

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方 更新

当行では、「一人ひとりの思いを、もっと実現できる地域社会にする」をパーパスとして掲げ、この実現を通じて持続的な企業価値向上と多様なステークホルダーへの責任を果たすことを目指しています。その基盤として、「揺るぎない信頼の確立」「質の高い金融サービスの提供」「地域経済・社会への貢献」「法令やルールなど基本原則の徹底した遵守」「透明な経営」「人権の尊重」「持続可能な社会の実現に向けた責務」「反社会的勢力との関係遮断及びマネー・ロンダリング等の防止」といった「千葉銀行グループの企業行動指針」を全ての企業行動の基本としています。また、2026年度から2028年度を計画期間とする中期経営計画「エンゲージメントバンクグループ～フェーズ2～」においても、グループ・ガバナンスを価値創出の基盤の一つに位置づけ、コーポレート・ガバナンスの高度化に取り組んでいます。これらを遵守・実現し、コーポレート・ガバナンスの一層の強化・充実に努め、多様なステークホルダーとの適切な協働を通じて持続可能な地域社会の実現に貢献するとともに、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ってまいります。「コーポレート・ガバナンスに関する方針」は当行ホームページに掲載しています。
(https://www.chibabank.co.jp/f/corporate_governance_2024_0626_policy_01)

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当行は、コードの各原則を全て実施しています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1 - 4】(政策保有株式)

政策保有に関する方針

当行では、政策保有株式について、地域金融機関として取引先等との良好な関係の維持・進展を通じて、地域経済の発展並びに当行の企業価値向上に資する等、その保有意義が認められる株式を政策保有株式として限定的に保有し、株式保有リスクの抑制や資本の効率性等の観点から、取引先等との十分な対話を経た上で、縮減を進める方針です。

上場株式にかかる定量的な保有効果については、RORA(Return on Risk Asset:リスクアセット利益率)、RAROA(Risk Adjusted Return on Asset:信用リスク控除後収益)等により検証しています。

取締役会は、保有意義の妥当性について毎年個別銘柄ごとに経済合理性や政策保有先の財務・業績内容を勘案した株式価値の将来の見通しを踏まえ、検証しており、当該事業年度については、2026年3月末基準でこれらの検証を行いました。

当行と相互保有の形態となっている政策保有先に対して、当行株式にかかる継続保有の要請はしておらず、政策保有先から当行株式の売却等の意向が示された場合には、売却等を妨げることはしていません。

なお、保有意義の妥当性が認められる場合にも、残高縮減の基本方針に従い売却することがあります。

当行は、政策保有目的の株式を第16次中期経営計画期間の終了時(2029年3月末)までに、株価上昇による時価変動にも注視しつつ、貸借対照表計上額(時価)の資本合計(連結純資産)に占める割合を15%未満へ縮減する方針です。

政策保有株式の削減実績

当該事業年度は計25銘柄について売却を進めた結果、2026年3月末時点で、政策保有株式の貸借対照表計上額(時価)は2,242億円となり、資本合計(連結純資産)に占める割合は17.83%となりました。

なお、当行は前事業年度まで、政策保有株式に関係会社株式(注)を含めて開示を行っていましたが、法令上、関係会社株式は投資株式に該当せず、関係会社株式を政策保有株式に含めないことが適切であると考えられることや、2026年4月にスタートした中期経営計画において掲げている当行の成長戦略に基づく投資(M&A等)により、議決権の20%以上を取得して関係会社株式となった株式についても政策保有株式に含めた形で整理すると、政策保有株式の縮減方針に基づく当行の取組状況がわかりづらくなるおそれもあると考えられることから、当事業年度より関係会社株式を除外した数値をもとに開示しています。

(注)当行では、当行が議決権を20%以上有する会社の株式を関係会社株式と整理しています。なお、当行は、2026年3月25日付で経営統合にかかる最終契約を株式会社千葉興業銀行との間で締結し、両行の株主総会の承認及び関係当局の認可等を得られることを前提として、共同株式移転の方式により2027年4月1日をもって両行の完全親会社となる「株式会社ちばフィナンシャルグループ」を設立することを予定していますが、当事業年度末時点において、株式会社千葉興業銀行の株式に対する当行の議決権比率は20%未満であり、関係会社株式には該当しません。

議決権行使基準

政策保有株式の議決権行使に際しては、政策保有先のガバナンスの状況を踏まえた上で、当行並びに政策保有先の企業価値の向上の視点に立ち、総合的に賛否を判断します。なお、政策保有先の中長期的な企業価値向上や当行の経済的利益に大きく影響を与える以下のような重要な議案については、必要に応じて政策保有先との対話等を経て賛否を判断します。

- ・剰余金処分議案(財務の健全性及び内部留保とのバランスを著しく欠いている場合)
- ・役員報酬改定議案
- ・取締役・監査役選任議案及び退職慰労金贈呈議案(不祥事が発生した場合や一定期間連続で赤字である場合等)
- ・組織再編議案

・買収への対応方針にかかる議案等

【原則1 - 7】(関連当事者間の取引)

当行は、当行と当行取締役等との取引が株主の利益を害することのないよう、次の手続きを定めています。

当行は、取締役会規程において、取締役の競業取引及び当行と当行取締役との取引のうち重要なものについては、あらかじめ取締役会による承認を得ることを規定しています。

当該取引の完了後、取締役会は実施結果の報告を受け、実施状況を監視しています。

【補充原則2 - 4】(中核人材の登用等における多様性の確保)

多様性の確保についての考え方

お客さま一人ひとりの多様な思いに寄り添い、その実現に寄与していくためには、グループ内においても人材の多様性が不可欠であり、ダイバーシティ&インクルージョンの推進による多様な人材が活躍する組織づくり、従業員が専門領域を持つための人材育成や外部採用等により、働きがい高める取組みを行っています。また、既存の勤務体系や報酬に捉われない新たな雇用形態の構築や人事評価制度の見直しを通じ、女性・外国人・キャリア採用者を含む、多種多様な人材活用に向けた支援制度の拡充や意識・行動改革を促進し、当行の持続的成長に資する取組みにつなげています。

当行グループは、これらの取組みを経営戦略上の重要課題として位置づけ、人的資本の強化を通じた中長期的な企業価値向上に取り組んでいます。

女性の管理職への登用に関する目標及び状況

当行では女性の登用に関する数値目標を掲げ、意欲・実力のある女性を計画的に育成・登用しています。キャリアアップ支援を目的とした各種研修、メンタリング制度、ネットワーキング支援、個別面談によるフォローアップを通じ、女性の職域拡大意欲の醸成と能力開発を図っています。また、所属長をはじめとした管理職層における、性別役割分担意識をはじめとしたアンコンシャス・バイアスの払拭に向け、各種研修や評価項目への組み入れにより意識・行動改革を進めています。

(当行の女性登用の状況)2026年7月1日現在

・取締役10名のうち4名が女性となっています。(2021年6月に社内女性取締役を初めて選任)

・監査役5名のうち2名が女性となっています。

・常務執行役員1名、執行役員部長1名のほか、管理職(労働基準法における管理監督者)133名が女性であり、管理職に占める女性比率は18.3%となっています。

・なお、女性のリーダー職以上への登用者数は684名(女性比率31.8%)です。

「リーダー職」とは、支店長代理など、部下を持つ職務にある職員及びそれと同等の地位にある職員であり、担当業務の責任者として、組織マネジメントの職責を担う者を指します。

・労働者の男女の賃金の差異は、正規雇用労働者の男性の平均年収を100%とした場合、女性の平均賃金は71.6%となっています。当行グループでは、同一の役割であれば男女で賃金やその他処遇の差は設けていませんが、リーダー職以上の階層の従業員について男性比率が高いことから生じる男女間の賃金格差が存在しています。

当行グループでは、多様な人材がいきいきと働き、最大限能力を発揮することができるように、経営トップによる強力なリーダーシップのもと、ダイバーシティ&インクルージョンの活動を進めており、特に女性活躍推進については重要な課題として認識しています。今後も男女間賃金格差の是正に向け、女性の活躍推進・登用拡大に向けた取組みを行っていきます。

外国人の管理職への登用に関する目標及び状況

当行は、海外支店4か所、駐在員事務所2か所の海外拠点を中心に外国人人材を採用しており、現在44名(国内5名・海外拠点39名)、うち管理職は15名(海外拠点15名)配置しています(2026年7月1日現在)。2004年に外国人をロンドン支店長に登用するなど、従来から外国人の活躍推進に取り組んでいるほか、多様な人材を受け入れることで新たな発想を生み出す企業風土づくりを目指し、外国人の日本国内への派遣や新卒者の採用を行っています。海外拠点における外国人が占める管理職比率は40.5%となっており、2025年度以降も現状水準の維持ないし向上を目指すとともに、事業展開を踏まえた適切な目標設定及び進捗管理に取り組んでいきます。

キャリア採用者(中途採用者)の管理職への登用に関する目標及び状況

デジタルテクノロジーの進歩をはじめとする急速に変化する時代を背景に、既存の銀行の枠組みを超えた新たな金融企業グループを目指すには、より専門性の高い人材の確保が極めて重要となっており、当行では2023年度よりキャリア採用の強化を進めてきました。この結果、IT・デジタル部門をはじめ専門人材を中心として、2023年度から2025年度の3年間に292名を採用しました(職員・嘱託の合計人数)。現在、キャリア採用の職員は425名、そのうち管理職は109名あり、管理職に占めるキャリア採用者の割合は8.2%となっています(2026年7月1日現在)。2026年度以降も現状水準の維持ないし向上を目指すとともに、事業戦略や人材ポートフォリオの変化を踏まえた適切な目標設定及び進捗管理の高度化に取り組んでいきます。

多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その実施状況

当行グループの最も重要な経営資本は「人材」であり、グループの持続的成長には「人材」の成長が不可欠であると考えています。人材が成長することにより、お客さまに社会的価値を提供することが可能になり、それが、地域社会や当行グループの持続的成長につながり、そこから生み出される利益が再び人材育成への投資となる、という好循環を目指していきます。この好循環を通じて、人的資本の高度化が当行グループの競争力の源泉となり、企業価値の向上に資するものと認識しています。

また、金融機関に求められる役割の高度化・多様化を踏まえて見直した3つのマテリアリティに基づき、地域社会及び当行グループの持続的な成長の実現に向け、地域社会を取り巻くさまざまな課題の解決に取り組んでいます。その中の1つとして「WX(ワークトランスフォーメーション)」を掲げ、多様な人材が活躍できる環境の整備や働き方改革の推進などの取組みを進めています。

人材育成方針、社内環境整備方針等の詳細については、後記「株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況」の「3.ステークホルダーの立場の尊重にかかる取組み状況」に記載していますので、ご参照ください。

【原則2 - 6】(企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮)

当行は、確定給付年金制度にかかる年金資産の運用・給付その他の管理について企業年金基金(以下、基金)を設立の上、実施しています。

基金が具体的な運用方法の決定やリスク管理等について主体的に検討するなどアセットオーナーとして期待される機能を発揮できるよう、基金事務局に資産運用に関する業務経験を備えた人材を配置しています。

基金は、規約の変更、毎事業年度の予算、事業報告、決算、積立金の運用等の重要な事項について、事業主(当行)より選定される者と加入者において互選される者、各々半数ずつで構成される「代議員会」にて議決を経る定めとしており、企業年金の受益者と会社との間における利益相反

の適切な管理に努めています。また、基金の代議員から選定される当行の人事・財務・リスク管理・市場運用等の業務に精通した者等を構成員とする「資産運用委員会」にてポートフォリオの資産配分や新規組入ファンド戦略等について審議するなど、年金財政の適正な運営を実現するための体制を構築しています。なお、基金は「日本版スチュワードシップ・コード」の受入れを表明しており、運用委託先に対して同コードに則り、投資先企業の企業価値向上や中長期的な投資リターン拡大を図ることを求めています。

【原則3 - 1】(情報開示の充実)

()経営の基本方針と経営戦略

経営の基本方針

当行グループは、預金や貸出、為替といった金融サービスを中心とした機能的価値に加え、地域の課題解決に貢献するなどの社会的価値を提供することが、企業グループとしての存在意義であると考えています。お客さま・株主・職員をはじめとするあらゆるステークホルダーと意思を共にし、地域社会の一人ひとり・一社一社に寄り添った存在であり続け、地域社会を「ステークホルダーの思いが叶う場所」にしていくため、パーパスを「一人ひとりの思いをもっと実現できる地域社会にする」と定めています。また、パーパス実現に向け、当行グループはビジョンを「地域に寄り添うエンゲージメントバンクグループ」と定め、「お客さま・株主・職員などのステークホルダーとの深いつながりを背景とした価値提供を通じ、地域とともに成長し続ける銀行グループ」を目指していきます。

中期的な経営戦略

2026年4月から2029年3月までを計画期間とする第16次中期経営計画「エンゲージメントバンクグループ ～フェーズ2～」を策定し、前中期経営計画で掲げた戦略を一層深化させつつ、「エンゲージメントの深化を通じて、ファンを増やす」を取組指針としています。

また、3つの基本方針である「最高の顧客体験の創造」「既存事業の質の向上」「新たな価値の提供」と、これらを支える5つの価値創出の基盤である「DX」「GX」「WX」「アライアンス」「グループ・ガバナンス」を引き続き推進し、各取組みを一層強化することで、お客さまや地域とともに未来に向けて歩みを進めていきます。

なお、中期経営計画の内容はホームページに掲載しています。

(<https://www.chibabank.co.jp/company/services/strategy/plan>)

()コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、本報告書の「1. 基本的な考え方」に記載しています。当行は、この基本的な考え方に基づき、適切な監督体制及び業務執行体制を構築していくことを基本方針としています。

()報酬の決定方針及び手続

当行は金融機関としての健全性を重視しつつ、株主との一層の価値共有による経営意識の向上、業績向上に資する役員報酬体系としています。取締役の役員報酬制度や種類別の報酬割合については、当行と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業を参考にし、適宜、環境の変化に応じて、独立社外取締役が委員の過半数を占める指名・報酬・経営諮問委員会において検討を行っています。

取締役の報酬については、透明性、公平性及び合理性を確保するため、指名・報酬・経営諮問委員会で審議した上で、取締役会が定める報酬規程に基づき、取締役会において決定しています。

報酬構成、内容及び取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針については、本報告書【取締役報酬関係】に記載していますので、ご参照ください。

()経営陣幹部の選解任及び取締役・監査役候補者の指名方針及び手続

社内取締役(社外取締役以外の取締役をいう。以下同じ。)候補者の選任

社内取締役候補者については、当行の経営の基本方針に対する深い理解のもとに、経営戦略の実現に向け、銀行の経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識及び経験と十分な社会的信用を有する人物を頭取が推薦し、独立社外取締役が委員の過半数を占める指名・報酬・経営諮問委員会で審議した上で、取締役会において決定しています。

取締役頭取の選定については、代表者として求められる人材像を制定しており、社内取締役の中から当行の代表者として適した人物について指名・報酬・経営諮問委員会で審議した上で、取締役会が決定しています。なお、取締役頭取としての職務執行に重大な支障が生じた場合や欠格事由()に該当する場合等には、当人の解任について指名・報酬・経営諮問委員会で審議した上で、取締役会で決定することとしています。

欠格事由

- ・反社会的勢力との関係が認められること
- ・法令違反や内規違反等が認められること

社外取締役候補者の指名

社外取締役候補者については、当行業務以外の分野を中心に専門的な知識及び経験を有し、自らの知見に基づき、当行の持続的な成長や中長期的な企業価値の向上に貢献できると判断される人物を、スキルマトリックスを踏まえて頭取が推薦し、独立社外取締役が委員の過半数を占める指名・報酬・経営諮問委員会で審議した上で、取締役会において決定しています。

監査役候補者の指名

監査役候補者については、取締役の職務の執行の監査を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識及び経験と十分な社会的信用を有する人物を頭取が推薦し、独立社外取締役が委員の過半数を占める指名・報酬・経営諮問委員会で審議し、監査役会より同意を得た上で、取締役会において決定しています。

()経営陣幹部の選解任及び取締役・監査役候補者の選解任・指名の理由

取締役候補者(2026年6月26日開催の第120期定時株主総会で取締役に選任)

・米本 努(再任)

2017年6月より取締役に就任、2021年6月より取締役頭取を務め、銀行の経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行する知識・経験を有しており、当行の取締役としての役割を適切に果たしていますので取締役候補者となりました。

・山崎 清美(再任)

中央支店長兼京成駅前支店長、本店営業部長兼本店営業部幸町特別出張所長等を歴任したほか、2021年6月より取締役を務め、銀行の経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行する知識・経験を有していることから取締役候補者となりました。

・淡路 陸(再任)

地方創生部長、法人営業部長等を歴任したほか、2021年6月より取締役を務め、銀行の経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行する知識・経験を有していることから取締役候補者となりました。

・牧之瀬 孝(再任)

経営企画部長、香港支店長、人材育成部長等を歴任したほか、2023年6月より取締役を務め、銀行の経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行する知識・経験を有していることから取締役候補者となりました。

・小野 雅康(再任)

コンプライアンス部長、経営企画部長、グループ子会社のちばぎん商店株式会社の取締役社長等を歴任したほか、2023年6月より取締役を務め、銀行の経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行する知識・経験を有していることから取締役候補者となりました。

・高山 靖子(再任)

株式会社資生堂のお客さまサービス部門やCSR部門の責任者及び常勤監査役を歴任したほか、他の事業会社での社外役員の経験を有しており、その知識と経験を当行の経営に活かすことにより、取締役会の意思決定機能や監督機能の一層の強化を通じて、当行の中長期的な企業価値の向上が図れるものと判断しています。

また、同氏は、特にコーポレート・ガバナンスに関する専門的な観点から取締役の職務執行に対する監督、助言等いただくことを期待したため、社外取締役候補者となりました。

同氏の当行社外取締役就任期間は11年となります。

・木内 登英(再任)

株式会社野村総合研究所及び野村證券株式会社において、エコノミストとして国内外で職歴を重ね、高い専門性を備えており、その知識と経験を当行の経営に活かすことにより、取締役会の意思決定機能や監督機能の一層の強化を通じて、当行の中長期的な企業価値の向上が図れるものと判断しています。

また、同氏は、日本銀行の最高意思決定機関である政策委員会の審議委員として金融政策の審議等を担った経験を有しており、専門的な観点から取締役の職務執行に対する監督、助言等いただくことを期待したため、社外取締役候補者となりました。

なお、同氏は、過去に会社の経営に関与したことはありませんが、上記の理由により、社外取締役としての職務を適切に遂行することができるものと判断し、社外取締役候補者となりました。

同氏の当行社外取締役就任期間は6年となります。

・吉澤 亮二(再任)

S&Pグローバル・レーティング金融機関格付部マネージング・ディレクターとして、金融機関の信用力分析に従事したほか、分析面における社内の最高評議機関のメンバーとして全世界の銀行の格付水準及び分析手法を監督するなど高い専門性を有しており、その知識と経験を当行の経営に活かすことにより、取締役会の意思決定機能や監督機能の一層の強化を通じて、当行の中長期的な企業価値の向上が図れるものと判断しています。

また、同氏は、長年、金融機関を比較分析してきた専門的な観点から取締役の職務執行に対する監督、助言等いただくことを期待したため、社外取締役候補者となりました。

同氏の当行社外取締役就任期間は2年となります。

・鍋嶋 麻奈(再任)

米国の投資銀行での勤務を経て、大手外資系証券会社日本法人の初代代表取締役を務めたほか、複数の事業会社で役員を歴任するなど、金融全般に関する幅広い見識を有しています。この知識と経験を当行の経営に活かすことにより、取締役会の意思決定機能や監督機能を一層強化し、当行の中長期的な企業価値の向上が図れるものと判断しています。

また、同氏は、金融機関経営やその他の職務を通じて培った高度な専門性とグローバルな視野を兼ね備えており、その知識と経験をもとに、取締役の職務執行に対する監督、助言等をいただくことを期待したため、社外取締役候補者となりました。

同氏の当行社外取締役就任期間は1年となります。

・水越 尚子(新任)

水越尚子氏は、弁護士としての高い専門性を備え、他の事業会社での社外役員を歴任しており、その知識と経験を当行の経営に活かすことにより、取締役会の意思決定機能や監督機能の一層の強化を通じて、当行の中長期的な企業価値の向上が図れるものと判断しています。また、同氏には、特にAI分野及び法務に関する専門的な観点から取締役の職務執行に対する監督、助言等いただくことを期待していることから、社外取締役候補者となりました。

【補充原則3-1】(サステナビリティについての取組み等)

サステナビリティについての取組み

当行グループは、「パーパス」「ビジョン」及び「ちばぎんグループサステナビリティ方針」に則り、経済価値と社会価値の両立を目指すサステナビリティ経営を進めています。社会・経済環境や地域を取り巻く課題が変化するなか、金融機関に求められる役割も高度化・多様化していることを踏まえ、当行グループが優先的に取り組むべき「マテリアリティ(重要課題)」を見直しました。マテリアリティは、第16次中期経営計画「エンゲージメントバンクグループ ~フェーズ2~」における価値創出の基盤として位置づけており、中期経営計画の着実な実行を通じて、地域社会が抱えるさまざまな課題の解決に貢献し、持続可能な地域社会の実現を目指していきます。

当行グループは、2019年12月にTCFD提言に対する賛同表明を行い、TCFDが開示を推奨する、気候変動に伴うリスク及び機会に関する「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」について開示を行っています。さらに、2022年3月に「2030年度までにCO2排出量(SCOPE1+2)ネットゼロ」とする目標を公表し、CO2排出量の削減に向けて取り組んでいます。

2025年3月には、TNFD提言に対する賛同表明を行い、「TNFD Adopter」に登録しました。TNFD提言に基づく情報開示を進めるとともに、自然資本及び生物多様性の保全に向けた取組みを強化していきます。

サステナビリティへの取組み、TCFD提言及びTNFD提言に基づく開示は、有価証券報告書、統合報告書、ホームページに記載していますので、ご参照ください。

有価証券報告書(https://www.chibabank.co.jp/investor/ir/security_report)

統合報告書(<https://www.chibabank.co.jp/investor/ir/disclosure>)

ホームページ(<https://www.chibabank.co.jp/sustainability>)

サステナビリティレポート(https://www.chibabank.co.jp/sustainability/services/group_sustainability/sus_report)

人的資本、知的財産への投資等

当行グループは、地域のお客さまに価値ある商品・サービスを継続的に提供するため、地銀トップクラスの資産規模・収益力などの財務資本、強固な事業基盤・千葉県の実績力などの社会関係資本、専門性の高い従業員などの人的資本、グループ一体で提供する総合金融サービスなどの知的財産等を最大限に活用しており、これらの資本は「持続的経営」を実現するための「千葉銀行グループの強み」となっています。

人的資本

当行グループが社会的価値を提供し、地域とともに持続的な発展を実現していくためには、お客さまや地域のパートナーとしてサービスを提供していく担い手である従業員の人材育成が急務であると考えており、人材戦略において「人材ポートフォリオの構築」「データドリブン人材マネジメント」

「従業員エンゲージメントの向上」の3点を柱として掲げ、「一人ひとりの生産性の最大化」に向け、人的資本投資を拡充していく方針を掲げています。

研修費など人材育成にかかる人的資本投資額を確保し、専門人材向けの外部研修や行内研修の大幅な拡充を行い、本部主導による人材育成を行っています。

こうした取組みを基盤として人的資本投資を一層強化し、従業員一人ひとりの専門性の高度化に向け、2026年度からの3年間累計で35億円の人的資本投資を計画しています。研修体系の見直し・高度化を進めるとともに、当行グループ独自の「プロフェッショナル認定制度」により専門人材の育成を加速し、その結果を戦略的な人材配置に活用しています。また、2026年度に創設する育成プログラム「ちばぎんMBA」の導入などを通じ、次世代の経営人材の育成にも積極的に取り組んでいきます。そのほか、必要に応じてパーソナライズされた研修を受講することにより、自律的に専門性を高めることができるよう、オンデマンド学習コンテンツの充実にも積極的に取り組んでいます。

いずれの分野においても、データ及びAIの活用を通じて人材に関する情報の可視化・分析を高度化し、適材適所の配置や育成施策の精度向上を図るとともに、評価の客観性及び納得性の向上に取り組んでいます。各プロセスを経営戦略と連動させることにより、従業員一人ひとりの生産性の最大化を図っていきます。

これらの取組みを通じて、人材の成長が付加価値の高いサービスの創出及び生産性向上につながり、当行グループの企業価値の向上に資するものと認識しています。

統合報告書 (<https://www.chibabank.co.jp/investor/ir/disclosure>)

知的財産

お客さまのニーズや環境の変化を踏まえ、銀行の枠を超えた新たな価値を生み出すため、当行グループ内に蓄積された各種ノウハウを活用するほか、アライアンス行との連携等による新事業への取組み、金融、非金融を問わず、さまざまなネットワークやデータ、知見を有する専門性の高い外部事業者との連携を進めるなど、知的財産の活用を行っています。

なお、人的資本、知的財産の活用等については、取締役会に適宜報告され、監督を行っています。

【補充原則4 - 1】(経営陣に対する委任の範囲)

取締役会では、法令で定める事項に加え、取締役会規程等に基づき、長期的な戦略の議論を踏まえて、中期経営計画の策定や、それに基づく重要な業務施策を決定しています。

また、取締役会決議事項以外の業務執行については、社内規程に基づき、執行役員等に適切な範囲で権限を委譲しています。さらに、重要な業務執行については、代表取締役が最終的に決定を行います。取締役会は、これらの業務執行が適切に実施されているかを監督しています。

【補充原則4 - 1】(後継者計画)

当行は、取締役頭取の後継者について、求められる人材要件や、育成方針・計画及び育成状況等を踏まえて、独立社外取締役が委員の過半数を占める指名・報酬・経営諮問委員会で審議した上で、取締役会で決定します。なお、審議の状況については適宜取締役会へ報告しています。

候補者に求められる人材像(指名方針)

経営者として必要な資質や能力等に加え、当行グループを取り巻く経営環境や今後の戦略の方向性を踏まえて、候補者に求める人材像を指名・報酬・経営諮問委員会で審議し、取締役会で共有しています。なお、人材像については環境変化等を踏まえて見直しの要否を適宜審議しています。

候補者の人物把握・育成

外部専門機関の第三者評価等を踏まえて委員が人物を把握し、求める人材像をもとに候補者の育成方針・計画について指名・報酬・経営諮問委員会で審議しています。

候補者の選定プロセス

頭取が候補者の提案(代表取締役を含む取締役の再任・交代・解任含む)を行い、指名方針や育成方針との整合性等を指名・報酬・経営諮問委員会で審議の上、取締役会で決定しています。

【原則4 - 9】(独立社外取締役の独立性判断基準)

独立社外取締役の独立性を担保することに主眼を置いた独立性判断基準については、本報告書の「1. [独立役員関係] その他独立役員に関する事項」に記載しています。

【補充原則4 - 10】(指名報酬委員会の独立性に関する考え方・権限・役割)

取締役会の諮問機関として「指名・報酬・経営諮問委員会」を設置しており、取締役会の決議によって選任された独立社外取締役5名及び社内取締役3名で構成するほか、2022年10月より委員長を社外取締役とするなど、独立性を確保しています。「指名・報酬・経営諮問委員会」は、取締役の選解任、報酬等に関する審議の客観性・適時性・透明性を確保する役割を担っており、取締役会ではその審議内容を十分に尊重した上で決定しています。

【補充原則4 - 11】(取締役会のバランス、多様性及び規模に関する考え方)

取締役会全体としてのバランス、多様性及び規模に関する考え方

取締役会の機能を効果的・効率的に発揮するため、取締役会は定款に定める18名以内で必要な人数の取締役を選任します。

取締役会は、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス及び多様性に配慮し、当行の業務に精通した社内取締役と、独立した客観的な立場から監督を行う社外取締役にて構成します。

当行の取締役会にとって重要と考えられる知識・経験を「企業経営」「財務・会計・金融」「リスク管理・法務」「地域営業」「国際・市場運用」「IT・DX」「サステナビリティ」と定義しており、取締役及び監査役のスキルマトリックスを、本報告書の最終頁に掲載しています。

取締役の選任に関する方法・手続

本報告書【原則3-1】(情報開示の充実)()経営陣幹部の選解任及び取締役・監査役候補者の指名方針及び手続に記載しています。

【補充原則4 - 11】(役員員の兼任状況)

当行は、取締役及び監査役の重要な兼職の状況を「株主総会招集ご通知」の参考書類や事業報告等において開示しています。なお、本報告書の提出日現在、取締役及び監査役の他の上場会社等の役員員の兼任状況は次の通りです。

・淡路 睦	成田国際空港株式会社 社外取締役
・高山 靖子	コスモエネルギーホールディングス株式会社 社外取締役(監査等委員)
・鍋嶋 麻奈	株式会社ニチレイ 社外取締役
・水越 尚子	レフトライト国際法律事務所 パートナー ナブテスコ株式会社 社外取締役

【補充原則4 - 11】(取締役会全体の実効性についての分析・評価)

当行では、取締役会に求められる意思決定機能及び監督機能が適切に発揮されているかを検証し、その向上を図っていくため、「取締役会の実効性評価」を2015年度から年次で実施しています。また、2018年度及び2023年度には外部評価機関を活用しており、当該知見も踏まえつつ、評価の客観性及び精度の向上を図っています。

○2025年度は、各取締役・監査役に対するアンケート及び個別ヒアリングを実施し、定量的評価と定性的評価の2つの側面から、実効性を評価しました。評価にあたっては、取締役会の役割・機能、議論内容、運営状況、構成に加え、業務改善・再発防止に向けた取組み、指名・報酬・経営諮問委員会の状況や、グループCxOの機能発揮状況等を評価の対象としています。なお、グループ会社においても、アンケート及び一部取締役・監査役への個別ヒアリングによる実効性評価を実施しました。

○2025年度の「取締役会の実効性評価」結果の概要は以下の通りです。

以下の点及びアンケート結果等の定量的・定性的な評価を踏まえ、取締役会の意思決定及び監督の両機能は適切に発揮されており、実効性が確保されていると評価しました。

なお、アンケート結果についても概ね高い水準を維持しており、全体として良好な評価が得られています。

・社内・社外を問わず全取締役・監査役が、パーパス・ビジョンをもとに、お客さま、従業員、株主などのステークホルダーとの深いつながりを背景とした価値提供を通じ、地域とともに成長し続ける千葉銀行グループを目指し、中期経営計画、経営統合、DX戦略、アライアンス戦略、人的資本戦略、サイバーリスクなど重要戦略に対する議論を深化させるなど、強い一体感を保持しながら、相互理解のもとに自由闊達な意見交換が行われています。

・社内取締役からの金融業務の各専門分野における豊富な経験に基づく意見、社外取締役及び監査役からの多様な分野にわたる専門的な知見に基づく提言や独立した客観的な立場からの意見により、議論が深化しています。引き続き社外取締役を取締役会議長として、多様な切り口から意見交換がなされるなど、議論の活性化はさらに進んでいます。

・お客さまの声の収集・分析結果や、CX調査及びエンゲージメントサーベイ結果などの報告を通じて、取締役会として意識の変化を把握し議論するなど、パーパス・ビジョンの浸透度合い及び業務改善の進捗状況に関する適切なモニタリングを行いました。

・CxO制のさらなる機能発揮を目的に、各CxOがグループ会社も含む各管理領域における本質的な課題を掘り下げて検証した上で、今後取り組むべき事項を取締役会に報告し議論することにより、グループ全体を俯瞰した議論の深化及び監督機能の強化を図りました。

・「指名・報酬・経営諮問委員会」においても、引き続き社外取締役が過半数を占める構成のもと、指名・報酬に関する議論だけでなく、重大な経営課題に関する事項についても議論を一層深化・充実させた。また、委員長の社外取締役から同委員会の内容を取締役会で報告するなど、客観性・適時性・透明性の確保を図りました。

また、2025年度においては、取締役会の運営及び意思決定プロセスの高度化に向けた各種施策を実施し、議題の整理・統合や取締役会運営方法の見直しを通じて、重要議題への審議時間の重点配分が進展しました。これにより、中長期的な経営課題や戦略テーマに対して、従来以上に深度ある議論が行われるなど、取締役会の機能向上が確認されています。加えて、取締役会に付議する議題についても、外部環境の変化を踏まえた見直しを継続しており、監督機能の更なる高度化に向けた対応を進めています。

内外の環境変化を踏まえ、取締役会の更なる高度化に向け、主に以下の課題を認識しています。

・付議議題の最適化と重要議題への集中

付議議題については継続的な見直しが必要であり、特に重要な経営課題に対して十分な審議時間を確保することが課題です。

このため、議題の整理・統合や議題設定の見直しを通じて、重要議題への重点的な審議を一層推進していきます。

・重要テーマに対する監督機能の強化

経営資源配分、全社的リスク管理体制、人的資本等の重要テーマについて、取締役会による監督機能のさらなる強化が課題です。これらのテーマについて、継続的かつ計画的な議論を実施し、取締役会としての監督機能の高度化を図っていきます。

・社外取締役への情報提供及び関与機会の充実

社外取締役に対する情報提供の充実及び現場理解の促進が課題です。このため、事前説明の充実や執行部門との対話等を通じて、社外取締役のより深い関与を促進していきます。

これらの課題に対しては、取締役会の議題設計や運営の高度化、委員会との連携強化等を進めるとともに、取締役会において定期的に進捗を確認し、今後も継続的な改善(PCDA)に取り組んでいきます。

【補充原則4 - 14】(取締役・監査役に対するトレーニングの方針)

当行は、取締役及び監査役が期待される役割・責務を適切に果たせるよう、当行の業務に関する情報の提供や外部機関による研修等への参加など、個々の取締役及び監査役に応じたトレーニング機会の提供及びその費用の支援を、就任の際及び就任後において継続的に行っています。なお、社外取締役及び社外監査役のサポート体制は以下の通りです。

社外取締役

社外取締役による経営監督機能が十分に発揮されるよう、職務遂行に必要な情報提供及び支援を、適切かつタイムリーに提供しています。

取締役会での審議の充実に向け、取締役会資料の事前配布・事前説明の実施に加え、重要案件に対する個別説明や主要な委員会への出席、グループ内関連事業所の訪問と対話、対外的な主要イベント等への出席、当行の活動に関わる関連情報の随時提供などを通じて、当行の経営戦略や活動に対する理解を深める機会を継続的に提供しています。この他、第三者による研修の機会を提供し、その費用は当行負担としています。

社外監査役

監査役による監査等の業務や監査役会の運営を円滑に行うため、業務執行者から独立した監査役室を設置し、監査役室スタッフがこれらの役割を担い、監査役への迅速な報告、連絡及び緊密な連携を行っています。また、取締役会をはじめとする各種会議への出席、重要書類の閲覧、CxOとの個別意見交換会の実施、本部・支店(海外支店含む)・グループ会社への往査、グループ監査役会議の実施などを通じて、当行の活動についての情報を監査役に対して適時・適切に提供し、当行の経営戦略や活動に対する理解を深める機会を継続的に提供しています。この他、第三者による研修の機会を提供し、その費用は当行負担としています。

【原則5 - 1】(株主との建設的な対話に関する方針)

株主との建設的な対話

株主との建設的な対話にあたっては、頭取をはじめ社外取締役を含む取締役又は監査役が合理的な範囲で対話に参加しています。また、経営企画部担当役員は、IR活動の責任者として、IR活動にかかる業務の管理全般を統括しています。

建設的な対話を補助するための体制

IRの担当部署である経営企画部IR室が営業部門やリスク管理部門等と連携し、適切な情報開示を行っています。

株主との対話手段の充実

株主との対話手段を充実させるため、以下の取組みを行っています。

IRサイト、ディスクロージャー誌などによる情報開示

決算発表後の国内外主要機関投資家宛個別訪問

定期的な個人投資家向け説明会

年2回の頭取によるアナリスト・機関投資家向け決算説明会等

株主からのご意見等のフィードバック

株主との対話の場において寄せられたご意見等については、取締役会を通じて取締役及び監査役に報告しています。

インサイダー情報の管理

株主との対話に際しては、インサイダー取引の未然防止を図るための行内規程を整備し、インサイダー情報を厳格に管理しています。

【株主との対話の実施状況等】

当行では、株主総会や決算説明会、個人投資家向け説明会等を通じて、ディスクロージャーの充実に努めています。2025年度は、決算説明会や個別面談に加えて、営業基盤やDX・AIに関する説明会等を開催しました。各種説明会や個別面談は、株主や投資家の皆さまのニーズにあわせてご参加いただけるようにオンラインを活用しながら実施しており、今後ともさまざまな機会を通じて積極的な情報発信に取り組んでいきます。対話のテーマについては、業績・資本政策・提携戦略・DX戦略・サステナビリティ・人的資本等、多岐にわたります。アナリスト・機関投資家向け説明会での質疑応答については、当行ホームページにて開示しています。各種説明会の説明者や参加人数等についての詳細は、統合報告書に記載していますのでご参照ください。

統合報告書 (<https://www.chibabank.co.jp/investor/ir/disclosure>)

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	有り
アップデート日付 更新	2026年5月26日

該当項目に関する説明 更新

当行では、投資者をはじめとするステークホルダーの期待に応え、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現するためには、資本コスト・資本収益性を十分に意識した経営資源の配分が重要であると認識しています。資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応について、取締役会において、今後も定期的に議論、検討を行い開示していきます。

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応に関する開示は、以下に記載していますのでご参照ください。

IR説明会資料(2026年3月期決算説明会資料等) (<https://www.chibabank.co.jp/investor/ir/quarterly>)

統合報告書 (<https://www.chibabank.co.jp/investor/ir/disclosure>)

2. 資本構成

外国人株式保有比率 20%以上30%未満

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	98,636,500	14.13
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	33,670,200	4.82
日本生命保険相互会社	26,870,393	3.85
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	23,154,674	3.31
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	20,384,643	2.92
住友生命保険相互会社	18,302,000	2.62
明治安田生命保険相互会社	17,842,495	2.55
第一生命保険株式会社	14,404,899	2.06
JP MORGAN CHASE BANK 385781	12,869,786	1.84
損害保険ジャパン株式会社	11,937,968	1.71

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

補足説明 更新

上記のほか、株式会社千葉銀行名義の自己株式77,676千株(発行済株式総数に対する所有株式数の割合10.01%)があります(株主名簿上は株式会社千葉銀行名義となっていますが、実質的に所有していない株式1千株を除く)。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3月
業種	銀行業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

親会社及び上場している子会社はなく、またその他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる事実等はありません。

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	18名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社外取締役
取締役の人数 更新	10名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数 更新	5名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 更新	5名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k		
高山 靖子	他の会社の出身者													
木内 登英	他の会社の出身者													
吉澤 亮二	他の会社の出身者													
鍋嶋 麻奈	他の会社の出身者													
水越 尚子	弁護士													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びfのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
----	------	--------------	-------

<p>高山 靖子</p>	<p>該当事項はありません</p>	<p>大手化粧品会社のお客さまサービス部門やCSR部門の責任者及び常勤監査役を歴任したほか、他の事業会社での社外役員の経験を有しており、その知識と経験を当行の経営に活かすことにより、取締役会の意思決定機能や監督機能の一層の強化を通じて、当行の中長期的な企業価値の向上が期待できることから社外取締役に選任しています。また、株式会社東京証券取引所が一般株主保護のために確保することを義務付けている独立役員の要件を満たし、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことから、独立役員に指定しています。</p>
<p>木内 登英</p>	<p>木内登英氏は株式会社野村総合研究所に勤務していますが、同社と当社グループとの間における2025年度の取引額は、同社連結売上高及び当社連結業務粗利益の1%未満であることから、独立性に影響を与えるものではありません。</p>	<p>大手シンクタンクのエコノミストとして国内外で職歴を重ね、高い専門性を備えているほか、日本銀行の最高意思決定機関である政策委員会の審議委員に就任し、金融政策及びその他の業務を5年間担うなど、その知識と経験を当行の経営に活かすことにより、取締役会の意思決定機能や監督機能の一層の強化を通じて、当行の中長期的な企業価値向上に期待できることから社外取締役に選任しています。また、株式会社東京証券取引所が一般株主保護のために確保することを義務付けている独立役員の要件を満たし、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことから、独立役員に指定しています。</p>
<p>吉澤 亮二</p>	<p>該当事項はありません</p>	<p>外資系大手格付機関の金融機関格付部マネージング・ディレクターとして、金融機関の信用力分析に従事したほか、分析面における社内の最高評議機関のメンバーとして全世界の銀行の格付水準及び分析手法を監督するなど高い専門性を備えており、その知識と経験を当行の経営に活かすことにより、取締役会の意思決定機能や監督機能の一層の強化を通じて、当行の中長期的な企業価値向上に期待できることから社外取締役に選任しています。また、株式会社東京証券取引所が一般株主保護のために確保することを義務付けている独立役員の要件を満たし、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことから、独立役員に指定しています。</p>
<p>鍋嶋 麻奈</p>	<p>該当事項はありません</p>	<p>米国投資銀行勤務や大手外資系証券会社の代表取締役等を歴任するなど、金融分野における豊富な経験と高い見識を有しており、その知見を当行の経営に活かすことにより、取締役会の意思決定機能及び監督機能の一層の強化を通じて、中長期的な企業価値の向上に資することが期待されることから、社外取締役に選任しています。なお、同氏は株式会社ニチレイの社外取締役を務めており、当行は同社との間で一般的な与信取引を行っているほか、同社株式を保有していますが、その保有比率は発行済株式数の1%未満です。同氏は同社の業務執行者ではなく、これらの関係はその規模、性質及び重要性に照らし、一般株主との利益相反が生じるおそれはないと判断しています。また、株式会社東京証券取引所が一般株主保護のために確保することを義務付けている独立役員の要件を満たし、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことから、独立役員に指定しています。</p>
<p>水越 尚子</p>	<p>該当事項はありません</p>	<p>弁護士としての高い専門性を有するとともに、他の事業会社において社外役員を歴任しており、これらの知識及び経験を当行の経営に活かすことで、取締役会の意思決定機能及び監督機能の一層の強化を通じた中長期的な企業価値の向上が期待されること、また、AIや法務に関する専門的見地から、取締役の職務執行に対する監督及び助言等をいただくことを期待し、社外取締役候補者となりました。さらに、同氏は株式会社東京証券取引所が一般株主保護の観点から求める独立役員の要件を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことから、独立役員に指定しています。</p>

指名委員会又は報酬委員会に相当する
任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性 [更新](#)

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	社外有識者 (名)	その他(名)	委員長(議 長)
指名委員会に相当 する任意の委員会	指名・報酬・経営諮 問委員会	8	0	3	5	0	0	社外取 締役
報酬委員会に相当 する任意の委員会	指名・報酬・経営諮 問委員会	8	0	3	5	0	0	社外取 締役

補足説明 [更新](#)

取締役候補者の選任及び報酬案等の検討に当たり、独立社外取締役の適切な関与・助言を得るため、独立社外取締役が委員の過半数を占める指名・報酬・経営諮問委員会を設置しております。

(指名・報酬・経営諮問委員会の活動内容)

2025年度に開催された指名・報酬・経営諮問委員会への個々の取締役の出席状況については次のとおりです。

氏名 出席回数(出席率)

米本 努 6回(100.0%)

山崎 清美 6回(100.0%)

淡路 睦 6回(100.0%)

高山 靖子(社外取締役) 6回(100.0%)

木内 登英(社外取締役) 6回(100.0%)

吉澤 亮二(社外取締役) 6回(100.0%)

鍋嶋 麻奈(社外取締役) 4回(100.0%)

委員の在任期間中における開催回数及び出席回数を記載しています。

鍋嶋麻奈は2025年6月より委員に就任しています。

(指名・報酬・経営諮問委員会における主な審議内容)

- ・CEO後継者候補及び執行役員候補について
- ・グループ会社の社長選任について
- ・社外取締役・社外監査役の選任について
- ・役員報酬制度の見直しについて
- ・役員賞与の支給について
- ・業績連動RSの前年度実績評価について

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	5名
監査役の人数	5名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況 [更新](#)

監査役は、会計監査人の往査及び監査講評に立ち合うほか、会計監査人から監査方針、監査計画及び監査方法の説明を受ける等、意見交換を実施し(2025年度は13回開催)、適切な監査が実施されているかを監視し検証するとともに、会計監査人からの意見を踏まえ、効率的かつ実効性のある監査の実施に努めています。

監査役は、被監査部門とは独立した内部監査部署である監査部と随時情報交換を行うとともに、内部監査委員会(2025年度は11回開催)において、内部監査結果等の報告を受けるなど、緊密な連携を図っています。

監査役・内部監査部門・会計監査人は、三様監査連絡会を実施し、十分な連携を確保しています。

会計監査人の情報

当行の会計監査人であるEY新日本有限責任監査法人に対する監査報酬は以下の通りです。

監査証明業務に基づく報酬 585百万円

非監査業務に基づく報酬 13百万円

合計 598百万円

(注)

1. 当行及び連結子会社が監査公認会計士等に対して報酬を支払っている非監査業務の内容は、前連結会計年度及び当連結会計年度のいずれも、財務に関する相談業務等です。

2. 当連結会計年度における提出会社の監査証明業務に基づく報酬には、米国証券法に基づく

登録届出書等に記載する連結財務諸表にかかる監査報酬が含まれています。

3. 当行は、上記報酬の額以外に、当連結会計年度に前連結会計年度にかかる追加報酬として10百万円を支払っています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
高橋 経一	他の会社の出身者													
穴澤 幸男	他の会社の出身者													
松岡 幸子	公認会計士													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、 「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2) 更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
高橋 経一		該当事項はありません	日本銀行の支店長、情報サービス局長等の職務経験を通じて培った高度な専門性と金融全般における幅広い見識を有しており、その知識と経験を当行の経営に活かすことにより、監査機能の一層の強化が期待できることから、社外監査役に選任しています。 また、株式会社東京証券取引所が一般株主保護のために確保することを義務付けている独立役員の要件を満たし、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことから、独立役員に指定しています。

穴澤 幸男	該当事項はありません	千葉県にて千葉県副知事迄歴任し培った豊富な行政等に関する見識を有しており、その知識と経験を当行の経営に活かすことにより、監査機能の一層の強化が期待できることから、社外監査役に選任しています。なお、当行は千葉県との間で指定金融機関としての取引、預金・貸出金取引及び出向者の派遣・受入等の関係がありますが、同氏は現在同県の業務執行に関与しておらず、いずれも一般的な取引であり、その規模は当行連結業務粗利益に占める割合が1%未満です。これらの関係はその規模、性質及び重要性に照らし、一般株主との利益相反が生じるおそれはないと判断しています。また、株式会社東京証券取引所が一般株主保護のために確保することを義務付けている独立役員要件を満たしており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことから、独立役員に指定しています。
松岡 幸子	該当事項はありません	監査法人、会計事務所勤務を経て、公認会計事務所を開業した経験を通じて培った高度な専門性と会計全般における幅広い見識を有しており、その知識と経験を当行の経営に活かすことにより、監査機能の一層の強化が期待できることから、社外監査役に選任しています。また、株式会社東京証券取引所が一般株主保護のために確保することを義務付けている独立役員要件を満たし、一般株主と利益相反の生じるおそれがないことから、独立役員に指定しています。

【独立役員関係】

独立役員の数	8名
--------	----

その他独立役員に関する事項

- ・当行は、独立役員資格を満たす社外役員を全て独立役員に指定しています。
- ・当行が定める独立性判断基準は以下の通りです。

独立性判断基準

1. 当行における社外取締役又は社外監査役候補者は、原則として、現在又は最近(注1)において次のいずれの要件にも該当しない者とする。
 - 当行を主要な取引先(注2)とする者又はその者が法人等である場合はその業務執行者
 - 当行の主要な取引先(注3)又はその者が法人等である場合はその業務執行者
 - 当行から役員報酬以外に過去3年平均で年間1,000万円以上の金銭その他の財産上の利益を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家等
 - 当行を主要な取引先(注2)とするコンサルティング会社、会計事務所、法律事務所等の社員等
 - 当行から過去3年平均で年間1,000万円以上の寄付等を受ける者又はその者が法人等である場合にはその業務執行者
 - 当行の主要株主(注4)又はその者が法人等である場合にはその業務執行者
 - 次に掲げる者(重要(注5)でない者を除く)の近親者(注6)
- A. 上記 ~ に該当する者
- B. 当行及びその子会社の取締役、監査役、執行役員及び重要な使用人等
- (注1) 実質的に現在と同視できるような場合をいい、例えば、当該社外取締役又は社外監査役として選任する株主総会の議案の内容が決定された時点において該当していた場合等を含む
- (注2) 当行より、当該取引先の直近事業年度の連結売上高の1%以上の支払いのある先
- (注3) 当行に対し、当行の直近事業年度の連結業務粗利益の1%以上の支払いのある先
- (注4) 総議決権の10%以上を保有する株主
- (注5) 会社の役員・部長クラスの者や会計事務所や法律事務所等に所属する者については公認会計士や弁護士
- (注6) 二親等内の親族

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入、その他
---------------------------	-----------------

該当項目に関する補足説明

業績連動報酬等は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、各事業年度の親会社株主に帰属する当期純利益等を勘案し算出された額を賞与として毎年、一定の時期に現金報酬として支給します。また、非金銭報酬は、当行株価と取締役の報酬の連動性を強め、企業価値向上に対する貢献意欲や株主との一層の価値共有による経営意識を高めるため、譲渡制限付株式報酬制度を導入しており、毎年一定の時期に支給します。

その他、中期経営計画に定める業績目標達成及び当行の中長期的な業績の向上による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、株主との一層の価値共有を進めることを目的として業績連動型譲渡制限付株式報酬制度を導入しています。

(注)2024年6月26日開催の定時株主総会において、取締役(社外取締役を除く)に対する譲渡制限付株式の付与として年額140百万円以内の範囲で割当てることが決議されており、金額固定の譲渡制限付株式及び業績連動型譲渡制限付株式を、それぞれ個人別報酬の約1割に相当する部分を当行の普通株式にて支給することとしています

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況 更新 一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明 更新

報酬等の総額が1億円以上である者の報酬の開示を行っています。
なお、当行の取締役及び監査役に対する役員報酬等は以下の通りです。

取締役に対する報酬等	391百万円
監査役に対する報酬等	113百万円
合計	504百万円

(注) 株主総会で定められた取締役の報酬限度額は年額560百万円以内、監査役の報酬限度額は年額150百万円以内です。また、取締役に対する譲渡制限付株式報酬の報酬限度額は、上記とは別枠にて年額140百万円以内、発行又は処分される当行の普通株式数の総数は年50万株以内です。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

1. 報酬構成及び内容

○取締役(社外取締役を除く)

報酬構成

- ・「基本報酬」、「賞与」、「株式報酬」(「固定RS」、「業績連動RS」)の構成としています。(RS:譲渡制限付株式)
- ・報酬構成割合は、「基本報酬」60%、「賞与」20%、「固定RS」10%、「業績連動RS」10%としています。
- ・なお、基本報酬の額、賞与及び株式報酬については、役位別にその金額を定めています。

各報酬等の内容

- ・「基本報酬」は、月例の役位別固定報酬とし、役位別固定報酬は、役位ごとの責任の重さに応じて支給します。
- ・「賞与」は、各事業年度の親会社株主に帰属する当期純利益及び当行の中期経営計画に定める業績目標達成に対する意識を高めることを目的とした個人評価等を勘案し算出された額を賞与として毎年、一定の時期に現金報酬として支給します。最終的な支給額は、独立社外取締役が委員の過半数を占める指名・報酬・経営諮問委員会で審議した上で、審議の内容を尊重し決定します。
- ・「固定RS」は、当行株価と取締役の報酬の連動性を強め、株主との一層の価値共有を通じ企業価値向上に対する経営意識を高めるため、譲渡制限付株式報酬制度を導入しており、毎年一定の時期に支給します。役位別の基準額に相当する、譲渡制限を付した当行株式を割当て、各役員の退任時に譲渡制限を解除します。
- ・「業績連動RS」は、中期経営計画に定める業績目標達成及び当行の中長期的な業績の向上による企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与え、株主との一層の価値共有を進めることを目的として業績連動型譲渡制限付株式報酬制度を導入しています。

(金銭債権の額の算定方法)

以下の計算式に基づき、各対象取締役に交付する当行の普通株式の数を算定し、の計算式に基づき、各対象取締役に支給する金銭債権の額を算定します。

各対象取締役に発行又は処分する当行の普通株式の数(1)

役位別基準額(2) / 交付時株価(3) × 業績評価係数(4)

各対象取締役に支給する金銭債権の額

上記 で算定した当行の普通株式の数 × 交付時株価(3)

(1) 計算の結果、1株未満の端数が生じる場合は、これを切り捨てるものといたします。

(2) 対象取締役の役位別基準額は、当行の取締役会において予め定めるものといたします。

(3) 業績評価期間終了後に行われる当行の普通株式の発行又は処分にかかる当行の取締役会決議の日の前営業日における東京証券取引所における当行の普通株式の終値を基礎として当行の普通株式を引き受ける対象取締役に特に有利な金額とならない範囲において、取締役会において決定します。

(4) 業績評価期間中の各業績評価指標の達成度に応じて、0%-150%の範囲で、当行の取締役会において予め定めるものとします。

< 2026年度目標指標 >

評価軸(ウェイト・連動幅)

財務項目 (50%・0-150%)

非財務指標 (50%・0-150%)

財務指標

エンゲージメントの深化

地域まるごとDX

地域まるごとGX

地域まるごとWX

目標指標

連結ROE

顧客エンゲージメント

従業員エンゲージメント

AI活用による生産性向上の支援

利便性向上支援

カーボンニュートラル

再生可能エネルギーの供給

事業承継・成長支援

人手不足への対応支援

なお、2025年度の役員報酬として支給実績は以下の通りです。

【取締役(社外取締役を除く)】

員数5人

報酬等の総額328百万円

<内訳>基本報酬232百万円(非業績連動)、賞与33百万円(業績連動)、株式報酬(非業績連動)33百万円、株式報酬(業績連動)29百万円

【監査役(社外監査役を除く)】

員数2人

報酬等の総額56百万円

<内訳>基本報酬56百万円(非業績連動)、賞与-、株式報酬-、株式報酬-

【社外役員】

員数10人

報酬等の総額120百万円

<内訳>基本報酬120百万円(非業績連動)、賞与-、株式報酬-、株式報酬-

(注)

1. 取締役会は、取締役頭取(代表取締役・グループCEO)米本努に対し各取締役の基本報酬、賞与及び非金銭報酬等の評価配分の決定を委任しています。委任した理由は、当行全体の業績等を勘案して各取締役の評価を行うには代表取締役頭取が適していると判断したためです。なお、委任された内容の決定にあたっては、事前に指名・報酬・経営諮問委員会がその妥当性について確認しています。

2. 業績連動報酬として、社外取締役を除く取締役に対して、賞与を支給することとしています。賞与は、各事業年度の親会社株主に帰属する当期純利益等を勘案のうえ、算出した額を、毎年一定の時期に現金報酬として支給します。なお、当事業年度における親会社株主に帰属する当期純利益は940億円となりました。

3.業績連動株式報酬について、2025年度は制度導入後、初めて業績評価を反映した株式報酬の付与を実施しました。当該付与にあたっては、中期経営計画に定める業績目標との整合性や制度趣旨を踏まえ、当該制度が中長期的な企業価値向上に向けたインセンティブとして適切に機能しているかについて、指名・報酬・経営諮問委員会において確認しています。加えて、業績連動株式報酬の算定にあたっては、中期経営計画に定める財務指標及び非財務指標の達成状況を総合的に評価しています。具体的には2025年度における業績評価指標として設定した収益性等の財務指標に加え、非財務指標「顧客エンゲージメント」「従業員エンゲージメント」「リーダー職以上女性比率」「カーボンニュートラル」「地域社会の脱炭素支援」に関する取組みを評価対象とし、これらの達成度を踏まえ、全体の業績評価係数を算出しています。当該事業年度における評価の結果、業績評価係数は100%となりました。なお、業績評価係数は、指名・報酬・経営諮問委員会の審議を踏まえ、各業績指標の達成状況を総合的に勘案して決定しています。

○社外取締役

報酬構成

・業務執行の監督機能を担う役割を踏まえ、業績連動性のある報酬制度とはせず、「基本報酬」のみとしています。

報酬の内容

・「基本報酬」は月次の固定報酬とし、金銭を支給します。

○監査役

報酬構成

・監査役の報酬については、独立性を確保するため、業績連動性のある報酬制度とはせず、「基本報酬」のみとしています。なお、報酬額は監査役の協議により決定しています。

報酬の内容

・「基本報酬」は月次の固定報酬とし、金銭を支給します。

マルス・クローバック制度

報酬制度の健全性を確保することを目的に、当行もしくは当行子会社の事業と競業する業務への従事、当行もしくは当行子会社と競合する法人その他団体の役職員への就任、不正会計等の企業不祥事への関与又は非違行為やその他の一定の事由が生じた場合等、指名・報酬・経営諮問委員会の審議を経た取締役会の判断により、没収又は報酬の返還を請求する条項を定めています。なお、本制度の導入は2024年6月26日開催の第118期定時株主総会にて、ご承認をいただいています。

2.株主総会の決議年月日及び当該決議の内容等

取締役の金銭報酬である「基本報酬」及び「賞与」の額は年額560百万円以内、監査役の報酬額は年額150百万円以内として、それぞれ2010年6月29日開催の第104期定時株主総会にて、ご承認をいただいています。第104期定時株主総会終結時点の取締役は9名、監査役は5名です。また、金銭報酬とは別枠として、2024年6月26日開催の第118期定時株主総会において、社外取締役を除く取締役の「株式報酬(譲渡制限付株式)」の額として年額140百万円以内、発行又は処分される当行の普通株式の総数は年500,000株以内と決議しています。当該株主総会終結時点の取締役は9名(うち社外取締役は4名)です。

3.取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針

当行は、2024年3月22日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針を決議しています。当該取締役会の決議に際しては、あらかじめ決議する内容について指名・報酬・経営諮問委員会へ諮問し、答申を受けています。また、取締役会は、当該事業年度にかかる取締役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法及び決定された報酬等の内容が取締役会で決議された決定方針と整合していることや、指名・報酬・経営諮問委員会からの答申が尊重されていることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しています。取締役の個人別の報酬等の内容にかかる決定方針の内容は次の通りです。

基本方針

当行の取締役の報酬は、透明性、公平性及び合理性を確保するため、独立社外取締役が委員の過半数を占める指名・報酬・経営諮問委員会で審議した上で、取締役会が定める報酬規程に基づき、取締役会において決定することを基本方針とする。具体的には、取締役の報酬は、金銭としての固定基本報酬及び業績連動報酬並びに株式報酬としての固定株式報酬及び業績連動株式報酬により構成し、監督機能を担う社外取締役については、金銭としての固定基本報酬のみとする。

基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針(報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む。)

当行の取締役の基本報酬は、月例の役位別固定報酬とし、役位別固定報酬は、役位ごとの責任の重さに応じて支給するものとする。

業績連動報酬等並びに非金銭報酬等の内容及び額又は数の算定方法の決定に関する方針(報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む。)

当行は金融機関としての健全性を重視しつつ、株主との一層の価値共有による経営意識の向上、業績向上に資する役員報酬制度について、指名・報酬・経営諮問委員会で適宜検討を行う。

金銭としての業績連動報酬等は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため、各事業年度の親会社株主に帰属する当期純利益及び当行の中期経営計画に定める業績目標達成に対する意識を高めることを目的とした個人評価等を勘案し算出された額を賞与として毎年、一定の時期に現金報酬として支給する。

非金銭報酬としての固定株式報酬及び業績連動株式報酬は、取締役の報酬と当行の業績及び株式価値との連動性をより明確にし、当行の中期経営計画に定める業績目標達成及び当行の中長期的な業績の向上による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、株主との一層の価値共有を進めることを目的として、譲渡制限付株式報酬制度を導入しており、毎年一定の時期に支給するものとする。固定株式報酬の付与数は、役位ごとの責任の重さに応じて決定するものとし、業績連動株式報酬の付与数は、業績目標の達成度合いに応じて決定するものとする。

金銭報酬の額、業績連動報酬等の額又は非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

取締役の役員報酬制度や種類別の報酬割合については、当行と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業を参考にし、適宜、環境の変化に応じて、独立社外取締役が委員の過半数を占める指名・報酬・経営諮問委員会において検討を行う。取締役会(の委任を受けた取締役頭取)は指名・報酬・経営諮問委員会の審議の内容を尊重し、種類別の報酬割合の範囲内で取締役の個人別の報酬等の内容を決定することとする。

なお、報酬等の種類ごとの比率の目安は、基本報酬:賞与:固定株式報酬:業績連動株式報酬=60:20:10:10とする。

取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

個人別の報酬額については取締役会決議に基づき取締役頭取がその具体的内容について委任を受け、評価配分する。取締役会は、当該権限が取締役頭取によって適切に行使されるよう、独立社外取締役が委員の過半数を占める指名・報酬・経営諮問委員会で審議した上で、審議の内容を尊重し決定しなければならないこととする。なお、株式報酬は、指名・報酬・経営諮問委員会での審議を踏まえ、取締役会で取締役個人別の割当株式数を決議する。

また、取締役に重大な不正・違反行為等が発生した場合、当該取締役に對し報酬の受益権の没収(マルス)、返還請求(クローバック)ができる制度を設けている。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】更新

社外取締役

社外取締役による経営監督機能が十分に発揮されるよう、秘書室及び経営企画部内に社外取締役をサポートするスタッフを配置し、職務遂行に必要な情報提供及び支援を、適切かつタイムリーに提供しております。

取締役会での審議の充実に向け、取締役会資料の事前配布・事前説明の実施に加え、重要案件に対する個別説明や主要な委員会への出席、取締役・執行役員及び部長との対話、グループ内関連事業所の訪問と対話、対外的な主要イベント等への出席、当行の活動に関わる関連情報の随時提供などを通じて、当行の経営戦略や活動に対する理解を深める機会を継続的に提供しております。この他、第三者による研修の機会を提供し、その費用は当行負担としております。

社外監査役

監査役による監査等の業務や監査役会の運営を円滑に行うため、業務執行者から独立した監査役室を設置し、監査役室スタッフがこれらの役割を担い、監査役への迅速な報告、連絡及び緊密な連携を行っております。

また、取締役会をはじめとする各種会議への出席、重要案件に対する個別説明及び本部各部・営業店の訪問と対話並びに重要書類の閲覧などを通じて、重要な情報が監査役に対して適時・適切に伝達される体制としております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
佐久間 英利	特別顧問	経済団体活動や社会貢献活動を行う	【勤務形態】常勤 【報酬】有	2024/6/26	1年

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 1名

その他の事項

・頭取経験者が経済団体活動や社会貢献活動に従事する目的で、特別顧問又は名誉顧問に就任できる制度があり、現在対象者は特別顧問が1名います。任期は1年、定年は原則75歳としています。
・就任時は、指名・報酬・経営諮問委員会(社外取締役が過半を占める)での審議を経て、取締役会での決議を行うものとしています。
・特別顧問及び名誉顧問は経営には関与せず、経営陣による定例報告等も実施していません。なお、必要に応じて執務室、社用車、秘書を利用することがあります。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) 更新

取締役・取締役会

取締役会は、社外取締役5名を含む計10名の取締役で構成され、経営方針やその他重要事項を決定するとともに、取締役及び執行役員業務の執行を監督しています。なお、取締役会における社外取締役の割合を50%とし、自由闊達で建設的な議論を行うことなどを通じて取締役会の実効性向上に努めているほか、2024年4月以降、取締役会議長を社外取締役としています。

経営会議

取締役会において指名された社内取締役及び執行役員で構成される「経営会議」を原則月4回開催し、重要な業務執行の方針等について協議を行い、経営環境の変化に的確かつ迅速に対応しています。

さらに、当行では執行役員制度を導入し、重要事項の決定及び業務執行の監督等を行う取締役と、業務を執行する執行役員とで役割分担を明確にしています。

指名・報酬・経営諮問委員会

取締役・監査役の選任及び役員報酬等について、客観性・適時性・透明性を確保するため、取締役会の諮問機関として「指名・報酬・経営諮問委員会」を設置しています。また、当委員会の委員は取締役会で選任し、かつその過半数は社外取締役としています。なお、2022年10月以降、委員長は社外取締役としています。

監査役・監査役会

当行は、5名の監査役のうち過半数の3名を社外監査役とする監査役会設置会社の形態を採用しています。特に社外監査役1名を含む3名の常勤監査役が、取締役会をはじめとする重要会議への出席及び重要書類の閲覧等を通じ、業務執行状況について客観的・合理的な監査を行っており、当行の経営に対する監督機能を十分に果たしていると考えています。

委員会等

グループ会社を含めたコンプライアンス体制、リスク管理体制を確立するため、当行では以下のような委員会を設置し、定期的開催しています。コンプライアンスに関する重要事項を審議する「コンプライアンス委員会」(原則月1回開催)、リスク管理に関する重要事項を審議する「ALM委員会」(原則月1回開催)、「リスク管理委員会」(原則隔月に1回開催)を開催しています。また、コンプライアンスやリスク管理を含む内部管理体制の適切性と有効性を検証評価するため、「内部監査委員会」(原則月1回開催)を設置しており、監査結果等を報告しています。さらに、グループ各社の経営状況や諸課題を把握することを目的として「グループ統括委員会」を、銀行・グループ間のさらなる連携による相乗効果を発揮することを目的として「グループ推進会議」を原則半期に1回開催しています。また、グループ一体経営やグループ・ガバナンスの高度化を実現するため、2023年4月に営業面・管理面など執行全般を統括する「グループ戦略部」を設置したほか、責任の明確化の観点より各社の業務所管部を1社1部に定め、これまでのリスクに対する横断的な管理のみならず最適な経営資源配分を実現するため、グループ管理部を設置しています。このほか、デジタル戦略推進に向けたグループの態勢強化を図るため、頭取を委員長とする「デジタル推進委員会」(原則隔月に1回開催)やサステナビリティに関する重点施策及び活動内容の策定、取組状況の報告など組織横断的に議論し、推進するため「サステナビリティ推進委員会」(原則四半期に1回開催)を設置しています。

グループ管理体制

「CxO制」を導入し、グループCEOによる全体統括のもと、所管分野の責任者としてCxOを配置することでグループ統一的な経営管理体制を構築しています。

なお、「グループ会社管理規程」に基づき、各グループ会社を所管する担当役員の配置や「グループ統括委員会」「グループ推進会議」の開催などを通じて、グループ会社の経営状況の把握、管理・監督を強化しているほか、当行の内部監査部署が各社の内部監査を実施して、当行グループ全体の業務の適正性を確保しています。

配置するグループチーフオフィサー

- ・グループCEO(Chief Executive Officer): 最高経営責任者
- ・グループCBO(Chief Business Officer): 最高営業責任者
- ・グループCSuO(Chief Sustainability Officer): 最高サステナビリティ責任者
- ・グループCSO(Chief Strategy Officer): 最高企画責任者
- ・グループCRO(Chief Risk Officer): 最高リスク管理責任者
- ・グループCIO(Chief Information Officer): 最高情報責任者

- ・グループCHRO(Chief Human Resources Officer) : 最高人事責任者
- ・グループCDTO(Chief Digital Transformation Officer) : 最高デジタル・トランスフォーメーション責任者

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由 更新

当行は監査役設置会社であり、取締役会及び監査役が経営の監督機能を担う体制としています。1名の社外監査役を含む3名の常勤監査役が、取締役会や経営会議等重要会議への出席、重要書類の閲覧、CxOとの個別意見交換会の実施、本部・支店(海外支店含む)・グループ会社への往査、グループ監査役会議の実施等を行うことにより、業務執行状況について客観的・合理的な監査を行っており、経営に対する監督機能を果たしています。また、社外取締役を選任し、経営の意思決定と業務執行に対する監督機能の一層の強化を図っています。当行は、これらの体制により監査・監督機能が十分に発揮されていると考え、現状のコーポレート・ガバナンス体制を採用しています。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2026年6月26日開催の第120期定時株主総会の招集通知を2026年6月4日(22日前)に発送しました。
電磁的方法による議決権の行使	第100期定時株主総会(2006年6月29日開催)より、電磁的方法による議決権の行使を可能としています。第113期定時株主総会(2019年6月26日開催)より、スマートフォンによる簡易な議決権行使方法を追加しました。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	第102期定時株主総会(2008年6月27日開催)より、株式会社「CJ」が運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームを利用しています。
招集通知(要約)の英文での提供	2014年6月27日開催の第108期定時株主総会招集ご通知より英訳を作成し、当行ホームページ、東証適時開示情報伝達システム、議決権電子行使プラットフォームに掲載しています。
その他	第102期定時株主総会(2008年6月27日開催)より、株主総会招集通知等を、第104期定時株主総会(2010年6月29日開催)より、議決権行使結果の臨時報告書による開示内容を当行ホームページに掲載しています。また、第116期定時株主総会(2022年6月28日開催)より招集通知をフルカラー化し、取締役及び監査役のスキルマトリックスと顔写真を掲載しています。

2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	情報開示方針として、情報開示にかかる考え方、開示する情報、情報開示の方法等について、ホームページ上で公表しています。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	2025年度は、7回の個人投資家向け会社説明会を開催しています。(2026年2月～3月に開催、延べ2,131名参加)	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	通期・半期の決算発表後に、アナリスト・機関投資家向け決算説明会を開催しています。 (5月、11月に計2回開催、延べ382名参加) また、第1・第3四半期の決算説明会も実施しています。(8月、2月に計2回開催、延べ114名参加)	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	2025年度は、2024年度に引き続き代表者等による海外投資家への現地訪問面談を実施。(CEOが2025年6月に欧州・2025年10月に北米を訪問、CSOが2026年1月にアジアを訪問し、現地の投資家と面談)オンライン面談や、国内での対面談とあわせて、海外投資家との面談を122回実施しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	短信、有価証券報告書、統合報告書、サステナビリティレポート、決算説明会資料などを掲載しています。投資家向け説明会について、スクリプトや主な質疑応答の掲載のほか、動画配信も行っています。 (URL: https://www.chibabank.co.jp/company/)	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当部署は経営企画部IR室、IR担当役員は経営企画部担当執行役員として設置しています。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	当行は、ステークホルダーとともに着実に成長していくため、「お客さま」「株主」「従業員」「地域社会」など多様なステークホルダーの価値向上につながる経営戦略を掲げ、それらの実現に向けて中長期的な視点で取り組んでいく。

<ちばぎんグループ サステナビリティ方針>

ちばぎんグループは、持続可能な地域社会実現に向け、金融仲介機能の発揮等の本業に加え、誠実かつ公正な企業活動、気候変動等の環境問題など地域社会を取り巻くさまざまな課題解決に向けた活動等に取り組み、経済価値と社会価値の両立を目指す持続的経営を行っています。

これらの活動について、グループ役員一人ひとりが当事者という意識を持って、積極的に取り組むとともに、情報開示を通じ、ステークホルダーの皆さまとより良い信頼関係を育み、「新たな地域社会の未来」を共に創っていきます。

人権尊重の取組み

【人権方針の制定】

人権尊重に対する取組姿勢を明文化するため、「ちばぎんグループ人権方針」を制定しています。本方針では、全役職員の人権を尊重し、差別やハラスメント行為、人権侵害を容認しない旨を定めるほか、お客さまやサプライヤーに対しても、人権を尊重し、侵害しないことを求めています。

【カスタマーハラスメント】

社会問題となっているカスタマーハラスメントに対し、当行グループとして組織的に毅然と対応するため、「カスタマーハラスメントに対する基本方針」を制定しています。

【ステークホルダーに対するモニタリングの強化】

環境・社会に配慮した責任ある調達活動を行うための基本的な考え方とサプライヤーの皆さまへの要請事項を定めるため、「ちばぎんグループ調達方針」を制定しています。

全てのサプライヤー（業務委託先）に対して、「ちばぎんグループ人権方針」及び「ちばぎんグループ調達方針」の説明を行い、同方針への理解と遵守を求めています。また、1年に1度、サプライヤーにおいて人権侵害等が発生していないかモニタリングを実施しています。職員・投融資先等のステークホルダーに対しても、モニタリングを強化し、人権侵害が発生しないように努めるとともに、問題が発生した場合はすぐに対処できる体制を構築しています。

環境課題への取組み

【環境方針の制定】

環境保全に対する取組姿勢を明文化するため、「ちばぎんグループ環境方針」を制定しています。本方針では、気候変動等を含む環境課題の解決に向けた取組みの方針を定めています。

【サステナブル・ファイナンスの推進】

環境課題や社会課題の解決を資金用途とする投融資を「サステナブル・ファイナンス」として位置づけ、2019年度から2030年度までの実行額目標を2兆円（うち環境系ファイナンス1兆円）と定めて、取組みを強化しています。

【融資ポリシーの制定】

環境・社会に対する重大なリスク又は負の影響を内包すると考えられる事業、及び融資に取組むことが環境・社会に対して大きな影響を与えると考えられる特定のセクターに関して、融資ポリシーを制定し、公表しています。

【気候変動への取組み】

2019年12月、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）の開示提言に対する賛同を表明しました。気候変動に関する取組みについては、サステナビリティ推進委員会で議論・審議し、リスク・機会に対する対応及び管理と、TCFD提言に則した情報開示を行っています。また、2022年3月に「2030年度までにCO2排出量（SCOPE1+2）ネットゼロ」とする目標を公表し、CO2排出量削減に取り組んでいます。

【自然資本保全への取組み】

2025年3月、TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）の開示提言（TNFD提言）に賛同し「TNFD Adopter」に登録しました。自然資本・生物多様性に関する取組みは、気候変動に関する取組みと同様にサステナビリティ推進委員会にて議論・審議し、依存・影響とリスク・機会に対する対応及び管理を行います。今後、TNFD提言に沿った情報開示と自然資本・生物多様性の保全に向けた取組みを強化していきます。

【本店ビル環境性能】

2020年9月に竣工した当行の本店ビルは、自然エネルギーを活用するとともに、省エネルギー化を促進する建物となっています。Low-e複層ガラスや環境性能を高めた複合的な空調システムを採用しており、建築環境総合評価システム（CASBEE）でSランク相当の性能を有しています。

【森林整備活動】

2003年より森林の保護・維持を目的として「ちばぎんの森」森林整備活動を行っています。2022年には、長生郡一宮町東浪見の釣ヶ崎海岸の「ちばぎんの森（第6）」にて、当行役員等約250名が7,350本の植樹を実施しました。その後も、定期的な下草刈り等により維持管理を継続しています。

ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定

当行は、「千葉銀行グループの企業行動指針」において、経営情報の積極的かつ公正な開示を図り、透明な経営に徹することを基本方針としています。
そのために、決算説明会、株主総会、ディスクロージャー誌、ホームページ、決算関連資料等を活用し、ステークホルダーの皆さまへの適時・適切な情報のご提供に努めています。

【人材育成方針】

当行グループのパーパス「一人ひとりの思いを、もっと実現できる地域社会にする」の実現に向け、多様な専門家が集まり新しい価値を創出する組織になることが必要であると考え、そこで働く従業員一人ひとりに「お客さまや地域、仲間と一緒に走り続けるパートナーになってほしい」という思いを込め、グループ人材育成方針「共に走り続ける人に。」を制定しました。

人材育成方針における3つのコア要素を「考え抜け」「自分の強みを持って」「仲間を増やせ」としています。従業員が自らのスキルを磨き、その能力を最大限発揮できるように、さまざまな「学習・挑戦・実践」の場を提供し、人材の育成・確保に努めています。

人材育成方針に基づく人材戦略では、「人が育つちばざんグループの構築」と「エンゲージメントの高い人材と組織の創出」の2つを柱として、新たな社会的価値を創出する組織構築を進めています。

【社内環境整備方針】

従業員一人ひとりが、心身ともに健康で働きがいのある会社づくりを進めることが、お客さまへの良質なサービス提供につながるという考えのもと、従業員が健康でエンゲージメント高く働くことができる職場環境づくりに取り組んでいます。

その一環として、「健康経営宣言」を制定し、頭取を最高責任者として従業員の健康保持・増進施策を推進するとともに、健康経営の実践を通じてパーパス・ビジョンの実現につなげるため、「健康経営戦略マップ」を策定しました。これらを通じて、当行は、従業員が心身ともに健康で働きがいのある会社づくりを進めることを目指しています。各種施策を通じ、従業員の健康保持・増進施策を推進することで、プレゼンティーイズム(体調不良などの健康上の問題によりパフォーマンスが落ちている状態)や、アブセンティーイズム(健康上の問題による休職や欠勤などの長期休職者)の減少に向けた取り組みを進めています。

また、従業員意識と組織課題を測定する仕組みとして、1991年より従業員意識調査(モラル・サーベイ)を実施してきましたが、従業員一人ひとりのエンゲージメント状況をより正確に把握し、人材戦略や施策の改善につなげるため、外部コンサルタントのアドバイスのもと、独自に設問等を設計した「エンゲージメントサーベイ」を年2回実施しています。これらの指標を活用し、従業員エンゲージメントや組織課題の可視化・改善も継続的に進めています。

【仕事と私生活の両立支援】

誰もが仕事と私生活を両立できる職場風土の醸成を目指し、各種両立支援制度の充実を通じた環境整備や、キャリア形成支援を通じた仕事と私生活の両立支援を行っています。育児については、出産・育児目的の休暇・休業制度の充実や、子育て・共働き推進の観点からプレパパ・プレママセミナーの実施、育児休業者の早期復職支援を目的とした職場復帰支援プログラム(オンライン学習ツールやメールマガジン配信、育休中セミナー等)の実施、両立研修等へのパートナー帯同の推奨、2ヶ所の企業内保育所(学校法人千葉工業大学と共同設置した「千葉工大ひまわり保育園」、単独運営の「ひまわり保育園・ちば」)の運営等を実施しています。男性の育児参画促進にも注力しており、子の出生予定がある男性職員に対する両立に向けた行動計画書策定の推奨等を通じ、2025年度の男性の育児休業取得率は97.6% となっています。

介護についても、研修やガイドブック等による情報提供の他、介護離職防止対策アドバイザーによる内部相談窓口や高度な専門知識を持ち合わせている外部相談窓口を設置しています。

育児休業取得率は、「当該年度に育児休業を取得した男性労働者数」を「当該年度に配偶者が出産した男性労働者数」で除して算出しています。このため、配偶者の出産年度と育児休業の取得開始年度が異なる場合、数値上の乖離が生じます。具体的には、2023年度および2024年度に配偶者が出産し、2025年度に育児休業を取得開始した男性労働者が10人含まれる一方、2025年度に配偶者が出産し、育児休業の取得開始が2026年度以降となる予定の男性労働者が12人おります。この繰越人数の差により、2025年度の取得率は100%を下回る結果となっています。なお、2025年度に配偶者が出産した男性労働者は、育児休業取得期限(子が2歳に到達する月の末日)までに全員が育児休業を取得する見込みです。

【働き方改革】

生産性の向上と働きがいを感じられる職場環境を創出し、多様な人材の活躍を進めるため、働き方改革に積極的に取り組んでいます。テレワークやフレックス・タイム制、時差出勤制度等の導入、ITの活用や業務プロセスの見直しによる業務改革を通じ、柔軟な働き方と長時間労働の是正による生産性向上に取り組んでいます。2025年度の有給休暇取得率は82%。

その他にも、全社的なダイバーシティ推進への理解促進・行動改革を目的とした「ダイバーシティフォーラム」(全役員、職場の代表が参加)や障がい者雇用推進、シニアの活躍支援等、多様性を活かす取り組みを進めています。

【主な外部評価】

- ・2014年10月 厚生労働省「イクメン企業アワード2014」特別奨励賞受賞
- ・2015年3月 経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」受賞
- ・2015年12月 内閣府「女性が輝く先進企業表彰」内閣総理大臣表彰受賞
- ・2016年4月 女性活躍推進法に基づく優良企業認定マーク「えるぼし(最上位)」認定取得(同年6月にちばざん証券株式会社、8月にちばざんコンピューターサービス株式会社も取得)
- ・2017年2月 経済産業省「健康経営優良法人～ホワイト500」認定
- ・2017年3月 厚生労働省「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」奨励賞受賞
- ・2017年8月 次世代法に基づく「プラチナくるみん」の認定取得

・2018年3月 経済産業省・東京証券取引所「なでしこ銘柄」選定(2022年まで5年連続)
・2018年11月 厚生労働省「均等・両立推進企業表彰ファミリー・フレンドリー企業部門」厚生労働大臣優良賞受賞
・2020年3月 経済産業省「新・ダイバーシティ経営企業 100選プライム」選定(金融機関初)
・2021年3月 NPO法人J-win「2021 J-Winダイバーシティ・アワード」アドバンス部門・大賞(地方銀行初)、内閣府「地方創生に資する金融機関等の「特徴的な事例」認定
・2022年2月 女性活躍推進法に基づく「プラチナえるぼし」の認定取得(銀行業初)
・2022年3月 経済産業省・東京証券取引所「なでしこ銘柄」選定(2018年から5年連続)
・2023年6月 次世代法に基づくプラチナくるみんプラスの認定取得
なお、具体的な取組みは当行ホームページで情報を開示しています。
<https://www.chibabank.co.jp/company/info/diversity>

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

業務の適正を確保する体制の整備

当行では、取締役会で定めた業務の適正を確保する体制(内部統制システム)の整備にかかる基本方針に基づき、次の通り内部統制の整備・強化に取り組んでいます。

1. 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

「千葉銀行グループの企業行動指針」や「役職員行動指針」を含む「コンプライアンス規程」を定め、役職員の行動指針を明確にするとともに、具体的な手引書である「コンプライアンス・マニュアル」を通じ、その徹底を図っています。

市民社会の秩序や安全に脅威を与え、健全な経済・社会の発展を妨げる反社会的勢力とは断固として対決し、関係を遮断しています。また、マネー・ローンダリング等を防止するため、「マネー・ローンダリング、テロ資金供与、拡散金融及びその他経済制裁違反防止に関する基本規程」を定め、同規程に基づいた運営及び管理を行っています。

コンプライアンスに関する重要事項を審議する「コンプライアンス委員会」を設置するとともに、コンプライアンス統括部署を定める等、コンプライアンス体制を整備しています。

コンプライアンス充実のための実践計画である「コンプライアンス・プログラム」を定期的に策定して、これを実施しています。

取締役会は、コンプライアンスに関する重要事項の決定を行うとともに、定期的にコンプライアンスに関する報告を受けています。

お客さまの利益を不当に害することがないよう「顧客の保護及び利便の向上に関する基本規程」を制定し、利益相反を適切に管理する体制を整備しています。

監査役及び業務執行部門から独立した内部監査部署は、コンプライアンス体制の有効性及び適切性等、コンプライアンスに関する監査を行っています。

役職員の法令違反等に関する通報を職員等から直接受け付ける内部通報制度を整備し、制度に基づいて通報を行った職員等に不利益な取扱いを行わないようにするなど適切な運用を図っています。

2. 取締役の職務の執行にかかる情報の保存及び管理に関する体制

取締役の職務の執行にかかる情報については、法令の定めによるほか、行内規程により議事録・稟議書等の重要な文書等を適切かつ確実に保存・管理し、必要に応じて閲覧可能な状態を維持しています。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

「リスク管理の基本方針」及び各種リスク管理規程を定め、各種リスクの管理部署及び当行グループ全体のリスクの統合管理部署を明確にする等、当行グループのリスク管理体制を整備しています。

取締役会は、リスク管理に関する重要事項の決定を行うとともに、定期的に当行グループのリスク管理に関する報告を受けています。

監査役及び内部監査部署は、リスク管理体制の有効性及び適切性等、リスク管理に関する監査を行っています。

大規模災害、大規模システム障害等、不測の事態を想定した危機管理計画を策定し、必要に応じて訓練を実施しています。

4. 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

取締役会において当行グループの中期経営計画・営業施策等重要な職務の執行を決定するとともに、その進捗等について報告を受けています。

取締役会決議により定める取締役及び執行役員にて構成する「経営会議」において、取締役の職務の執行に関する事項を幅広く協議しています。

執行役員制度の採用により、意思決定及び取締役の監督機能と、業務執行機能を分離し、意思決定及び業務執行の迅速化・効率化を図っています。

取締役の職務の執行については、「組織規程」、「職務権限規程」、「業務分掌規程」等において執行権限・執行手続等を定め、効率的な業務運営を図っています。

5. 当行及びその子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

当行及びその子会社から成る企業集団(以下「当行グループ」という。)における業務の適正を確保するため、当行グループ会社に対する管理方法等、グループ運営の基本的な枠組みを記載した「グループ会社管理規程」を定め、当行は子会社各社(以下「各社」という。)に対し、必要に応じて取締役及び監査役を派遣するなど、一体的な管理体制を整備しています。

当行のグループ戦略部は各社を統括し、グループ会社業務所管部署は所管する各社に関する事項の企画・推進・支援並びにリスク管理を行い、グループ管理部署は所管する業務について各社横断的に管理しています。さらに、当行の内部監査部署が各社の内部監査を実施して、当行グループ全体の業務の適正を確保しています。

各社の重要な業務執行にあたっては、「事前協議・報告制度」に基づき、グループ戦略部を通じ当行へ適時・適切に協議・報告を行う体制とするとともに、当行と各社の役員がグループ統括委員会、グループ推進会議等を通じて定期的に意見交換を行い、各社の経営状況の把握、管理・監督を強化しています。

当行及び各社は、相互に不利益を与えないような銀行法の定めるアームズ・レングス・ルールを遵守しています。

当行及び各社は、財務報告にかかる内部統制規程を制定するとともに、内部統制統括部署を定める等、財務報告の信頼性確保のための体制を整備しています。

6. 監査役を補助すべき使用人に関する事項及び当該使用人の取締役からの独立性に関する事項

執行部門から独立した組織として監査役室を設置しています。

監査役の指揮命令のもとで監査役の職務を補助すべき使用人として、監査役補助者を監査役室に配属しています。

監査役補助者は業務執行にかかる役職を兼務しないこととするとともに、人事異動等については、監査役の同意を得ることとし、取締役からの独立性を確保しています。

7. 取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制その他の監査役への報告に関する体制

当行及び各社の役職員は、当行又は各社に法令等の違反行為等、著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見し、又は通報を受けたときは、

直ちに監査役会又は監査役に報告しています。

前項に関わらず、監査役会は必要に応じて、当行又は各社の役職員に対して報告を求めることができるものとしています。

監査役会に第1項及び第2項の報告を行った当行又は各社の役職員に対し、不利益な取扱いを行わないこととしています。

8. その他監査役会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

取締役会ほか重要会議への出席、内部監査部署・会計監査人との連携等を通じ、監査役の監査の実効性を確保しています。

代表取締役は監査役と定期的に意見交換を行い、相互認識と信頼関係を維持しています。

監査役の職務の執行に必要な費用は、監査役の請求に応じて当行が負担しています。

業務の適正を確保する体制の運用状況の概要

2025年度における当行の業務の適正を確保する体制の運用状況の概要は、次の通りです。

1. 取締役の職務の執行

当行グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図ることを目的として、「コーポレート・ガバナンスに関する方針」を公表しています。当行グループは、「グループチーフオフィサー(以下「C×O」)制」を導入しており、グループCEOによる全体統括のもと、所管分野の責任者としてC×Oを配置することでグループ統合的な経営管理体制を構築しています。「定時取締役会」を12回、「臨時取締役会」を8回開催し、中期経営計画策定、経営統合、AIを含めたデジタル戦略、人材戦略など重要な業務執行や業務改善命令を踏まえた業務改善計画の進捗状況の報告などを通じて、取締役の職務執行の監督を適切に行っています。さらに、取締役会の運営においては、取締役会実効性評価を踏まえ、重要な議案の審議に十分な時間を割き議論の活性化を図ったほか、取締役会の議案以外で中長期的な重要テーマに関するフリーディスカッションや取締役会合宿を実施しました。あわせて、取締役会において指名された取締役及び執行役員で構成される「経営会議」を合計48回開催し、取締役の職務の執行に関する事項等を幅広く協議しています。引き続き、社外取締役を議長とする体制の下、透明性・客観性を確保した運営を行うとともに、経営課題に関する議論の深化や意思決定プロセスの高度化に努めています。これらの取組みを通じて、取締役会は当行グループの中長期的な企業価値向上及び価値創造ストーリーの実現に向け、成長戦略及び経営資源の適切な配分を含む重要事項について審議・決定するとともに、取締役の業務執行を監督しています。なお、人材についても重要な経営資源の一つと位置づけ、人材戦略に関し、経営戦略との整合性や施策の方向性を確認しつつ、取締役会において継続的な議論・監督を行っています。

2. コンプライアンス体制

「コンプライアンス・プログラム」を取締役会で年度ごとに策定、「コンプライアンス委員会」を12回開催し、同プログラムの実施状況やコンプライアンス違反にかかる真因分析に基づく再発防止策の検討、マネー・ロンダリング、テロ資金供与、拡散金融及びその他経済制裁違反防止対策の一層の高度化に向けた実施状況などについて都度審議を行い、重要な事項を取締役会へ報告しました。このほか、「ちばぎんグループコンプライアンス・ホットライン規程」に基づき、グループ内外に設置している内部通報窓口の態勢整備を行い、通報者等への不利益な取扱いの禁止について継続的に周知するなど、通報者保護ルールを適切に運用しています。なお、パーパス・ビジョンをしっかりと組織に浸透・定着させるため、「エンゲージメントサーベイ」及び「コンプライアンスアンケート」を各2回実施し、各職員への浸透・定着度合いの検証と課題の発見・改善策の継続的な実施につなげています。さらに、監査において組織横断的に浸透・定着しているかの検証を継続しています。あわせて、監査部の活動状況について半期ごとに経営会議、取締役会へ報告を継続し、コンプライアンスに関する監査を強化しています。

3. リスク管理体制

当行グループは、足下のリスク認識を踏まえ、「リスクマップ」等を毎年見直しトップリスクの選定を行っています。2025年度は13のトップリスクを選定し、各トップリスクについて、各グループC×Oがリスクオーナーとなり、アラームポイントの設定やアクションプランの作成を行うなど、適切に管理しました。また、「ALM委員会」「リスク管理委員会」等によりリスクごとの対応方針を協議しています。さらに、「苦情・要望・問い合わせ」等のお客さまの声の分析結果を改善策とともに経営会議、取締役会へ継続的に報告するなど、リスク認識の高度化と態勢強化に取り組んでいます。あわせて、「ちばぎんグループAIポリシー」及び「AIリスク管理規程」を制定、AIリスク管理体制を構築しました。被監査部門から独立した監査部が、本部、営業店及びグループ会社等の内部監査を実施し、内部監査結果、指摘事項等を毎月「内部監査委員会」及び取締役会へ報告しているほか、監査部長は経営会議やその他の重要な委員会等にオブザーバー参加し、リスク管理に関する情報を収集し監査計画に反映するよう実効的な監査を実施しています。その他、サイバー攻撃の発生状況と対策強化、及びサイバー攻撃にかかる管理体制等について、定期的に取締役会へ報告しています。また、システム部内に「サイバーセキュリティ管理室」を新設し、「金融庁サイバーセキュリティに関するガイドライン」対応等にかかるロードマップを策定、サイバーリスク管理態勢強化に努めました。危機的な事態の発生を想定した対策本部立上げ訓練や重要業務取扱訓練等を実施したほか、休日にATM全面障害が発生した場合に備えた初動にかかる通信訓練、大型台風襲来時を想定した風水害訓練を行いました。

4. 当行グループにおける業務の適正の確保

C×Oを所管分野の責任者として配置することで、グループ統合的な経営管理体制としています。

「グループ会社管理規程」に基づき、各社を所管する担当役員の配置や監査役の派遣、当行監査部による監査の実施等に加え、グループ会社「事前協議・報告制度」に基づき、重要な業務執行等について、当行へ協議・報告を行うことなどにより、当行グループにおける業務の適正の確保に努めています。グループ共通で適用すべき基本方針やルールについては、銀行がグループ統一的に定める「グループ共通規程」へ移行する取組みを進め、グループ・ガバナンスの一層の強化を図っています。また取締役会において、グループ全体の経営資源配分やリスク管理の一体的な議論を行ったほか、経営統合を見据えたガバナンスの在り方を議論するなどグループ運営の高度化を進めました。なお、2024年度に開始した当行監査部によるグループ会社の固有業務を重点的に検証する監査を2025年度においても継続し、各社固有のリスクについて、各社の監査役との連携を図りながら、深掘りして検証する態勢を整備しています。また、当行の常勤監査役が各社の監査役に就任し、業務監査を実施するとともに、グループ会社の役員及び職員との面談を通じて、必要に応じたフィードバックを行うなど、グループ・ガバナンスの実効性向上に努めています。各社の経営状況や諸課題を把握することを目的として「グループ統括委員会」を、銀行・グループ間のさらなる連携による相乗効果を発揮することを目的として「グループ推進会議」をそれぞれ2回開催しました。あわせて、各C×Oがグループ会社の取締役会にオブザーバーとして出席し、個社ごとの業務執行状況や課題を把握することで、全体最適の観点から経営の高度化を図り、グループ一体経営の強化に取り組みました。また、所管するグループ会社に関する事項の企画・推進・支援等を行う業務所管部と、リスクや経営資源配分など所管する業務についてグループ横断的に管理する体制を、「グループ戦略部」が統括し、グループ・ガバナンスの高度化を進めています。

5. 監査役監査の実効性の確保

監査役会設置会社の機関設計を採用し、監査役は、取締役会をはじめとする重要会議への出席、重要書類の閲覧、C×Oとの個別意見交換会の実施、本部・支店(海外支店含む)・グループ会社への往査、グループ監査役会議の実施を通じて、グループ・ガバナンスの視点からも、客観的かつ合理的な監査を実施しています。社外監査役を含む監査役が現場への往査を積極的に実施し、業務運営の実態やリスクの把握を一層強化することで、監査の実効性向上につなげています。さらに、監査役は、代表取締役及び社

外取締役と定期的に意見交換を行っているほか、「内部監査委員会」において、監査部から監査結果等について定期的に直接報告を受ける仕組みを構築するとともに、三様監査連絡会等の開催などによる緊密な連携を通じて監査機能の実効性の向上に努めています。なお、監査役による監査等の業務や監査役会の運営を円滑に行うため、業務執行者から独立した監査役室を設置し、監査役室スタッフがこれらの役割を担うことで、監査役への迅速な報告及び連絡、並びに緊密な連携を確保しています。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

1. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方(基本方針)

当行は、市民社会の秩序や安全に脅威を与え、健全な経済・社会の発展を妨げる反社会的勢力とは断固として対決し、関係を遮断することを基本方針としています。

2. 反社会的勢力排除に向けた整備状況

対応統括部署及び反社会的勢力被害防止担当者の設置状況

コンプライアンス統括部署が反社会的勢力排除の統括管理を行っています。また、全ての営業拠点に反社会的勢力被害防止担当者を配置しています。

外部の専門機関との連携状況

平素から警察当局や弁護士等と緊密な連携を保ち、不当要求等に適切に対処する体制としています。

反社会的勢力に関する情報の収集・管理状況

反社会的勢力に関する情報を、コンプライアンス統括部署に集約し、同部署において一元的に管理しています。

対応マニュアルの整備状況

「コンプライアンス・マニュアル」や「反社会的勢力からの被害防止に関する規程」において、反社会的勢力排除に向けた基本事項を定めているほか、具体的対応方法等を網羅する実践的なマニュアルを設けています。

研修活動の実施状況

反社会的勢力とは断固として対決し、関係を遮断する基本方針や具体的対応方法等について、階層別・業務別の研修やeラーニング等を通じて、徹底した教育を行っています。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

該当事項はありません

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

1. 情報開示に関する基本的な考え方

当行は、「お客さま」「株主」「従業員」「地域社会」等のステークホルダーの皆さまからの信頼を確立し、経営の透明性を高めていくため、公平かつ適時・適切でわかりやすい情報開示を行ってまいります。

2. 開示する情報及び情報開示の方法

当行は、会社法、銀行法、金融商品取引法及び東京証券取引所の定める「適時開示規則」並びにその他の関係法令等に沿って情報開示を行ってまいります。重要な会社情報が生じた場合は、直ちに「適時開示規則」に則った適切な公表措置を行った後、速やかに当行ホームページ上に同様の内容を掲載します。

また、こうした情報のほか、ステークホルダーの皆さまのニーズにお応えし、経営方針や事業内容などの自主的な情報開示にもインターネットや刊行物などを活用して、積極的に取り組んでまいります。

3. 情報開示にかかる社内体制の状況

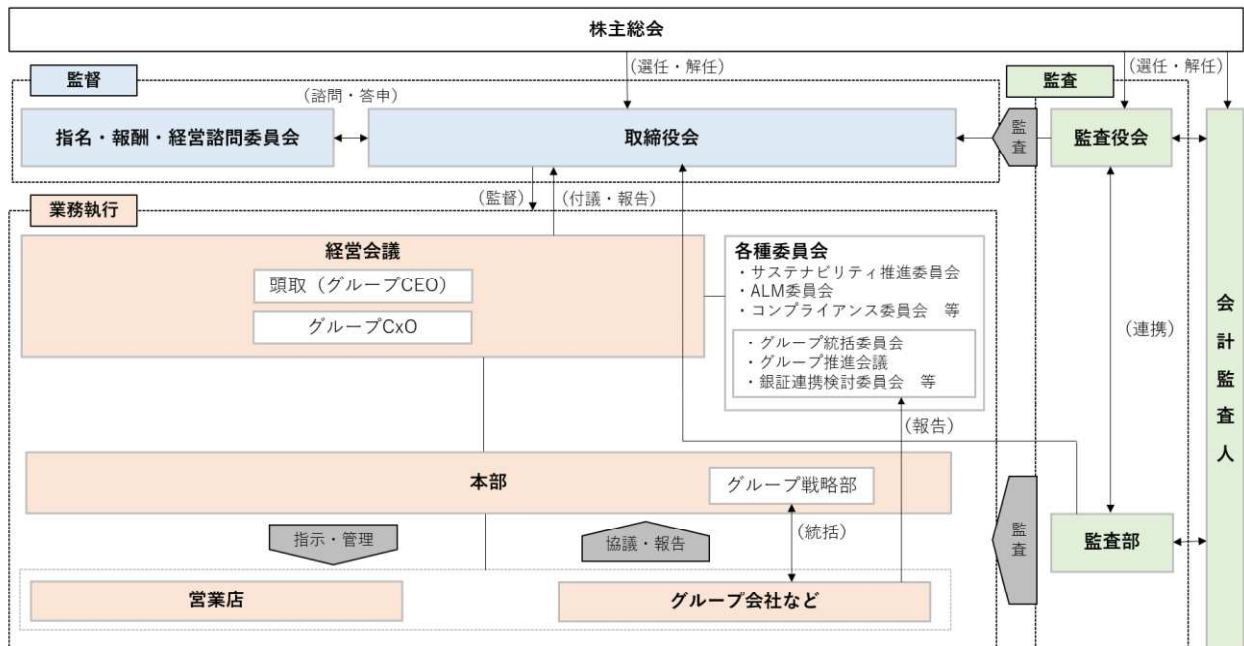
当行は、法令等の遵守、企業行動指針に基づく企業倫理の確立・徹底を図っており、各種法令等に定められた情報開示、自主的な情報開示などについては、諸規程の定めに従い、適切に実施しています。

適時開示にかかる会社情報は、行内の定めに従い、経営企画部に集約され把握・管理を行っています。また、経営企画部は、情報開示の是非、情報開示時期及び内容について、必要に応じコンプライアンス部門による法令等要件精査を経た後、行内の定めに沿った頭取及び担当役員の承認（取締役会、経営会議への適宜報告を含む）のもと、適時開示を実施しています。

また、内部監査担当部である監査部にて、情報開示手続き等の適切性を検証・評価の上、経営陣に報告を行っています。

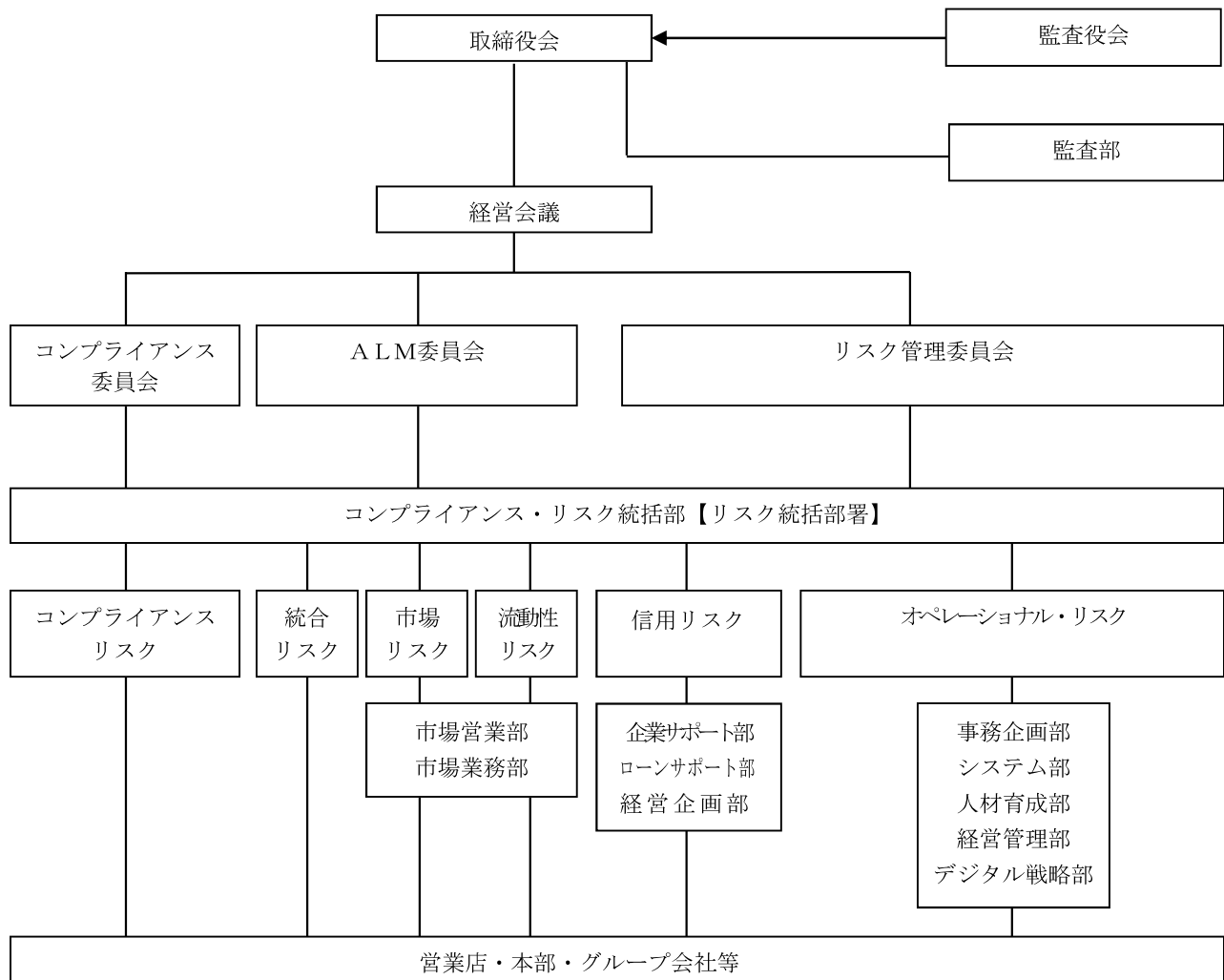
【コーポレート・ガバナンス体制】（2026年7月1日現在）

○コーポレート・ガバナンス体制図



※2026年4月経営改善室を監査部へ統合。

【リスク管理体制】（2026年7月1日現在）



【会社情報の適時開示に係る行内体制の状況】（2026年7月1日現在）

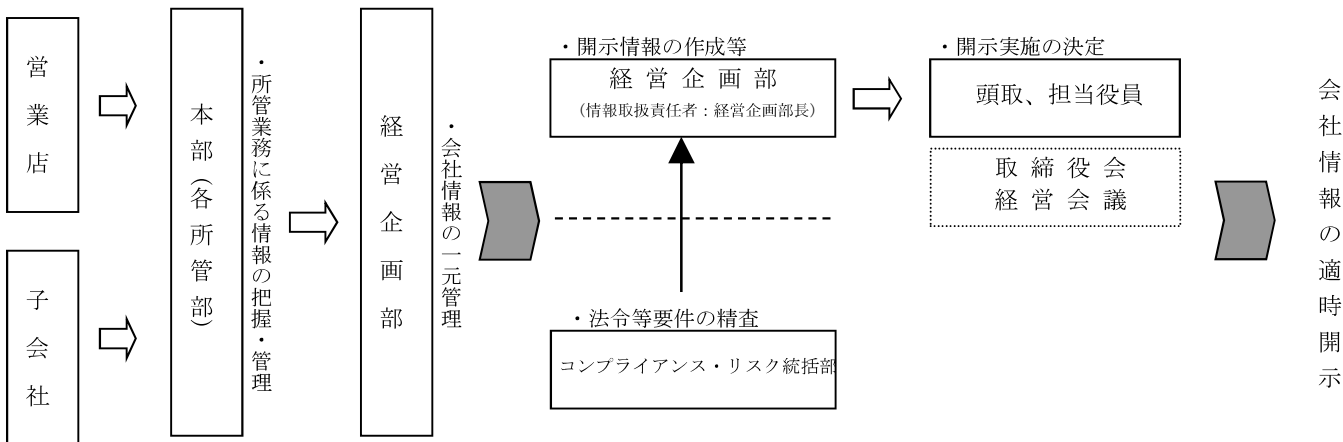
〈会社情報の把握・管理〉

- ・情報は随時経営企画部に集約

〈会社情報の開示手続〉

- ・開示情報の作成、精査、実施の決定等

〈開示〉



〈内部管理態勢の検証〉

- ・法令等遵守態勢監査



【スキルマトリックス】

取締役・監査役一覧		取締役・監査役の専門性と経験						
氏名	地位	企業経営	財務/会計/金融	リスク管理/法務	地域営業	国際/市場運用	IT/DX	サステナビリティ
米本 努	取締役頭取 (代表取締役・グループCEO)	●	●	●	●	●	●	
山崎 清美	取締役副頭取 (代表取締役・グループCBO・営業本部長)		●	●	●	●		
淡路 睦	取締役副頭取 (代表取締役・グループCSuO)		●	●			●	●
牧之瀬 孝	取締役専務執行役員 (グループCSO)		●	●	●	●		●
小野 雅康	取締役専務執行役員 (グループCRO・管理本部長)	●	●	●		●		
高山 靖子	取締役(社外取締役)			●				●
木内 登英	取締役(社外取締役)		●	●		●	●	
吉澤 完二	取締役(社外取締役)		●	●		●		●
鍋嶋 麻奈	取締役(社外取締役)	●	●	●		●		●
水越 尚子	取締役(社外取締役)	●		●			●	
池田 雄一郎	常勤監査役		●	●		●		
斎藤 千草	常勤監査役	●	●	●				
高橋 経一	常勤監査役(常勤社外監査役)		●	●		●	●	
穴澤 幸男	監査役(社外監査役)		●	●				●
松岡 幸子	監査役(社外監査役)		●	●				

各スキル項目の内容

企業経営……企業等のトップとしての経験を有し、ビジネスの成果を最大化するための実行力を備える。

財務/会計/金融……銀行の財務・会計に関する知識を有する。また、業務経験に裏付けされた金融ビジネスに対する知見を有する。

リスク管理/法務……銀行に関わるリスクを正しく認識し評価する能力を有する。また、銀行業界に関連する法務の知識を有し、適切・健全に業務を遂行できる。

地域営業……当行が提供する商品・サービスを熟知し、地域のお客さまの課題解決に貢献できる知識・経験・能力を備える。

国際/市場運用……海外経験などに基づくグローバルな視点を備え、海外事業、市場運用に関する知識・経験・能力を備える。

IT/DX……IT・DXに関する知識を備え、DX推進体制の強化及びそれに伴う人材育成、新技術活用、サイバーリスク管理の高度化に貢献できる。

サステナビリティ……環境課題、社会課題、地域課題に対応し、当行の持続的成長に貢献できる知識・経験・能力を備える。