観点から、対象取締役の役位または役割に基づき支給株数を固定し、年次で支給しております。なお、「株式報酬」にかかる譲渡制限につきましては、任期満了を含む正当な理由により当行の取締役を退任したことをもって解除することとしております。

なお2019年度において取締役、監査役および執行役員に対するストック・オプション報酬制度を廃止し、以降は新たな発行を行っておりません。

報酬等の総額（2021年度）

（百万円）

役員区分	員数	報酬等の総額	基本報酬	業績連動報酬等	非金銭報酬等
			固定報酬	役員賞与	譲渡制限付株式
取締役（社外役員を除く）	7	149	109	12	28
監査役（社外役員を除く）	2	19	19	-	-
社外役員	6	21	21	-	-

内部統制

「内部統制システムの構築に関する基本方針」は以下のサイト内にある「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」に記載しています。

<https://www.ryugin.co.jp/corporate/about/policy/>

コーポレート・ガバナンス

取締役 2022年6月28日現在



取締役会長
(代表取締役)
きんじょう たくはろ
金城 棟啓

1977年 4月 当行入行
2001年 4月 同リスク管理部長
2004年 6月 同執行役員総合企画部長
2005年 6月 同取締役総合企画部長
2008年 6月 同常務取締役
2012年 4月 同代表取締役頭取
2017年 4月 同代表取締役会長
現在に至る



取締役頭取
(代表取締役)
かわかみ やすし
川上 康

1985年 4月 当行入行
2010年12月 同コザ支店長
2012年 6月 同営業統括部長
2013年 6月 同執行役員営業統括部長
2014年 6月 同取締役営業統括部長
2015年 6月 同取締役総合企画部長兼
関連事業室長
2016年 6月 同常務取締役
2017年 4月 同代表取締役頭取
現在に至る



専務取締役
(代表取締役)
ふくはら けいし
普久原 啓之

1984年 4月 当行入行
2007年 6月 同名護支店長
2010年 6月 同コンサルティング営業部長
2012年 6月 同人事部長
2014年 6月 同執行役員人事部長
2015年 6月 同取締役営業統括部長兼
2016年 6月 同取締役総合企画部長兼
関連事業室長
2017年 4月 同常務取締役
2021年 6月 同代表取締役専務
現在に至る



常務取締役
とかしき やすし
渡嘉敷 靖

1985年 4月 当行入行
2006年 4月 同普天間支店長
2009年 4月 株式会社OCS
専務取締役
2012年 6月 当行小塚支店長
2014年 6月 同本店営業部長
2015年 6月 同執行役員本店営業部長
2016年 6月 同取締役営業推進部長
2017年 4月 同常務取締役
現在に至る



常務取締役
とよだ りょうすけ
豊田 良二

1983年 4月 当行入行
2010年 6月 同事務統括部長
2012年 6月 同監査部長
2014年 6月 同リスク統括部長
2015年 6月 同執行役員リスク統括部長
2016年 6月 同非常勤執行役員
2016年 6月 株式会社リウコム取締役副社長
2017年 6月 当行常勤監査役
2021年 6月 同常務取締役
現在に至る



常務取締役
しまぶくろ けん
島袋 健

1987年 4月 当行入行
2012年 6月 同泊支店長
2014年 6月 同人事部長
2017年 4月 同人事副部長
2017年11月 同総務部長
2021年 4月 同総合企画部長
2022年 6月 同常務取締役
現在に至る



社外
取締役
ふくおか まさき
譜久山 當則

1973年 4月 沖縄振興開発金融公庫入庫
1999年 3月 同調査部長
2003年 3月 同融資第一部長
2007年 4月 同理事
2009年 5月 同副理事長
2012年 7月 同理事長
2016年 6月 同理事長退任
2018年 6月 当行社外取締役
現在に至る



社外
取締役
とみはら かなこ
富原 加奈子

1980年 4月 琉球石油株式会社
(現株式会社りゅうせき) 入社
2001年 6月 株式会社りゅうせき経営企画担当部長
2003年 6月 同取締役管理部長兼秘書室長
2005年 6月 同取締役事業開発本部長
2011年 6月 同常務取締役事業開発本部長兼
ホテル飲食事業部長
2014年 5月 りゅうせき商事株式会社代表取締役
2014年 5月 株式会社りゅうせき取締役 (非常勤)
2019年 5月 りゅうせき商事株式会社代表取締役退任
2019年 6月 株式会社りゅうせき取締役退任
2020年 6月 当行社外取締役
2021年 4月 琉球大学非常勤理事
現在に至る



社外
取締役
はなざき まさはる
花崎 正晴

1979年 4月 日本開発銀行
(現日本政策投資銀行) 入行
1985年 7月 在バリ経済協力開発機構
1994年 3月 米国プッキングス研究所
2000年10月 一橋大学経済研究所助教授
2007年10月 日本政策投資銀行
設備投資研究所長
2012年 4月 一橋大学大学院商学研究所教授
2020年 4月 埼玉学園大学教授
2020年 6月 当行社外取締役
現在に至る

(注) 取締役譜久山當則、取締役富原加奈子、および取締役花崎正晴の3名は、会社法第2条第15号に定める社外取締役です。
(注) 監査役高橋俊介、監査役中山恭子、および監査役北川洋の3名は、会社法第2条第16号に定める社外監査役です。

監査役 2022年6月28日現在



常勤監査役
きんじょう たくはろ
金城 均

2010年12月 当行人事部人材開発室長
2013年11月 同審査部次長
2015年 4月 同監査部次長
2017年 4月 同監査部長
2018年 4月 同総合企画部長
2018年 6月 同執行役員総合企画部長
2021年 6月 当行監査役
現在に至る



社外
監査役
たかはし しゅんすけ
高橋 俊介

1993年 7月 ワトソンワイアット株式会社
代表取締役社長
1997年 7月 ビーブル・ファクター・
コンサルティング設立
2000年 5月 慶應義塾大学大学院政策・
メディア研究科教授
2011年11月 同特任教授
2016年 6月 当行監査役
2022年 4月 慶應義塾大学SFC研究所上席所員
現在に至る



社外
監査役
なかやま きょうこ
中山 恭子

2003年10月 山内真樹公認会計士事務所入所
2003年12月 税理士登録
2007年 5月 公認会計士登録
2016年 6月 当行監査役
2019年 2月 J T S 税理士法人代表社員
現在に至る



社外
監査役
きたがわ ひろし
北川 洋

1973年 4月 株式会社日本興業銀行
(現株式会社みずほ銀行) 入行
2000年 3月 第二電電株式会社 (現KDDI株式会社) 入社
2000年 6月 同取締役
2004年 4月 同執行役員カスタマーサービス本部長
2008年 4月 同コンシューマ営業統括本部 副統括本部長
2008年 6月 沖繩セルラー電話株式会社 代表取締役社長
2016年 6月 同特別顧問
2017年 6月 同特別顧問退任
2017年 6月 当行監査役
現在に至る

■スキル・マトリックス

(社内役員)

氏名	役職	トラディショナル バンキング ^{※1}	人材開発/ ダイバーシティ	サステナ ビリティ	ペイメント 事業 ^{※2}	法人コンサルティング (事業承継・M&A・ ストラクチャー ファイナンス等)	個人コンサルティング (富裕層向け コンサル・相続関連 ビジネス等)	DX/IT	コンプライアンス/ リスク管理
金城 棟啓	会長	●		●					●
川上 康	頭取	●	●	●	●			●	
普久原 啓之	専務	●	●		●	●	●		
渡嘉敷 靖	常務	●		●		●	●		
豊田 良二	常務	●						●	●
島袋 健	常務	●	●	●					
金城 均	監査役	●	●						●

※1 経営企画・営業・審査等の従来型の銀行業務部門 ※2 イシューング・アクワイアリング等のキャッシュレス関連事業

(社外役員)

氏名	役職	企業経営	金融	人材開発/ ダイバーシティ	サステナビリティ	財務/会計	DX/IT	地域経済
譜久山 當則	取締役	●	●					●
富原 加奈子	取締役	●		●				●
花崎 正晴	取締役		●		●	●		
高橋 俊介	監査役	●		●	●		●	
中山 恭子	監査役			●		●		●
北川 洋	監査役	●	●				●	●

(取締役・監査役が有するすべての専門性・知見を網羅するものではありません。)

法令等遵守（コンプライアンス）体制

基本的な考え方、コンプライアンス体制、体制図

コンプライアンス基本方針

琉球銀行は、コンプライアンスに対する基本方針を、経営理念に則り、また全国銀行協会制定の「行動憲章」を踏

まえて策定しています。これらは、琉球銀行の職員が日々の業務を遂行するうえで基本となるものです。

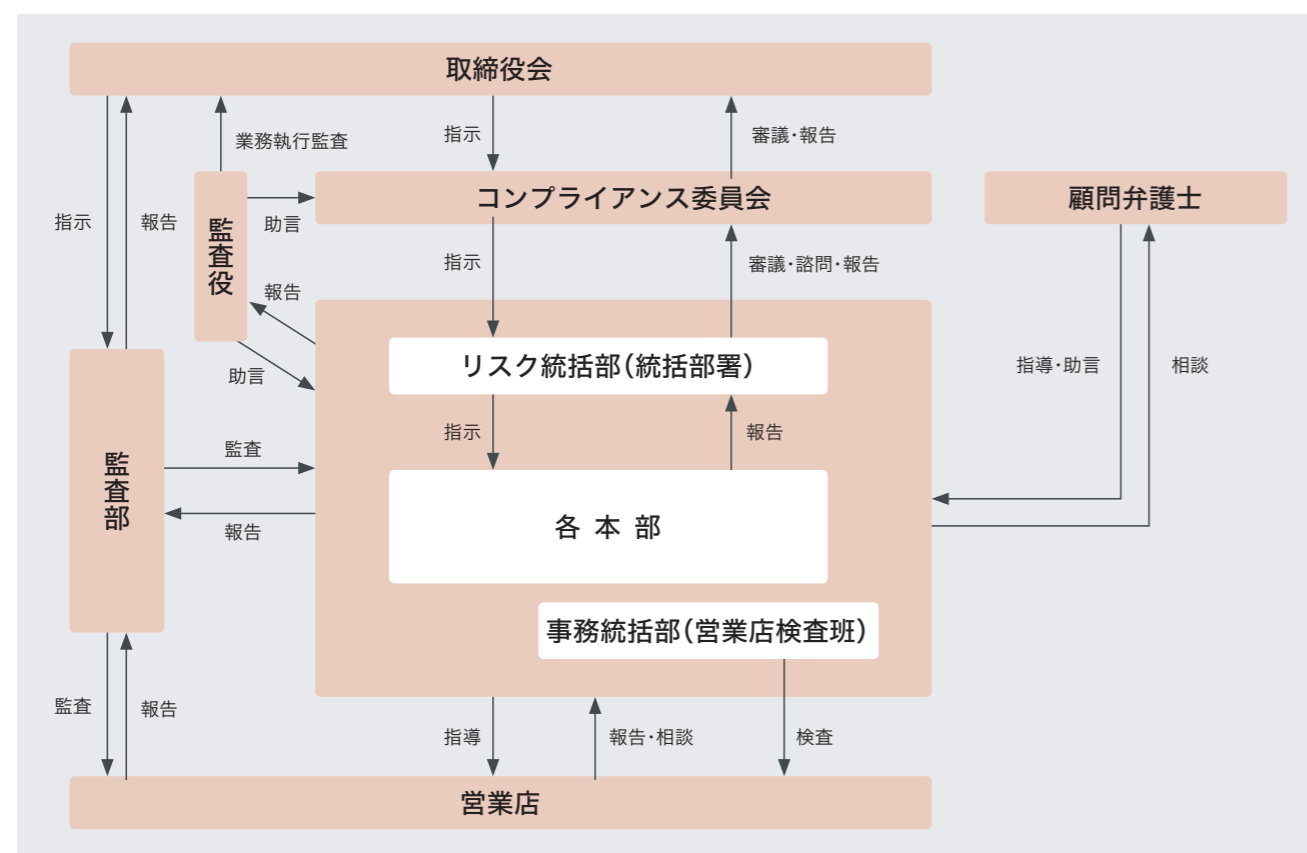
- | | |
|--------------------------|------------------------|
| 1. 銀行の社会的責任と公共的使命を果たします。 | 4. 質の高い金融サービスを提供します。 |
| 2. 法令やルールを厳格に遵守します。 | 5. 社会とのコミュニケーションを図ります。 |
| 3. 反社会的勢力との関係遮断を徹底します。 | 6. 役職員の人権等を尊重します。 |

コンプライアンス体制

金融取引では、公正な競争の確保、マネー・ローンダリングの防止、インサイダー取引の禁止など、遵守すべき法令やルールが多数存在するほか、社会的規範を逸脱するこ

とがないよう、不健全な融資や営業活動を慎み、誠実で公正な行動をとることが求められます。

コンプライアンス体制図



具体的な取り組み

【個人情報保護】

当行は、お客さまの個人情報の取り扱いに関し、「個人情報の保護に関する法律」、「行政手続きにおける特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」および業界ガイドライン等の規範を順守し、お客さまより取得した個人情報を適切に管理するため、組織的・物理的・人的・技術的な安全管理措置を講じ、個人情報への不正アクセス、個人情報の紛失、改ざんおよび漏えい等の防止ならびに是正に取り組んでおります。

【顧客保護】

当行は、お客さまの利益の保護および利便性の向上を図るため、「顧客説明管理」、「顧客サポート等管理」、「顧客情報管理」、「外部委託管理」の適切性を確保し、顧客保護等管理態勢の確立に努めております。

【顧客本位の業務運営】

当行は「地域から親しまれ、信頼され、地域社会の発展に寄与する銀行」という経営理念に基づき、沖縄の地域社会の発展には、ひとりひとりのお客さまの金融資産をお守りし、増やしていくことも大切だと考え、資産形成から資産運用、資産継承までライフステージや目的にあわせたコンサルティング提案を行っております。

当行は「お客さまの最善の利益」の実現を金融面でサポートすることが役割であると考え、その役割を果たすために必要な知識の取得に努めております。また、お客さまの資産の形成や運用等に関する考えを対話を通して共有し、最適な商品の提供を行ってまいります。

【内部通報制度の整備と見直し】

法令等違反行為の未然防止または早期発見・是正を目的として、内部通報制度の態勢整備をしています。また、アンケート等で寄せられる役職員の要望や意見を踏まえ、役職員にとってより利用しやすい制度となるよう、制度設計の見直し、周知方法・啓蒙活動の見直しに取り組んでいます。

【マネー・ローンダリング等防止への取り組み】

マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与（以下マネロン等）対策の重要性が近年高まっています。マネロン等は世界共通の課題であると認識の下、経営の重要課題の一つとして位置づけ、関係法令等を遵守し、対応しております。

具体的にリスク統括部内に「マネー・ローンダリング等対策室」を設置し、対応方針・規程整備、システム等による異常取引の検知、疑わしい取引の届け出、役職員への各種研修や関連資格の資格推奨に取り組んでいます。

【反社会的勢力排除の取り組み】

社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力と対決し、関係を遮断するための態勢を整備し、取引根絶に向けた取り組みを行っております。具体的には、反社会的勢力に対する基本方針、規程整備、普通預金等の規約への暴力団排除条項の導入等、取引排除に向けた対応を強化しています。

リスク管理への取り組み

基本的な考え方、リスク管理体制、体制図

リスク管理の基本方針

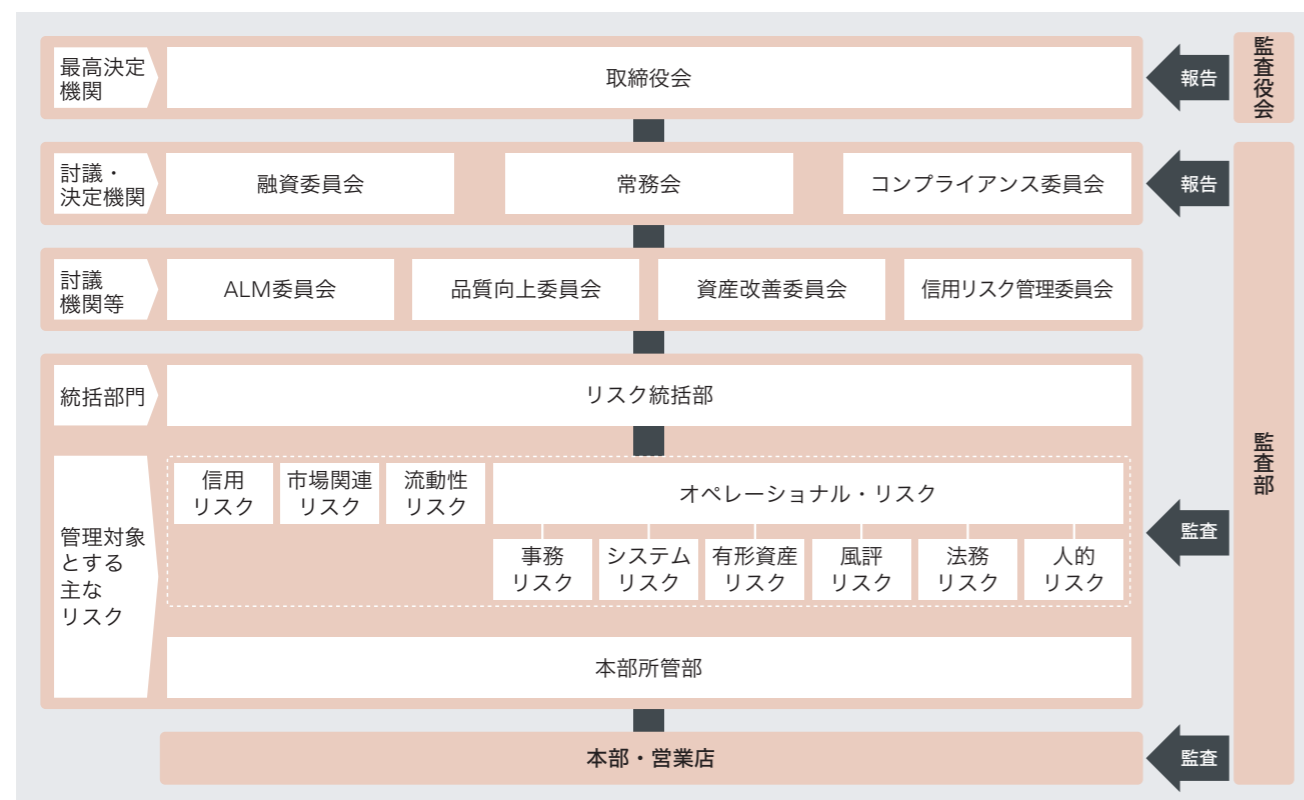
琉球銀行では、「リスク管理態勢の一層の充実・強化」を経営上の重要課題の一つと位置づけ、そのための組織体制を整備・強化するとともに、諸リスクを統合的に管理し、その総量と自己資本を比較・対照することによって、「収益の安定性」と「経営の健全性・適切性」とのバランスを重視した経営を目指すことを基本方針としています。

統合的リスク管理

リスク管理の基本方針に基づき、2007年度より、統合的な計測手法 (VaR) により信用リスク、市場関連リスク等を計測し、それぞれのリスクに対して資本を配賦する「統合的リスク管理」を実施しています。

具体的には、半期毎に自己資本を各リスクに配賦し、配賦した資本に対する各リスクカテゴリーのリスク量 (VaR) の状況を毎月開催のALM委員会でモニタリングし、リスクのコントロールを行っています。

■ リスク管理体制図



危機管理活動

経営の健全性および適切性の確保、安定した経営基盤の確立を目的に、「リスク管理基本方針」、「リスク管理統括規程」および関連方針や関連規程等を制定し、各リスクの管理部署、管理方法を定め、リスクを適切に管理するとともに、リスク管理体制の整備、強化に努めています。

各リスクの所管部署は、担当の取締役が管掌しています。

また、各リスクの所管部署は、定期的にリスクの管理状況を取締役会、常務会、各種委員会等に報告することとしています。

不測の災害や事故等については、緊急措置ならびに行動基準を規定する「危機管理計画」を定め、被害の最小化や必要業務の迅速かつ効率的な再開に備えています。

リスク・アペタイト・フレームワーク、方針

「リスクアペタイト・フレームワーク (以下、RAFという)」とは、経営目標を実現するために、自ら進んで受け入れるリスクの種類と総量 (リスクアペタイト) を明確化し、経営管理やリスク管理を行う枠組みのことをいいます。

当行では、リスクガバナンスの強化、経営計画・収益・リスクの一体管理の強化を図るため、RAF構築に向けた態勢整備に取り組んでおります。リスクアペタイト指標の設定、実績値のモニタリングと評価というPDCAサイクルを通じて、より適切なリスクテイクとリスクコントロールを行い経営管理の高度化を図ってまいります。

フォワードルッキングな引当

当行では2021年3月期より一般貸倒引当金の算出方法を過去の貸倒実績に基づく予想損失額の見積もり方法から、将来の予測を貸倒引当金に反映させる手法

(フォワードルッキングな引当) を導入し、予見される信用リスクをより適時・適切に引当金へ反映させ、将来の損失への備えを強化しております。

主要リスク一覧

■ 管理対象とする主なリスク

リスクの種類	概要	
信用リスク	お取引先の倒産や経営悪化などにより、貸出金などの元本や利息が当初の契約どおりに返済されないなど、価値が減少ないし消失損失を被るリスク	
市場関連リスク	金利リスク	貸出金・投資債券や預金など、資産や負債の価値が金利変動によって変動し損失を被るリスク
	価格変動リスク	株式や投資信託の市場価格が変動することにより、金融資産の価値が変動し損失を被るリスク
流動性リスク	市場環境の悪化などにより、必要な資金が確保できず資金繰りがつかなくなる場合や、通常より著しく高い金利での資金調達を余儀なくされることにより損失を被るリスク	
オペレーショナル・リスク	オペレーショナル・リスク	業務の過程、役職員の活動もしくはシステムが不適切であることまたは外生的な事象により損失を被るリスクであり以下のリスクをいう
	事務リスク	役職員が事務処理を誤ったり、あるいは事故・不正等を起こすことにより損失を被るリスク
	システムリスク	コンピュータシステムのダウンまたは誤作動等、システムの不備等に伴い損失を被るリスクと、コンピュータが不正に使用されることにより損失を被るリスク
	法務リスク	当行が関与する各種取引や訴訟等において、法律関係に不確実性や不備等があることにより損失を被るリスク、ならびに法令等遵守態勢の未整備や遵守基準の不徹底等により損失を被るリスク
	風評リスク	評判の悪化や風説の流布により当行の信用が著しく低下し、預金流出、株価下落、顧客取引消失等により経営危機につながり不測の損失を被るリスク
	有形資産リスク	災害や犯罪または資産管理の瑕疵等の結果、有形資産の毀損や執務環境等の低下等により損失を被るリスク
人的リスク	重大な就業規則違反や法令等遵守の観点から問題となる行為および職場環境の悪化による健康障害等により損失・損害を被るリスク	

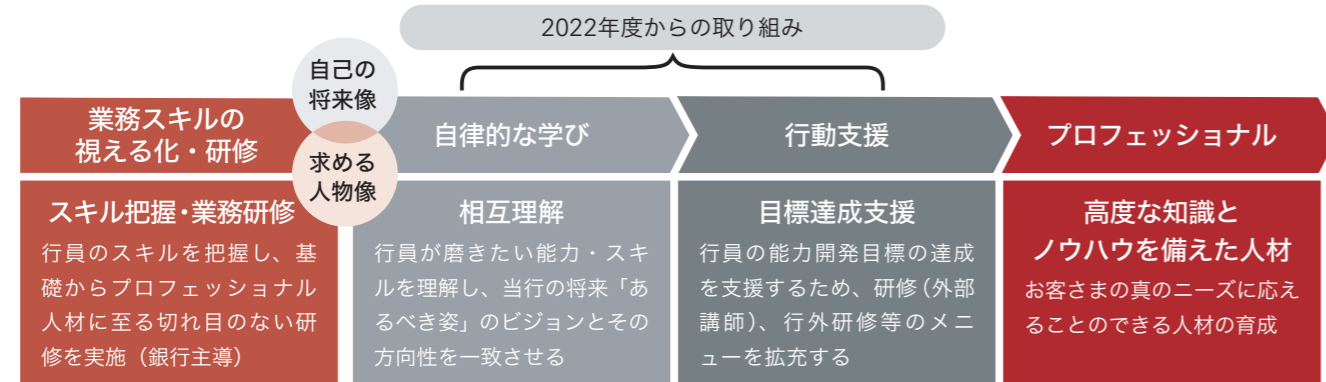
働きやすい職場環境づくり

人材育成方針・戦略

自律的な学びと行動支援

- お客さまの真のニーズに応えることのできる、多様な個性と高度なスキルを持った人材育成
- 行員一人ひとりが専門性を磨き続ける、成長し続ける環境を構築

自律的な取り組みを促進するプログラム・「求める知識基準」の改定・「自己啓発計画書」の制定・「自己啓発支援制度」の改定



ダイバーシティ&インクルージョン

当行では企業体質を強化する経営戦略としてダイバーシティ&インクルージョンを捉え、積極的に推進しております。その中でも女性の活躍については力を入れるべき課題と捉えており、女性の採用と育成、管理職層の意識改革に取り組んでいます。

「女性活躍推進法」に基づく行動計画を策定し、女性活躍推進度を測るKPIとしては女性管理職割合：26%以上を掲げています。2021年度の実績は23.0%となっており、KPI達成に向け今後も積極的な育成、登用を行ってまいります。

健康経営

当行は経営トップをリーダーとした「健康経営宣言」による職員の健康への取り組みが高く評価され2020年から3年連続で健康経営銘柄に認定されました。これからも職員の健康に関する取り組みのさらなる発展を図り、琉球銀行



の経営理念である「地域から親しまれ、信頼され、地域社会の発展に寄与する銀行」の実現に努めてまいります。

エンゲージメント

当行には先人たちが作り上げてきた「自由闊達な企業風土」が存在します。この風通しのいい企業文化を絶やさぬよう、役員と職員の自由闊達な意見交換の場として毎月2回「役員と行員とのランチミーティング」を実施しております。

また全役職員へ毎年実施するストレスチェックを活用して、ワークエンゲージメントや心身の健康向上を図り、活力ある職場環境の実現を目指しております。



従業員座談会

私たち一人ひとりの仕事が目のお客さま、そして出会ったことのないお客さまの笑顔を作っています。

FOCUS:職場環境について（従業員の声）

琉球銀行の職場環境をどう感じているか、職員の座談会を開催しました。女性役席者、正社員登用者、障がい者雇用者、若手職員（新卒採用）、中堅職員（中途採用）と、キャリアもバックグラウンドも異なる5人の、それぞれの職場環境で感じていることをご紹介します。

働く環境について



自分の得意なこと、苦手なことや特性など自分の障がいについて、職場の皆がお互いを知り、コミュニケーションを図ろうとする風土があります。人事異動があり、また一から始めるという苦労もありましたが、新しい人間関係を構築することができ、自分のリズムやペースに理解を示してくれました。（友寄）

4月から副業制度が開始になり、行員の声を聞いてくれていると感じました。改善点はありますが、まずは取り組んでみて、トライ&エラーで対応する柔軟さがあります。（伊藤）

直属の上司だけでなく、さらに上席の管理者も部下の仕事振りを気にかけて、声掛けをしてくれています。仕事で困ったことがあった時も相談しやすく、心理的な距離が近いと感じています。（照屋）

変更や新しい取り組みに、フレキシブルに対応できる組織だと思います。育児休業からフルタイムに復帰しましたが、負担が大きく時短勤務に切り替えたいと相談した際、このような例はあまりなかったものの、上司を含め周囲が好意的に受け止めてくれたため切り替えることができました。勤続年数の長い女性職員が多く、制度と職場の文化の両面で、仕事と育児が両立できる環境が整っていると思います。（友寄）

それぞれの課や担当の業務状況の連携がしっかりできていると思います。組織編制に大きな変更がありましたが、各課の役席者が毎日ミーティングを行い情報を共有していました。仕事のしやすい座席配置の検討や、改善提案など職員の意見にも耳を傾けてくれました。担当ごとの業務繁忙を踏まえて、課内での相互応援を行っており、業務の平準化も図られています。（大城&照屋）

時間単位で年次有給休暇が取得できるようになり、テレワークへの切り替えも可能で、自由な働き方ができていると感じています。（伊藤）



仕事に対する思い



新しいフィールドにチャレンジできる環境があります。自分の所属しているペイメント事業部では、キャッシュレス化を推進するための様々な施策に取り組んでいます。アイデアをどのように事業にしていけるのか、判断スキルも磨かれていくと感じています。琉球銀行は地方銀行ではあるものの、沖縄県にとどまらず、沖縄から日本全国、中華圏に広がるビジネスを考えて仕事をしています。(伊藤)



私は事務集中部という部署で銀行業務の事務処理を行っています。お客さまのお金に関する業務には高い正確性が求められる、遅延や誤りは銀行への信頼に直結するため、琉球銀行にとってなくてはならない重要な部署で働いているという責任とやりがいを感じています。(大城)



銀行には色々な部署がありますが、利益を生み出すための営業活動や新規事業などの部署と、サービス提供のための事務関係の部署の両方があって、お客さまへのサービスが成り立っていると感じています。お互いの部署が円滑に業務が進められるように、相手のことを考えて仕事をする文化があると思います。(伊藤&大城)



銀行の業務は、法人のお客さまと個人のお客さま、あらゆる業種や年代の方と関わることができます。様々な知識を覚えなければなりません、身に着けた知識や経験が仕事に活かされたとき、成長を感じることができます。(友寄)



自分のできる仕事を一つひとつ増やしていくことで自信がつかってきました。障がいがありまだ十分ではないと不安に思うときもありますが、周囲のサポートを受けて、新しい一歩を踏み出すことができます。(友寄)



コロナ禍で法人向け融資の相談が増大し、繁忙で大変でしたが、お客さまから感謝ただけて、地域を支える仕事であることを実感しました。(照屋)



入行以来、ずっと同じ部署で仕事をしてきました。不安もありますが、色々なことにチャレンジできる環境があるので、他部署も経験してさらに成長したいです。また、自分が毎日楽しく仕事をするために、周りの人にも「この人と一緒に働きたい」と思われる人になりたいです。(大城)



入行してから数年が経ち、これまで先輩方から仕事を教えてもらったり、色々な面でフォローを受けてきたことを、今度は自分がする立場になって伝えていきたいです。また、女性の少ない部署にいるため、今のキャリアの継続について結婚や育児などへの不安を感じていましたが、先輩行員をお手本にしてキャリアをしっかりと積んでいきたいと思っています。(照屋)



自分の障がいの特性をふまえて、どうしたら仕事ができるようになるのか、これからは自己管理と自己理解に取り組んでいきます。また、自分でもこれだけ働くことができるんだということを、同じように障がいを持つ人たちに伝えて、誰かの励みになればいいと思います。(友寄)



恵まれた職場環境にいると思うので、チャンスをしっかり活かし、より目線を高く、経営の柱になるようなビジネスを作っていきたいです。また、銀行の仕事は幅が広いので、自分のスキルや異なる部署での経験を組み合わせて、新しいビジネスの可能性にも挑戦できたらと考えています。(伊藤)

将来のキャリアプラン



人事異動があり、新天地と言えるほど異なる部署で働いていますが、学び続けて専門性を身につけたいと考えています。また、仕事と育児の両立をはじめとした周囲のサポートのおかげで今の自分があるので、今度は自分が、してもらった以上にサポートする側になりたいと思います。(友寄)



友寄

友寄

照屋

大城

伊藤

CSR活動

当行は、「りゅうぎんユイマール助成会」を中心とした助成活動のほかにも様々な社会貢献活動を展開しています。沖縄の国際化への支援、大学での寄付講座、小学生への金融教育、美化活動の推進、伝統文化・芸能やスポーツなどのイベントを通して住みよい地域づくりを目指しています。

りゅうぎんユイマール助成会

「りゅうぎんユイマール助成会」は、1993年に琉球銀行の創立45周年を記念して設立した基金です。毎年、役員に募金を募り、さらに同額を銀行が寄付することで基金を造成します。

設立からの助成額は1,333件、2億3,536万円となりました。(2022年3月現在)

「りゅうぎんユイマール助成会」を通じて、地域の社会福祉活動や環境保全活動を支援しています。2021年度は115団体に対し、合計1,012万円の助成金を贈呈しました。



贈呈式写真

りゅうぎん国際化振興財団

海外留学支援事業

2018年3月から沖縄県内の学生等の諸外国への留学支援のため「りゅうぎん海外留学支援事業」を開始しています。「りゅうぎん海外留学支援事業」は、当行の創立70周年事業の一つとして起ち上げた事業で、返還義務のない奨学金を提供し、経済的な理由で留学が困難な学生および専門性の高い学業を目指す学生や社会人を支援すること、および人材育成を通して社会の発展に寄与することを目的としています。

2021年度は、高校生1名、大学院生2名の計3名の留学派遣予定者が決定しました。



海外留学支援

助成事業

当行の創立40周年を記念して設立した「一般財団法人りゅうぎん国際化振興財団」は、諸外国との人的、経済的交流に資する事業等の実施および助成を行うことを通じて、国際相互理解を図り、沖縄県の国際化に寄与することを目的としています。2021年度は沖縄県の国際化に寄与する4団体へ、合計170万円の助成金を贈呈しました。



国際化振興財団

りゅうぎん紅型デザインコンテスト/りゅうぎん琉球漆芸技術伝承支援事業

伝統文化支援事業として、紅型デザインの向上を図る「創造的な場」を紅型作家や愛好家に提供することを目的に「りゅうぎん紅型デザインコンテスト」を毎年開催しています。入賞作品は、琉球銀行がお客さまに配布するカレンダーや通帳、広告物等に幅広く活用されています。

また、博物館や美術館に所蔵されているような製作す

るに当たり高い技術が必要となる琉球漆器の復刻を通して、沖縄県の伝統工芸である「琉球漆芸」の技術伝承や、産業継続の支援を目的とした「りゅうぎん琉球漆芸技術伝承支援事業」を実施しております。

今後も沖縄の伝統文化の伝承に貢献できるよう、積極的に支援活動を展開してまいります。



復刻作品「朱漆牡丹唐草箔絵紙箱」



商品開発「箔絵名刺入れ」



第30回りゅうぎん紅型デザインコンテスト 表彰式

環境保全活動への参加

当行は、沖縄の豊かな海を次世代に引き継ぐために一般社団法人水産土木建設技術センターと日本トランスオーシャン航空株式会社を中心となり設立された「有性生殖・サンゴ再生支援協議会」に協賛企業として参加しています。

有性生殖法とは、サンゴをより自然に近い形で効率よく受精させ、大量の種苗を生産できる、多様性に富んだサンゴ増殖方法です。

同協議会では、国内で初めて「実用レベルで海域での有性生殖サンゴ増殖」を実施する八重山漁業協同組合を支援します。

また、2019年5月より「世界自然遺産推進共同企業体」へ参加しています。

本企業体は、奄美大島、徳之島、沖縄島北部、および西表島の世界自然遺産への登録を念頭におき、特に

沖縄島北部、および西表島を中心とする世界自然遺産推薦地をはじめとする沖縄県内での環境保全・地域振興活動を目的としています。

