

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

当行におけるコーポレートガバナンスとは、株主をはじめ顧客、役職員、地域社会等のステークホルダーの立場を踏まえた上で、当行が透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うための仕組みを意味しております。

当行の基本的価値観である企業理念「地域とともに お客さまのために 『親切』の心で」の実践に向けて、実効的なコーポレートガバナンスの実現が必要不可欠であるとの認識に基づき、コーポレートガバナンスの強化および充実を最重要経営課題の一つに位置付けております。

【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、2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コードの定める全ての原則を遵守しております。

【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: 政策保有株式に係る保有方針および議決権行使基準】

< 政策保有に関する方針 >

政策保有株式は、当行の企業価値向上に向けて真に必要な場合についてのみ投資を行うものとしており、保有合理性があるものについてのみ継続保有することとし、保有合理性が認められない場合は縮小することを基本方針としております。

< 取組状況 >

2024年3月期においては、2023年3月期実施した保有意義検証を踏まえ、一部の銘柄について、市場への影響やその他考慮すべき事情に配慮しつつ売却いたしました。

また、2024年3月期末に保有する政策保有株式の保有合理性について、当行の企業価値向上の観点で個別銘柄ごとに保有目的を踏まえ取締役会にて検証を実施いたしました。採算性の確認については当行資本コストを勘案した基準を用いて判断しております。

その結果として、採算性の基準を満たさない等の保有意義が希薄化した銘柄については保有意義の改善をめざす、もしくはお取引先企業の理解を得たうえで売却を進めてまいります。

なお、2025年3月期から2029年3月期末までの縮減目標は「2024年3月末比、2029年3月末までに政策投資株式を時価ベースで100億円以上の削減をし、連結純資産に占める政策投資株式の割合を20%未満とする」としており、引き続きお取引先企業との十分な対話を行いながら対応してまいります。

< 議決権行使基準 >

政策保有株式の議決権行使については、投資先の企業価値向上や持続的成長を図る観点から議案内容について十分に確認・検討を行ったうえで適切に行使します。なお、議決権行使における確認・検討においては、下記事項について、投資先の企業価値向上の観点から、特にその妥当性について精査の上判断します。

- ・剰余金の処分に関する事項
- ・取締役および取締役会に関する事項
- ・監査役および監査役会に関する事項
- ・役員報酬等に関する事項
- ・資本政策およびその他事項

【補充原則1-4-1: 政策保有株主から自社株式の売却等の意向が示された場合の対応】

政策保有株主から株式の売却等の意向が示された場合において、売却申出先的意思を尊重して対応することにしております。

【原則1-7: 関連当事者間の取引】

当行ホームページにて開示しております「コーポレートガバナンスに関する基本方針」の第11条をご参照下さい。

<https://www.chibakogyo-bank.co.jp/company/governance.html>

【補充原則2-4-1: 中核人材の登用等における多様性の確保】

当行では、「行内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、当行の持続的な成長を実現する上での強みとなり得る」との認識に立ち、多様な人材の確保および育成に努めております。

< 女性の登用について >

当行では予てより女性の活躍を推進し、様々な外部表彰および認定を得ており、その主な取組みとしては、女性の管理職への登用、融資事務、融資渉外業務、本部専門業務への職域拡大を進めております。

また「ワーク・ライフ・バランス」への取組みも行っており、育児や介護に専念できるように、関連法規(育児・介護休業法等)を上回る水準の行内規

程を設けるとともに、休業中の定期的な情報交換会の開催や自宅学習支援システムにより資格や新商品の習得を支援しています。2019年4月には、子の介護のための特別休暇、短時間勤務制度における対象となる子の年齢引上げや、育児休業の取得回数制限の撤廃、配偶者出産特別休暇を産前の期間まで拡大、2022年10月には、有給扱いでの出生時育児休業の導入を行いました。女性の登用に関する測定可能な目標設定も行っており、2024年3月末現在、女性経営職比率は10.3% (2025年3月目標: 10%)、女性役職者比率は36.7% (2025年3月目標: 35%) となっております。(女性役職者とは課長代理以上の管理職候補となる役付行員)

< 中途採用者の登用について >

中途採用者の専門性や多様性、また高いスキルは、当行の経営ビジョンの実現には必要不可欠と考えており、常時、中途採用者の採用を行っております。また、行内におけるパートタイマーからの転換制度の充実、専門人材として有資格者を受け入れる就業体制の整備等を行うとともに、中途退職者再雇用制度を利用した再雇用等により、多様な中途採用者の確保を行っております。

一方で、専門性や多様性等は中途採用者に限らず、行内プロパー行員においても育成・キャリア形成を同様に求めていく分野もあることから、中途採用者に限定した測定可能な目標設定は行っておりません。なお中途採用者の役職者は63名です。

< 外国人の登用について >

当行は、人物重視の採用を行っており、長期経営ビジョンの実現のためには、千葉県という地域性も鑑み、国際的な視点を持つ人材の採用が重要であると考えております。

したがって、当行の拠点は国内のみですが、新卒採用含めて国籍を問わず広く人材登用を実施しているため、現時点では外国人に限定した測定可能な目標設定は行っておりません。今後も国籍にかかわらず、多様な人材を中核人材として登用してまいります。

< 多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況 >

長期経営ビジョンの実現・企業価値向上のためには、人材の多様性確保が重要であると考えております。そのため「人材育成戦略」および「人材活用戦略」からなる人材戦略により多様性の確保に取り組んでおります。

○人材育成戦略

・継続的で多種多様な能力開発機会の提供

多様な人材が、常に学習し、自律的に協働しながら成長していくため、「8,000本超の動画教材やグループによる協働学習、対面・非対面研修を織り交ぜた継続的な学習」を強力に推進するとともに、スキル別の公募型プログラムや思考力強化プログラム、マネジメント・リーダーシップ開発プログラムを拡充しております。

・異業種交流の拡充

「これまで以上にお客さまに共感し、つながりと絆を深め、親密度を高める」とともに、従来の枠にとらわれない「新たな視点・発想の習得」「新たな価値創造」のため、研修施設「幕張学問所」を拠点に、お取引先従業員との異業種交流ワークショップを継続的に実施しております。

○人材活用戦略

・若手の活躍推進

入行直後からキャリア開発研修や人事部面談を通じてキャリア自律の意識醸成を図っております。また、自身のキャリア志向について、自己申告する仕組みや申告を踏まえた配属、またポスト公募制を採用し、行員のチャレンジを促し抜擢する仕組みを導入しております。

・女性の活躍推進

仕事と私生活の両立支援や職域拡大、男女で差異のない採用、人事制度を運用するとともに、男性の育児参加を促進しております。

・外部人材・パートタイマーの活躍推進

外部人材を様々な条件で受け入れることのできる就業体制を整備し、日数・時間・場所に制約されず就業することが可能となっております。また、パートタイマーの正規社員登用も積極的に進めており、これまでに約60名超が行員に転換しています。

・シニアの活躍推進

シニア人材が、リスキングを通じてそれぞれの持つスキル・専門性を発展的に活用できるよう、キャリア研修を実施するとともに各種研修コンテンツを提供しております。また、行内の専門職要件を整理し、年齢にかかわらず活躍の場を提供していきます。

なお、当行の取組み内容や実績について、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係る取組み状況」もあわせてご参照ください。

[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係る年金資産の運用・給付その他の管理について、企業年金基金を設立のうえ実施しています。当行は、基金がアセットオーナーとして期待される専門的機能を発揮できるよう、市場運用、リスク管理、経営企画、人事の各部門における資産運用や企業年金制度に精通した者で構成する資産運用に関する委員会を定期的に開催し、運用の基本方針や運用受託機関の評価等について審議するなど、加入者・受給者の安定的な資産形成と年金基金財政の適正な運営を実現するための体制を構築しております。

企業年金基金では、自己または基金以外の第三者の利益を図る目的をもって、積立金の管理および運用の適正を害する行為をしてはならない旨を規約で定めているほか、受益者が半数を占める代議員会において規約の変更等の重要な事項を決定することとし、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おります。

[原則3-1(): 企業理念や経営戦略、経営計画]

当行ホームページにて開示しております統合報告書および会社説明会資料をご参照下さい。

<https://www.chibakogyo-bank.co.jp/ir/disc/>

<https://www.chibakogyo-bank.co.jp/ir/setsumeikai.html>

[原則3-1(): コーポレートガバナンスに関する基本方針]

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「1. 基本的な考え方」に記載しております。なお、基本方針は当行ホームページにて開示しております「コーポレートガバナンスに関する基本方針」をご参照ください。

<https://www.chibakogyo-bank.co.jp/company/governance.html>

[原則3-1(): 取締役および監査役の報酬決定に係る方針と手続]

当行ホームページにて開示しております「コーポレートガバナンスに関する基本方針」の第26条および第27条をご参照下さい。あわせて、当行ホームページにて開示しております「役員報酬に関する基本方針」をご参照下さい。

<https://www.chibakogyo-bank.co.jp/company/governance.html>

[原則3-1(): 取締役および監査役の選解任と取締役および監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続]

当行ホームページにて開示しております「コーポレートガバナンスに関する基本方針」の第28条および第29条をご参照下さい。

<https://www.chibakogyo-bank.co.jp/company/governance.html>

なお、取締役および監査役が任期中に法令または公序良俗に反する行為を行った場合、当行の企業価値を著しく毀損させた場合、および選任後に期待された職務が適切に遂行されないと認められた場合には、指名・報酬等諮問委員会等の審議を経た上で、取締役会は解任案を決定し、株主総会にて決議いたします。

【原則3-1()：取締役および監査役候補の指名理由】

当行ホームページにて開示しております株主総会招集通知(第2号議案・第3号議案)をご参照下さい。

<https://www.chibakogyo-bank.co.jp/ir/soukai.html>

【補充原則3-1-3：サステナビリティについての取組み】

当行グループは、地域を取り巻く環境・社会問題に対して「環境方針」および「人権方針」を制定のもと、地域の経済・産業・社会の持続的な発展・繁栄に貢献すべく、サステナビリティを経営戦略の重要事項の一つとして位置付けて取り組んでおります。

また、環境・社会問題解決をはじめとしたサステナビリティに関する取組みは、「サステナビリティ」への取組みに関する基本方針」を制定し、グループ一体となって取り組んでおります。

< 基本的な考え方 >

当行グループは、長期的な視点に立ち、サステナビリティにおける重点項目に取り組むことで、さまざまなステークホルダーの価値創造に配慮した経営と当行グループの持続的かつ安定的な成長による企業価値の向上を実現し、その結果、環境の保全および地域の経済・産業・社会の持続的な発展・繁栄に貢献してまいります。

< 推進体制 >

当行グループは、「サステナビリティ」への取組みを推進するにあたり、取締役頭取を委員長とする「サステナビリティ推進委員会」を設置し、その事務局を経営企画部に置いております。

サステナビリティ推進委員会にてサステナビリティへの取組みについての審議・決定を行い、その取組み状況等について、四半期に1回以上定期的に取締役会に報告しており、取締役会がサステナビリティへの取組みに対し適切に監督する体制を構築しております。

「サステナビリティ」についての取組みの詳細は、当行ホームページをご参照下さい。

<https://www.chibakogyo-bank.co.jp/csr/sustainability/statement.html>

< TCFDの枠組みに基づく開示 >

当行は、2022年9月にTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に賛同し、同提言が推奨する4つの枠組み(「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」)に沿った情報開示を進めてまいります。

当行ホームページにて開示しております「TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言への取組みなど」をご参照下さい。

<https://www.chibakogyo-bank.co.jp/csr/sustainability/tcfd.html>

< 人的資本 >

「人材」は当行にとって、最も重要な「資産」です。当行ではその「人」の価値の最大化に向けて人材力の強化と多様な人材の適材適所を強力に推し進めています。

一人ひとりのかけがえのない「人」が自律的に考え、行動し、一つひとつ確かな成果を収めていくことを通じて、当行に關係するあらゆるステークホルダーの成長に寄与するとともに、存立基盤である地元千葉県の安定的、持続的な発展に貢献してまいります。

< 経営戦略と人材戦略の関係 >

・当行は、「親切なパートナーとして皆さまの幸せとともにデザインし続ける」という長期経営ビジョンを掲げ、その実現のために、全従業員が、お客さまの親切なる相談相手として常に考え行動する「コンサルティング考動」を実践できる、質の高い「コンサルティング人材」になる事を目指しております。

・「コンサルティング人材」が、常に変化・多様化するお客さまの潜在ニーズを共有し課題を解決していくためには、その専門性を常に高めていく取組みが不可欠であり、今後の外部環境変化に対応すべく経営方針・経営戦略の理解および変化にチャレンジする組織・文化を創り上げていくことを人材育成にて実践しております。

・また、多様な「コンサルティング人材」が、さまざまな場面において最大限の能力を発揮し、活躍できるような人材活用と環境整備を行っております。

< 知的財産 >

長期経営戦略である「CKBコミュニティ」の確立に向けて、当行グループ内に蓄積された各種ノウハウやデータ活用のほか、さまざまなネットワークおよび知見を有する専門性の高い外部事業者と連携を進める等、知的財産の活用を行っております。

【補充原則4-1-1：取締役会の役割、責務】

会社法およびその他の法令により、業務執行の決定を取締役に委任することができないと定める事項およびその他重要な業務執行に係る事項を除いて、業務執行に係る権限の多くを経営会議、または取締役および執行役員等に委ねることにより、効率的な執行を可能とする体制を構築しております。

【原則4-9：社外役員に係る独立性判断基準】

当行ホームページにて開示しております「社外役員に係る独立性判断基準の概要」をご参照下さい。

<https://www.chibakogyo-bank.co.jp/company/governance.html>

【補充原則4-10-1：指名・報酬等諮問委員会の独立性に関する考え方・権限・役割】

当行は、取締役等の指名・報酬、その他重要な事項の検討にあたり、取締役会の諮問機関として、指名・報酬等諮問委員会を設置しております。委員の過半数を独立社外取締役とし、また、委員長は独立社外取締役の互選により選定することで、独立性を確保しております。

あわせて、本報告書の「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 任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性 補足説明」をご参照ください。

【補充原則4-11-1:取締役会のバランス、多様性および規模に関する考え方】

取締役会は、当行の経営の最高意思決定および監督機関であり、その機能が有効に働くように、取締役会を構成する取締役については、知識、経験、能力について、経営戦略・経営計画を踏まえたスキル・マトリックスを策定の上、全体のバランスおよび多様性を勘案した上で、選任しております。

多様性については、ジェンダー等も考慮し、現在、当行の独立社外取締役のうち2名は、女性役員がとめております。

各取締役・監査役の有する知識や経験をまとめたスキル・マトリックスにつきましては、本報告書の最終頁に掲載しております。

【補充原則4-11-2:取締役および監査役の兼任状況】

社外取締役・社外監査役をはじめとする取締役・監査役については、その役割・責務を適切に果たすために必要となる時間・労力を確保する観点から、他の上場会社にかかる役員の兼任については、業務執行に支障の無い範囲で、合理的な水準に留めることとしております。

なお、当行の取締役および監査役にかかる、他の上場企業の役員兼任状況は以下の通りです。

< 当行取締役・監査役 >	< 兼任状況 >
青柳 俊一	京葉瓦斯株式会社 社外監査役
山田 英司	株式会社極洋 社外取締役
	平和不動産株式会社 社外取締役
木下 由美子	東京建物株式会社 社外取締役

【補充原則4-11-3:取締役会の実効性に係る評価結果】

< 取締役会の実効性評価の結果 >

取締役会の実効性評価については、当行の取締役会が、法令等の定める取締役会の役割を適切に果たすという観点から以下のとおり実施しました。その結果、取締役会がその役割を果たす過程において、明確な阻害要因となる事象は認められなかったことから、当行の取締役会の実効性は確保されていると認識しております。

< 評価方法 >

(1) 取締役会メンバーである取締役および監査役(計12名)に対し、取締役会の運営状況および審議内容等に関するアンケートを実施(以下「2024年3月期アンケート」)しました。

(2) 指名・報酬等諮問委員会において、集計した2024年3月期アンケートの内容を分析・評価を実施しました。

(3) 分析評価の結果、指名・報酬等諮問委員会からの実効性向上のための提言について取締役会へ適切に報告をしました。

< 実効性向上に向けた2024年3月期の取組み >

2023年3月期の取締役会の実効性評価の結果を踏まえ、取締役会および取締役会事務局は、2024年3月期は特に以下について取り組みました。

・取締役会における議論の活性化、審議の充実のため、審議事項にかかる要点の絞り込みや社内議論の過程に関する情報提供を増加させる対応を図りました。

・とくに重要な議案にかかる審議の質の向上を図るため、議案の説明時間を必要最小限とするなどにより、審議時間の確保をし、より闊達な議論の場となるような取組みを実施しました。

< 更なる実効性向上に向けた取組み >

・企業価値向上に向けた重要議案等に関しては、社外取締役との情報共有セッションの場として、適宜勉強会や意見交換の場を設ける等、議案審議の質向上に向けた対応を今後も継続してまいります。

・審議の要点をより明確化した資料作成等により、闊達な審議の時間を確保すること等を通じて運営面での更なる改善を図ってまいります。

取締役会が果たすべき役割が増大している近年の傾向をふまえ、同会を従来以上に機能させる必要があると認識しております。引き続き、取締役会機能を最大限発揮するために必要な取組みについて、検討・実施してまいります。

【補充原則4-14-2:取締役および監査役に対するトレーニングの方針】

当行ホームページにて開示しております「コーポレートガバナンスに関する基本方針」の第35条をご参照下さい。

<https://www.chibakogyo-bank.co.jp/company/governance.html>

【原則5-1:株主との対話】

< 株主との対話の方針 >

当行ホームページにて開示しております「コーポレートガバナンスに関する基本方針」の第12条をご参照下さい。

<https://www.chibakogyo-bank.co.jp/company/governance.html>

【原則5-2:経営戦略や経営計画の策定・公表】

< 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応 >

当行ホームページにて開示しております「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」をご参照下さい。

https://www.chibakogyo-bank.co.jp/ir/capital_costs.pdf

2. 資本構成

外国人株式保有比率

10%以上20%未満

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
株式会社みずほ銀行	7,483,910	12.60
ARIAKE MASTER FUND	5,094,500	8.58
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	4,227,600	7.12
立花証券株式会社	3,508,100	5.91
株式会社日本カストディ銀行(信託E口)	2,095,280	3.53
日本証券金融株式会社	1,763,800	2.97
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,389,000	2.34
千葉興業銀行持株会	1,281,717	2.15
坂本飼料株式会社	1,249,700	2.10
明治安田生命保険相互会社	1,158,200	1.95

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

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	100億円以上1000億円未満
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る特別な事情

当行のコーポレートガバナンスに重要な影響を与える特別な事情はございません。

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	16名
------------	-----

定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数 更新	9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	4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	4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		
戸谷 久子	その他													
山田 英司	その他													
杉浦 哲郎	その他													
木下 由美子	その他													

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
戸谷 久子		<p>社外取締役である戸谷久子氏は、当行と取引がありますが、取引内容は一般預金者としての通常の取引であります。また同氏は千葉県庁の出身であり、2016年3月までは千葉県国民健康保険団体連合会常務理事でありました。</p> <p>当行は、千葉県の指定代理金融機関であり、預金・貸出等の通常の取引があるほか、子育て支援の一環として「千葉県安心子ども基金」へ定期的に僅少の寄付を行っております。また、千葉県国民健康保険団体連合会とも一般的な預金取引があります。</p> <p>上記の取引は、その規模や性質に照らし株主や投資者の判断に影響を及ぼすおそれがないと判断されることから、概要の記載を省略します。</p>	<p>千葉県での長年にわたる地方行政の経験や実績等を踏まえ、社外取締役としての役割を果たすための知識と経験を兼ね備えた適任者であると判断したことから、引き続き、その経験や実績等を踏まえて経営監督機能の強化に尽力いただくことを期待し、社外取締役として選任いたしました。</p> <p>同氏は、過去に社外取締役となること以外の方法で会社の経営に直接関与した経験はありませんが、上記理由に基づき、当行の社外取締役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断いたします。</p> <p>また、当行が定める「社外役員に係る独立性判断基準」を充足するとともに、株式会社東京証券取引所が義務付けている独立役員の要件を満たし、一般株主との利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。</p>

山田 英司	<p>社外取締役である山田英司氏は、株式会社エヌ・ティ・ティ・データ(現・株式会社NTTデータグループ)の出身であり、2015年6月までは代表取締役副社長執行役員として業務執行に従事してまいりました。現在は株式会社極洋および平和不動産株式会社の社外取締役に就かれております。</p> <p>当行は、株式会社NTTデータグループ子会社の株式会社NTTデータにシステム運営を委託しているほか、預金等の通常の取引があります。また、日本電子計算株式会社からはソフトウェアを購入し、保守契約を締結しています。上記の取引は、その規模や性質に照らし株主や投資者の判断に影響を及ぼすおそれがないと判断されることから、概要の記載を省略します。</p>	<p>日本電子計算株式会社・元代表取締役社長であり、同社でのシステム開発等の経験や実績等を踏まえ、社外取締役としての役割を果たすための知識と経験を兼ね備えた適任者であると判断したことから、引き続き、その経験や実績等を踏まえて経営監督機能の強化に尽力いただくことを期待し、社外取締役として選任いたしました。</p> <p>上記理由に基づき、当行の社外取締役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断いたします。</p> <p>また、当行が定める「社外役員に係る独立性判断基準」を充足するとともに、株式会社東京証券取引所が義務付けている独立役員の要件を満たし、一般株主との利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。</p>
杉浦 哲郎	<p>社外取締役である杉浦哲郎氏は、2007年3月まで株式会社みずほフィナンシャルグループ(以下、同グループ)の執行役員でありました。2007年4月からは、みずほ総合研究所株式会社(現・みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社)専務執行役員、2011年7月同社副理事長。2014年4月からは独立系のシンクタンクである一般社団法人日本経済調査協議会 専務理事に就かれ、2019年11月に同協議会の理事を退任されております。</p> <p>同グループは、当行株式の議決権を14.2%所有する主要株主であります。また、当行からの要請により同グループ子会社の株式会社みずほ銀行からの出向者が本部に在籍しておりますが、当行の経営方針や経営戦略ならびに各種施策は、当行内において十分な討議と意思疎通に基づき法令を遵守した意思決定を行う体制をとっており、同グループからの独立性を確保しております。</p> <p>また、当行は日本経済調査協議会の正会員として情報提供サービスを受けております。上記の取引は、その規模や性質に照らし株主や投資者の判断に影響を及ぼすおそれがないと判断されることから、概要の記載を省略します。</p>	<p>1977年に株式会社富士銀行(現・株式会社みずほ銀行)入行以来、経営企画業務等に携わる等、豊富な業務経験を有し、業務全般を熟知しております。また、みずほ総合研究所株式会社副理事長を務める等、経営経験も豊富な人物であります。その経験や実績等を踏まえ、社外取締役としての役割を果たすための知識と経験を兼ね備えた適任者であると判断したことから、引き続き、その経験や実績等を踏まえて経営監督機能の強化に尽力いただくことを期待し、社外取締役候補として選任をするものです。</p> <p>上記理由に基づき、当行の社外取締役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断いたしました。</p> <p>また、当行が定める「社外役員に係る独立性判断基準」を充足するとともに、株式会社東京証券取引所が義務付けている独立役員の要件を満たし、一般株主との利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。</p>
木下 由美子	<p>社外取締役である木下由美子氏と当行の間に、特別な利害関係はありません。</p>	<p>海外勤務などで培われた国際性と公益法人での多岐にわたる業務経験を活かし、社外取締役としての役割を果たすための知識と経験を兼ね備えた適任者であると判断したことから、社外取締役として選任をするものです。</p> <p>また、当行が定める「社外役員に係る独立性判断基準」を充足するとともに、株式会社東京証券取引所が義務付けている独立役員の要件を満たし、一般株主との利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定いたします。</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・報酬等諮問委員会	6	0	2	4	0	0	社外取締役

- 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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
菊川 隆志		<p>社外監査役である菊川隆志氏は、2021年3月まで明治安田生命保険相互会社専務執行役でありました。現在は同社の取締役に就かれております。</p> <p>当行は、明治安田生命保険相互会社と預金等の通常の取引があるほか、当行の窓口では同社保険商品の取扱いを行っております。</p> <p>上記の取引は、その規模や性質に照らし株主や投資者の判断に影響を及ぼすおそれがないと判断されることから、概要の記載を省略します。</p>	<p>明治安田生命保険相互会社での経歴により、客観的な監査の目で社外監査役の役割を果たすための知識と経験を兼ね備えた適任者であると判断したことから、社外監査役として選任いたしました。</p> <p>また、当行が定める「社外役員に係る独立性判断基準」を充足するとともに、株式会社東京証券取引所が義務付けている独立役員の要件を満たし、一般株主との利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。</p>
豊島 達哉		<p>社外監査役である豊島達哉氏は、2014年3月まで株式会社損害保険ジャパン(現・損害保険ジャパン株式会社)の業務執行者でありましたが、以降、直接業務執行には携わっておりません。現在は財形信用保証株式会社非常勤監査役に就かれております。</p> <p>当行は、損害保険ジャパン株式会社と預金等の通常の取引があるほか、当行の窓口では同社保険商品の取扱いを行っております。</p> <p>上記の取引は、その規模や性質に照らし株主や投資者の判断に影響を及ぼすおそれがないと判断されることから、概要の記載を省略します。</p>	<p>株式会社損害保険ジャパン等での経歴により、客観的な監査の目で社外監査役の役割を果たすための知識と経験を兼ね備えた適任者であると判断したことから、社外監査役として選任いたしました。</p> <p>また、当行が定める「社外役員に係る独立性判断基準」を充足するとともに、株式会社東京証券取引所が義務付けている独立役員の要件を満たし、一般株主との利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。</p>

【独立役員関係】

独立役員の人数 更新 6名

その他独立役員に関する事項

当行は、独立役員の資格を充たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

【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、ストックオプション制度の導入

該当項目に関する補足説明

取締役(社外取締役を除く)および執行役員の基本報酬における業績連動報酬に係る指標は、「当期利益計画の達成状況」と「各役員の当該年度における業務執行状況」であります。当該指標を選択した理由は、取締役の当行業績および企業価値向上への貢献意欲を高めるためであり、当期利益計画の達成率に応じた支給率を段階的に設定しております。

報酬に関しましては、後段の「報酬の額またはその算定方法の決定方針の開示内容」の記載もご参照ください。
 スtockオプション制度に関しましては、次項目をご参照ください。

ストックオプションの付与対象者

社内取締役、その他

該当項目に関する補足説明

付与対象者は、取締役(社外取締役を除く)および執行役員となります。
取締役(社外取締役を除く)および執行役員の業績および企業価値向上への貢献意欲ならびに株主重視の経営意識を高めるため、導入しております。

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明 更新

取締役(社外取締役を除く)に支払った報酬は、134百万円(基本報酬(金銭報酬)としての固定報酬92百万円および業績連動報酬30百万円、非金銭報酬としての株式報酬型ストックオプション12百万円)であります。監査役(社外監査役を除く)に支払った報酬は、30百万円(固定報酬30百万円)であります。社外役員に支払った報酬は、32百万円(固定報酬32百万円)であります。
監査法人に対する監査報酬は、監査証明業務に基づく報酬が61百万円、非監査業務に基づく報酬が3百万円であります。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 更新

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

当行の取締役および監査役の報酬の総額は、株主総会において役員報酬限度額を決議し、その範囲内で、取締役の個人別の報酬は、取締役会の諮問機関である「指名・報酬等諮問委員会」の答申を踏まえ取締役会が決定し、監査役の個人別の報酬については、監査役会が決定します。

なお、当行は、取締役に対する報酬に係る決定に関し「役員報酬に関する基本方針」を定めております。

加えて、この基本方針の下、「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」を、ガバナンス委員会(2022年4月1日付「指名・報酬等諮問委員会」に改組)において審議を経て、2021年2月25日開催の取締役会にて決議いたしました。

当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等の内容の決定に当たっては、指名・報酬等諮問委員会が、上記決定方針との整合性を含めた多角的な検討を行っているため、取締役会も基本的にその答申を尊重し、決定方針に沿うものと判断しております。

1. 報酬構成および内容

当行の取締役(社外取締役を除く)の報酬は、基本報酬(固定報酬および業績連動報酬)と株式報酬型ストックオプションで構成されております。基本報酬における「固定報酬」は、役位・職責、在位年数に応じて、他社水準、当行の業績、従業員給与の水準等を考慮しながら、総合的に決定し、毎月金銭で支給しております。

基本報酬における「業績連動報酬」は、毎年6月に年1回金銭で支給しております。

取締役のうち会長・頭取・副頭取の業績連動報酬に係る指標は、「当期利益計画の達成状況」と「サステナビリティの取組状況」としております。会長・頭取・副頭取以外の取締役(社外取締役を除く)の業績連動報酬に係る指標は、「当期利益計画の達成状況」と「各役員の当該年度における業務執行状況」としております。

監査役および社外取締役の報酬については、中立性および独立性を高めるため「固定報酬」のみとしております。

2. 株主総会の決議年月日および当該決議の内容等

当行の役員報酬等は、取締役の金銭報酬額(枠)は年額300百万円以内、監査役の金銭報酬額(枠)は年額80百万円以内、上記の金銭報酬額とは別枠で、取締役に対する非金銭報酬である株式報酬型ストックオプションの報酬額(枠)として年額70百万円以内として、それぞれ2024年6月26日開催の第102回定時株主総会において、ご承認いただいております。当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は9名(うち社外取締役は4名)、監査役の員数は4名となります。なお、株式報酬型ストックオプションは、発行する新株予約権の総数の上限を年1,200個(社外取締役は付与対象外)とし、2020年6月25日開催の第98回定時株主総会において、ご承認いただいております。当該定時株主総会終結時点の取締役(社外取締役を除く)の員数は6名となります。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役・社外監査役の活動が円滑に行われるよう、秘書室ならびに監査役室所属の行員がサポートしております。取締役会の開催にあたっては、社外取締役・社外監査役へ事前に議題を通知し、また、秘書室長兼監査役室長ならびに常勤監査役が個別に要旨の説明を行っております。これらによって十分な情報伝達を行い、銀行の的確かつ公正な経営管理、ならびに厳格な監査の実施を可能としております。

【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

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 0名

その他の事項

相談役・顧問等の制度はありますが、現在対象者はおりません。

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

当行は、監査役会設置会社の形態を採用しており、機関として株主総会、取締役会、監査役会、会計監査人を置いております。経営の最高意思決定機関および監督機関である取締役会は、取締役会規程等に基づき、経営方針等の決定を行うとともに、業務の執行状況の報告を受け、その遂行状況の監督を行っております。2024年6月26日付で、取締役会は9名の取締役に構成され、うち4名の社外取締役を選任しております。2023年度は16回開催しました。

また、取締役会の下部組織として、経営会議を設置し、取締役会の権限の一部を委譲することにより、経営の効率化、執行のスピードアップを図っております。2023年度は48回開催しました。

さらに、取締役会の諮問機関として指名・報酬等諮問委員会を設置しており、委員の過半数を独立社外取締役とし、また、委員長は独立社外取締役の互選により選定することで、独立性を確保しております。取締役および監査役等の役員の指名および選任ならびに報酬に関する事項等について、公正・客観的な視点で委員会の機能を最大限発揮する仕組みを構築しており、取締役会の実効性向上、ひいては当行の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図っております。

監査役会は、4名の監査役により構成され、うち2名の社外監査役を選任しております。監査役は、監査役監査基準に則って、取締役が行う意思決定状況、法令等遵守、リスク管理、企業情報開示などを含む内部統制システムの構築・運用状況等の監査を行っております。

取締役会に帰属する内部監査部門として、監査部を設置しております。監査部は、取締役会で決定した内部監査規程および内部監査計画等に基づき、銀行および連結子会社のリスク・マネジメント、コントロールおよびガバナンスの各プロセスの有効性を検証・評価し、課題改善に向けた提言を行っております。

会計監査の状況

・会計監査人の名称 EY新日本有限責任監査法人
・業務を執行した公認会計士 近藤敏弘、中桐徹
・監査業務に係る補助者構成 補助者は、公認会計士6名、その他16名の計22名です。

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

当行は、社外監査役を含めた監査役による監査体制が経営監視機能として有効であると判断し、監査役会設置会社の形態を採用しております。なお、監査役4名中2名は大企業の経営者としての経験と見識を有する社外監査役を選任しており、適法性の監査に加え、取締役会における決定や業務執行にあたり、その経験や見識に基づいたアドバイスを受けることができる状況にあります。

また、取締役の業務執行に対する監督機能の強化を図り、経営の透明性を更に向上させるとともに、社外有識者の知見を経営に活かすことを目的として、社外取締役を選任しております。

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	2024年6月26日開催の第102回定時株主総会の招集通知を2024年6月3日(23日前)に発送いたしました。

集中日を回避した株主総会の設定	株主総会の開催日は、決算発表・事業報告・招集通知等法定書類の正確性確保、総会当日の株主受入体制充足を前提とし、集中日とならないよう設定を行っております。今年度の定時株主総会は、2024年6月26日に開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	一般株主のみなさまには、パソコン、スマートフォンまたは携帯電話のいずれからでも、みずほ信託銀行株式会社が提供する議決権行使専用のウェブサイトにて、議決権の電子行使ができるようになっております。
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	機関投資家のみなさまには、株式会社ICJが提供する議決権電子行使プラットフォームにて、議決権行使ができるようになっております。
招集通知(要約)の英文での提供	当行のホームページやTDnet、議決権電子行使プラットフォームにて、招集通知(要約)の英文での提供を行っております。
その他	経営方針や業績等を説明する際、資料のビジュアル化を図り、わかりやすい説明を実施しております。また、株主総会終了後、議案に対する賛否結果を当行ホームページに掲載しております。

2. IRに関する活動状況

	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	2018年12月に情報開示方針(ディスクロージャー・ポリシー)を制定し、当行のホームページで公表しております。	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算発表後、アナリスト・機関投資家向けの決算説明会を開催しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	アナリスト・機関投資家向けの決算説明会資料を、当行ホームページに掲載しております。また、代表者自身による説明映像をウェブサイトで公開するなどし、投資家のみなさま、お取引先のみなさま等に広く、当行の企業情報を提供しております。 英文開示について、株主総会招集通知(要約)以外にも、決算短信サマリー(概要)やアニュアルレポートもホームページに掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	経営企画部が担当しております。	

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	企業理念である『地域とともに お客さまのために「親切」の心で』は、地域との共生、顧客本位といった当行の経営姿勢を示すとともに、「千葉興業銀行グループ行動憲章」に基づき、お客さまや株主・投資家、地域社会等の幅広いステークホルダーの信頼確立に向け取り組んでおります。
環境保全活動、CSR活動等の実施	企業理念に基づく企業活動として、コスモスコンサートやコスモスセミナーの開催など芸術文化支援活動や各種社会貢献活動に積極的に取組み、ホームページやディスクロージャー誌等に公表しております。小学生を対象に仕事体験を通じてお金の仕組みと役割を学ぶ「サマーキッズスクール」、金融経済教育として千葉県内の小学校、中学校、高等学校、大学での「金融リテラシー教育に関する出張授業」や「全国高校生金融経済クイズ選手権大会(エコノミクス甲子園)」千葉大会の開催等、地域の次世代育成支援へ積極的に取り組んでおります。 環境保全への取組みとしては、2023年1月より「ちば興銀の森(第2期)」の活動を山武市にてスタートし、海岸保安林再生活動を継続しております。 生活困窮者を支援する活動については、2020年より「子どもの貧困問題」に取り組んでいる特定非営利活動法人への寄付を行っており、今後も地域の課題解決に向けた活動を実施してまいります。

<p>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</p>	<p>当行は経営情報を積極かつ公正に開示し、広く社会とのコミュニケーションを図り、透明な経営を行う旨、「千葉興業銀行グループ行動憲章」に定めております。</p> <p>情報開示方針(ディスクロージャー・ポリシー)に則り、ディスクロージャー誌やミニ・ディスクロージャー誌、ホームページ等を活用して適切な情報開示に努めているほか、積極的なニュースリリースによりマスコミを通じて、広く地域のみならず全国に情報を提供しております。</p>
<p>その他</p>	<p><ダイバーシティ推進に向けた取組みに関する表彰・認定></p> <p>2002年 均等推進企業表彰 千葉労働局長賞 2004年 均等推進企業表彰 厚生労働大臣賞 2007年 くるみん認定(千葉県初認定) 千葉県男女共同参画推進事業所表彰 千葉県知事賞 2016年 えるぼし最上位認定(千葉県初認定) パートタイマー活躍推進企業表彰 2018年 プラチナくるみん認定(県内金融機関初認定) 2022年 プラチナくるみんプラス認定(全国金融機関初認定)</p> <p><働き方改革></p> <p>当行では、厳格に従業員を管理してきた人事制度から、多様性と個人の裁量を認める人事制度への転換を図っております。行員・スタッフ一人ひとりの多様性と個人の裁量を認める人事制度への転換をはかり、エンゲージメント向上につながる働き方改革に積極的に取り組んでいます。</p> <p>具体的には、テレワークによる働き方の変化や行員の勤務時間管理に対する意識変革が進んだことから、2021年1月には、勤務時間について行員の自主性に任せ、柔軟に設定できる「フレックスタイム制」を導入しました。</p> <p>2021年4月には、「副業・兼業制度」を導入しました。様々な挑戦の機会を設けることで、行員が銀行や職場内だけでは得られないような経験を通してさらなる成長を実現するとともに、多様な価値観をもたらし、職場内のイノベーション創出につなげることを目的としております。</p> <p>また、フレックスタイム制やテレワークによる可処分時間を有意義に活用することで、自身のスキルや能力開発等、自主的な成長を積極的に促すことが可能となり、様々な経験や知見を通してコンサルティングの質向上を目指します。</p>

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

1. 業務の適正を確保する体制

当行は、取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合し、当行グループにおける業務の適正を確保するため、以下の体制の整備に係る基本方針を取締役会において決議しております。

(1) 当行の取締役・使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

- ・代表取締役を委員長とするコンプライアンス委員会を設置し、全行横断的なコンプライアンス態勢の整備および問題点の把握に努めております。
- ・コンプライアンスの基本方針、コンプライアンスの基本方針細則、コンプライアンス統括部署を定めコンプライアンスの推進を行っております。
- ・部署毎にコンプライアンス管理者を設置し、コンプライアンスの遵守状況のチェックを実施しております。
- ・コンプライアンス活動の指針となるコンプライアンスマニュアルを整備するとともに、コンプライアンスプログラムを定め、コンプライアンス活動を具体的に実施しております。
- ・取締役会は、コンプライアンスに関する事項等の業務執行状況について定期的に報告を受けることにより、取締役等の業務執行を適切に監督しております。
- ・反社会的勢力への対応については、コンプライアンスの一環と位置付け、統括部署をリスク統括部と定めるとともに、千葉興業銀行グループ行動憲章、コンプライアンスマニュアル等の規程を制定し、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは断固として対決し、関係遮断を徹底しております。
- ・業務部門から独立した内部監査部門を監査部と定め、財務報告の信頼性を含む内部管理体制の適切性および有効性を検証しております。
- ・法令等に違反する行為の早期発見および是正を目的として、内部通報窓口を設置しております。

(2) 当行の取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

- ・情報セキュリティポリシー等の情報管理関連規程類に従い、取締役の職務執行に関する情報を適切に保存・管理を行う体制を構築しております。
- ・取締役会議事録・資料、稟議書・報告書については重要情報として管理しております。
- ・株主や顧客に当行をご理解いただくため、当行の経営内容・方針等をより分かり易くお知らせすることを基本として、情報開示方針(ディスクロージャーポリシー)を制定して広報・IR活動の充実を図っております。

(3) 当行の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- ・業務に内在する主要リスクに係る管理方針および管理規程を定めております。
- ・方針・規程に沿って適切にリスクを管理するため、リスク毎にリスク管理部署を設置するほか、統括部署および組織横断的なリスク管理委員会を設置しております。
- ・リスク管理部門は収益部門から分離させ、相互牽制機能が発揮できる体制を構築しております。
- ・当行の直面するあらゆる緊急事態によって、人命、当行の財産や社会的信用が失われるおそれがある場合に、通常業務を超えて事前・事後の緊急対策を実施しております。

(4) 当行の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

- ・執行役員制度の導入と併せ、経営会議および各種委員会を設置し効率的な職務執行を確保できる体制を構築しております。

- ・取締役会は、経営計画を策定し、当行の業務に関する重要な事項を決定し、取締役および執行役員の職務の執行を監督しております。
- ・取締役会は職務分掌や職務権限を定め、効率的な運営を図るとともに相互に牽制する体制を構築しております。

(5) 当行およ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

(イ) 当行の子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当行への報告に関する体制

当行は、連結子会社について管理規程を定め、経営、コンプライアンス、各種リスクについて当行と同様の適正な業務運営を確保できる体制を構築するとともに、連結子会社に対し重要な事項または必要と認められた事項について協議・報告を求めることができます。

(ロ) 当行の子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当行は、連結子会社に対するリスク管理に当たっては、連結子会社がリスク管理体制を整備するための支援・指導を行うとともに、連結子会社に所在する各種リスクを法令等に抵触しない範囲で統合的に管理しております。

(ハ) 当行の子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われていることを確保するための体制

当行は、連結子会社について職務分掌や職務権限を定める等、効率的な業務運営を確保できる体制を構築するとともに、各管理所管部署より、必要に応じて指導・支援を行っております。

(ニ) 当行の子会社の取締役等および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

・当行は、連結子会社が適切なコンプライアンス体制を構築するよう、一元的に把握管理するため、連結子会社より、コンプライアンスの遵守状況等について定期的および必要に応じて都度、報告、事前協議を受けるものとし、また、連結子会社からの報告等に基づいて適切な対応を行っております。

・法令等に違反する行為の早期発見および是正を目的として、連結子会社は、各社が内部通報制度を設置しております。

(6) 当行の監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項

内規において監査役室を設置し、分掌業務を規定しております。

(7) 前号の使用人の当行の取締役からの独立性および当行の監査役の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

・監査役は、監査の実効性確保の観点から、補助使用人の業務執行者からの独立性の確保に努めております。

・監査役室に属する使用人の人事異動・評価および監査役室の組織変更については、常勤監査役の同意事項としております。

(8) 当行の監査役への報告に関する体制

(イ) 当行の取締役等および使用人が当行の監査役に報告するための体制

・取締役会等諸会議への監査役の出席、取締役宛稟議の監査役への回覧、監査結果を含む活動状況報告のほか、「監査役報告規程」を制定し、重要な事項について監査役へすみやかに報告される体制を構築しております。

・その他、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事項については、担当役員がすみやかに監査役へ報告を行っております。

・なお、上記に拘わらず、監査役は必要に応じて、取締役および使用人に対して報告を求めることができます。

(ロ) 当行の子会社の取締役等および使用人またはこれらの者から報告を受けた者が当行の監査役に報告をするための体制

・当行は、連結子会社管理の統括部署として経営企画部関連事業室を設置し、連結子会社の管理状況を監査役に定期的または随時報告しております。

・連結子会社は、各社が内部通報制度を設置するとともに、通報内容については経営企画部関連事業室を経由して、当行の監査役に報告しております。

(9) 前号の報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

当行は、コンプライアンスの基本方針において、内部通報制度の利用に際しては、通報者のプライバシーを尊重することを定めるとともに、人事その他あらゆる面で不利な取扱いをすることを禁止しております。

(10) 当行の監査役の職務の執行について生ずる費用の前払または償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項

当行は、監査役会において監査役の職務遂行上必要であると決議された費用等について、あらかじめ予算に計上するとともに、追加の費用等の発生に際しては、すみやかにこれを負担しております。

(11) その他当行の監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

・内部監査部門による報告・連携など監査役監査の実効性確保に資する措置を講じております。

・代表取締役は監査役と定期的に意見交換会を開催しております。

・監査役が経営会議等の重要会議に出席し意見を述べる事が可能な運営としております。

業務の有効性・効率性、財務諸表の信頼性、法令遵守といった内部統制の適切性および有効性を検証するため、監査部による内部監査、監査役監査、会計監査人監査等により監査機能の充実・強化を図っております。

2. 業務の適正を確保する体制の運用状況の概要

2023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とおりです。

(1) 当行の取締役・使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

・反社会的勢力対応を含むコンプライアンス対応について、事業年度中の対応結果・実績を取締役に報告しました。また、コンプライアンス委員会を事業年度において8回開催し、コンプライアンスについて組織横断的な議論を実施しました。

・内部監査については、監査結果を含む活動状況報告および品質評価結果を取締役に報告しました。

・内部通報制度に係る運用状況を、半期毎に取締役会に報告しました。

(2) 当行の取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

・取締役会および経営会議等の議事録について、適切に保管・管理を行いました。

・広報活動については、年2回のディスクロージャー誌の発行に加えて、機関投資家向け決算説明会を開催しました。また、ビデオオンデマンド形式にて説明動画および資料を当行ホームページ上にて公開しております。当行の活動について広くご理解いただくため、適宜プレスリリースを実施しました。

(3) 当行の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- ・リスク管理委員会を、事業年度において12回開催し、リスク管理における重要事項を組織横断的に共有・議論しました。
- ・危機管理委員会を事業年度において3回開催し、危機管理における重点施策および平常時における事前施策を策定しました。

(4) 当行の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

- ・中期経営計画の進捗状況について、四半期毎にフォローを行いました。
- ・取締役会の権限の一部を経営会議および各執行役員に委譲のうえ運営し、効率的な業務執行を図りました。

(5) 当行およ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

グループ内において、各社の経営計画ならびにコンプライアンスおよびリスク管理に係る実績・取組結果について共有しました。

(6) 当行の監査役の監査を支える体制

監査役は、取締役会等の諸会議に出席し、また当行およびグループ各社の代表取締役と定期的に面談を実施することにより、当行グループ全体の経営状況および業務執行状況の把握を図りました。また、監査役は、当行の内部監査部門およびグループ各社の監査役より、監査結果を含む活動状況報告等について報告を受けることにより、グループ各社における業務執行の適法性および有効性を確認しました。

3. リスク管理体制

当行は、リスク管理を経営の重要課題と位置付け、銀行業務に内在するリスクの所在、規模、質に応じた適切なリスク管理体制を構築のうえ、リスクを正確に把握し適切に管理することにより経営の健全性の維持、向上に努め、経営基盤をより強固なものとすることをリスク管理の基本方針としております。主要なリスクについて、管理規程、所管部署を定め管理する体制とするとともに、各所管部署が管理しているリスクを統合的に管理する体制としてリスク統括部を設置する他、横断的な組織としてリスク管理委員会を設置するなど、リスク管理の実効性向上に向けた体制の強化等に取り組んでおります。

4. コンプライアンス体制

銀行の持つ高い公共性、社会的責任の重さに対する認識のもと、コンプライアンスについては、経営の基本原則と位置付けております。コンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスやマネーロンダリング・テロ資金供与対策について組織横断的な議論を行うほか、各部室店にはコンプライアンス責任者、コンプライアンス担当者を配置してコンプライアンスを推進しております。

これまで、コンプライアンスに係る諸規定の整備・充実、体制の整備・強化を図ってまいりましたが、社会環境の変化に対応した法令等の制定・改正等について、その趣旨を十分理解し的確に対応すべく、研修の充実やコンプライアンスプログラムの実施等により行内への周知徹底を図るなど、法令等遵守体制のさらなる充実を図っております。

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

当行は、企業活動遂行上の行動基準と位置付けている「千葉興業銀行グループ行動憲章」の一項目に「反社会的勢力との関係遮断」を掲げ、「反社会的勢力に対する基本方針」をホームページに公表し、反社会的勢力との関係遮断を明確に示し、研修等を通じて基本的な考え方を行内に周知徹底しております。また、規程類・マニュアル類を整備し、反社会的勢力との具体的な対応要領をわかりやすく示すとともに、営業店・本部の連携、警察当局との連携により、反社会的勢力から接触があった場合にも、すみやかに対応策を協議し適切な対応ができる体制を構築しております。

反社会的勢力との関係遮断に取り組む姿勢が一層求められる中で、引き続き十分な行内体制の構築・強化に取り組んでまいります。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

なし

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

適時開示体制の概要

東京証券取引所が定める適時開示規則を遵守し、投資者への適時・適切な開示を徹底するため、重要な会社情報の伝達・公開に関する行内規則に則り、当行および当行の連結子会社に係る開示情報が、所管部署から経営企画部(広報室)に迅速に伝達され、適時開示規則に基づいた開示決定後、直ちに当該会社情報を開示する体制となっております。

1. 会社情報の報告・管理

適時開示に該当する会社情報は、本部所管部署において了知した場合、経営企画部にすみやかに報告され、経営企画部は、当該会社情報の事実確認と開示の実施まで厳格に管理を行っております。

2. 会社情報の開示手続き

経営企画部は、開示要件に基づいて所管部署・情報取扱責任者(担当役員)と協議により開示の可否を決定、開示様式を基に開示資料を作成し、所管部署および経営企画部の精査後、リスク統括部の法令等要件精査を受けたうえで、常務役員報告、情報取扱責任者(担当役員)の承認(情報内容により取締役会、経営会議へ付議)後、適時開示を実施しております。

3. 会社情報公表後のモニタリング

経営企画部は、公表後の影響について新聞記事や雑誌、インターネット上での掲載状況をモニタリングし、公表による影響について役員との情報共有を行っております。

【スキル・マトリックス】

氏名	地位	独立性 (社外)	企業経営・ 経営管理	法務・リスク マネジメント	財務会計・ ファイナンス	金融	IT・ デジタル	コーポレート ガバナンス・ サステナビリティ	営業推進	行政・ 地域経済
青柳 俊一	取締役		○	○	○	○	○	○	○	○
梅田 仁司	取締役		○	○	○	○	○	○	○	○
松丸 隆一	取締役		○	○	○	○		○	○	○
神田 泰光	取締役		○	○	○	○	○	○		
白井 克己	取締役		○					○	○	○
戸谷 久子	取締役	●						○		○
山田 英司	取締役	●	○				○	○		
杉浦 哲郎	取締役	●				○		○		○
木下 由美子	取締役	●		○	○	○		○		○
横山 均	監査役			○	○	○		○		
金杉 毅	監査役			○	○			○		
菊川 隆志	監査役	●	○	○	○			○		
豊島 達哉	監査役	●	○	○	○			○		