

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

当行では、「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」等からなる「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るほか、2023年度から2025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1～」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付け、コーポレート・ガバナンスの高度化に取り組んでおります。

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おります。

(<https://www.chibabank.co.jp/company/ir/pdf/cg-policy.pdf>)

【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

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、RAROA(Risk Adjusted Return on Asset:信用リスク控除後収益)(注)等により検証しております。

取締役会は、保有意義の妥当性について毎年個別銘柄毎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、当該事業年度につきましては、2025年3月末基準でこれらの検証を行いました。

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。また、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。

当行は、政策保有目的の株式を次期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。

(注)RAROA(Risk Adjusted Return on Asset:信用リスク控除後収益)は、発行体企業グループの預貸金収益や役務収益、配当収入から、株式に対するみなし引当や株式保有にかかる資本コストを控除して算出し、保有の経済合理性については、当行が設定した基準値をもとに検証しておりますが、発行体企業グループとの関係での秘密保持の観点はもとより、当行の金融機関としての営業機密の観点、信頼維持の観点及び顧客保護の観点に鑑み、各判断要素の具体的な基準数値等を開示することは控えております。

政策保有株式の削減実績

当該事業年度は9銘柄について全株売却済となり、2025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1,997億円となり、資本合計(連結純資産)に占める割合は17.45%となりました。

前事業年度と比較すると、保有株式銘柄数は減少している一方、政策保有株式の保有割合は微増となっておりますが、これは株式会社千葉興業銀行及びエッジテクノロジー株式会社の株式を新たに取得したことが主な原因となります。

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いたします。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係る議案 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おります。

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おります。

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おります。

〔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、ダイバーシティ推進による多様な人材が活躍する組織づくり、職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、働きがいを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。

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〕2025年7月1日現在

- ・取締役9名のうち3名が女性。(2021年6月に社内女性取締役を初めて選任)
- ・執行役員部長1名、部長2名、副部長、支店長・副支店長等の職位者133名が女性
- ・女性のリーダー職以上への登用者数は647名(女性比率30.8%)。

2021年7月2日から女性登用に関する新行動計画を策定しており、女性の登用を引き続き進めてまいります。

リーダー職以上に占める女性比率:現状30.8%(2025年7月1日現在)、目標:30%以上、達成時期:2026年7月1日

「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。

労働基準法における管理監督者に占める女性比率は18.9%

・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69.5%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おりませんが、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。当該差異の解消に向け、上記女性リーダー職以上に占める女性比率の数値目標を設定し、女性の活躍推進・登用拡大に向けた取組みを行っています。

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4名・海外拠点40名)、うち管理職は15名(海外拠点15名)配置しています(2025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45.5%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して多様性の確保に取り組んでまいります。

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、毎年、キャリア採用計画を策定の上、IT・デジタル部門をはじめ専門人材を中心に採用を行っています。現在、キャリア採用の行員は352名、そのうち管理職は104名おり、全行員のうちキャリア採用者が占める管理職比率は8.0%となっています(2025年7月1日現在)。2025年度以降も現状水準の維持ないし向上を目指して多様性の確保に取り組んでまいります。

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で、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、という好循環なサイクルを目指してまいります。

また、2019年5月に制定した「ちばぎんグループSDGs宣言」で特定した5つの分野のマテリアリティについて、地域の持続的な成長を実現するため、社会・環境課題の解決に向け具体的な活動を行っています。その中の1つのマテリアリティを「ダイバーシティと働き方改革を推進します」としており、多様な人材の活用、働き方改革の実現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係る取組み状況」に記載しておりますので、ご参照ください。

〔原則2-6〕(企業年金の資産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(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資産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おります。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の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、「地域の課題解決に貢献するなど、社会的価値を提供すること」こそが、企業グループとしての存在意義であると考えており、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・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。パーパスに向け、ビジョンとしている「地域に寄り添うエンゲージメントバンクグループ」を目指し、既存の事業領域における取組みの磨き込みや新事業への挑戦などを続けていくことで、社会的価値の提供を実現してまいります。

中期的な経営戦略

2023年度から2025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1～」において、当行グループは、「お客さま中心のビジネスモデルの進化」を取組指針としております。

「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」の3つの基本方針のもと、「DX」「GX」「アライアンス」「人的資本」「グループ・ガバナンス」の5つの価値創出の基盤を強化しながら、役職員一丸となって各種戦略と施策に取り組んでおります。

なお、中期経営計画の内容はホームページに掲載しております。

(<https://www.chibabank.co.jp/company/info/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」に記載しております。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おります。

()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おります。

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おります。

取締役の報酬につきましては、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おります。

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きましては、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おります。

取締役頭取の選定につきましては、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、取締役会で決定しております。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おります。

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きましては、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おります。

監査役候補者の指名

監査役候補者につきましては、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おります。

()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(2025年6月27日開催の第119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おりますので取締役候補者といたしました。

・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いたしました。

・淡路 睦(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いたしました。

・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いたしました。

・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いたしました。

・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おります。

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いたしました。

同氏の当行社外取締役就任期間は、本総会終結の時をもって10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おります。

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いたしました。

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するものであります。

同氏の当行社外取締役就任期間は、本総会終結の時をもって5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で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おります。

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。

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するものであります。

同氏の当行社外取締役就任期間は、本総会終結の時をもって1年となります。

・鍋嶋 麻奈(新任)

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。この知識と経験を活かすことにより、取締役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おります。

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。

【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

当行グループでは、「ちばぎんグループサステナビリティ方針」のもとに、経済価値と社会価値との両立を目指す「持続的経営」に取り組んでおり、「ちばぎんグループSDGs宣言」にて特定した5つのマテリアリティ(重要課題)のもと、グループ一体となって、事業活動を通じた社会課題解決に貢献する取組みを主体的に進めています。

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CO2排出量(SCOPE1+SCOPE2)を実質ゼロ」とするカーボンニュートラル宣言を行い、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。今後は、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まいります。

サステナビリティへの取組み及びTCFD提言及びTNFD提言に基づく気候変動による影響に関する開示は、有価証券報告書、統合報告書、ホームページに記載しておりますので、ご参照ください。

有価証券報告書(<https://www.chibabank.co.jp/company/ir/library/report/>)

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

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

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、専門性の高い職員などの人的資本、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ける人的資本投資額を確保し、専門人材向けの外部研修やオンデマンド学習コンテンツを拡充しています。さらに、「育成人材枠」を設け、法人・個人それぞれの領域におけるコンサルティング提案能力を強化するプログラムへの参加や、DXやICTコンサルティングなどへの異業種派遣を積極的に実施し、継続的に専門性の高い人材を育成することに注力しています。

統合報告書(<https://www.chibabank.co.jp/company/ir/library/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おります。

また、取締役会決議事項以外の業務執行については、社内規定に基づき、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おります。

【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おります。

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、取締役会で共有する。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する。

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する。

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、取締役会で決定する。

【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きましては、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」に記載しております。

【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4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おります。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の兼任状況は次のとおりです。

- ・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
- ・松岡 幸子 株式会社アートネイチャー 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おります。また、2018年度及び2023年度の「取締役会の実効性評価」には外部評価機関を活用し、評価の客観性と精度の高度化を図っております。

○2024年度は、前年度の外部評価機関による評価結果を踏まえ、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、実効性を評価いたしました。評価にあたっては、業務改善・再発防止に向けた取組み、取締役会の役割・機能、議論内容、運営状況、構成などのほか、指名・報酬・経営諮問委員会の状況や、取締役・監査役各個人の自己評価を評価の対象としております。また、グループC×Oの個人評価を含めグループC×Oの機能発揮状況を重要な論点として検証いたしました。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いたしました。

○2024年度の「取締役会の実効性評価」結果の概要は以下のとおりです。

以下の点より、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、実効性を確保していると評価いたしました。

- ・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、DX戦略・アライアンス戦略・人的資本戦略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る。
- ・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、議論が深化している。取締役会議長が社外取締役となったことや、社外取締役が3人から4人に増員となったことにより、一層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る。
- ・お客さまの声の収集・分析結果や、CX調査(注)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った。
- ・グループチーフオフィサー制のさらなる機能発揮を目的に、各C×O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に報告し議論するなど、グループ・ガバナンスの強化を図った。
- ・「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、開催回数を増やし、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・透明性の確保を図った。

(注)顧客ロイヤリティ指標であるCX指標等の調査、CX指標は株式会社野村総合研究所のCXMMに準拠しています。CXMMは株式会社野村総合研究所の登録商標です。

(<https://www.nri.com/jp/service/solution/fis/cxmm>)

評価結果を踏まえ、以下の課題に対する対応を行っていくことにより、さらなる取締役会の実効性向上及び業務改善・再発防止を図ってまいります。

- ・パーパス・ビジョンの浸透による組織風土の変革を進めており、取締役会としても浸透状況のモニタリングに加えて全ての取組みがパーパス・ビジョンに基づいた内容であることを確認してまいります。
- ・取締役会における重要戦略等の議論の充実を図るため、報告事項の絞り込みを含めた年間の議案設定の見直しや、社外取締役及び監査役とのミーティングを通じた重点的に議論すべき事項等の明確化などを進めてまいります。
- ・グループチーフオフィサーの機能・役割の明確化やグループ会社戦略の議論の充実などを通じてグループ・ガバナンスの一層の高度化を図ってまいります。

【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おります。

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とおりです。

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、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、監査役室長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、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。

【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おります。また、経営企画部担当役員は、IR活動の責任者として、IR活動に係る業務の管理全般を統括しております。

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おります。

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おります。

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おります。

【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。昨年度は、決算説明会や個別面談に加えて、成長戦略やDX戦略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まいります。対話のテーマにつきましては、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おりますのでご参照ください。

統合報告書 (<https://www.chibabank.co.jp/company/ir/library/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	2025年5月23日

該当項目に関する説明

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まいります。

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

IR説明会資料(2025年3月期決算説明会資料等) (<https://www.chibabank.co.jp/company/ir/library/presentation/>)

統合報告書 (<https://www.chibabank.co.jp/company/ir/library/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】

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)	108,056,000	15.27
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	40,707,800	5.75
日本生命保険相互会社	26,870,393	3.79
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	24,576,407	3.47
住友生命保険相互会社	18,302,000	2.58
明治安田生命保険相互会社	17,842,495	2.52
第一生命保険株式会社	16,219,599	2.29
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	15,099,544	2.13
損害保険ジャパン株式会社	14,037,968	1.98
STATE STREET BANK WEST CLIENT TREATY 505234	11,069,042	1.56

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

上記のほか、株式会社千葉銀行名義の自己株式98,132千株(発行済株式総数に対する所有株式数の割合12.18%)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	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	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4名

会社との関係(1)

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													

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i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)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
高山 靖子		高山靖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。 上記の取引は、その規模や性質に照らして株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、詳細の記載を省略します。	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向上が期待できることから社外取締役に選任しております。 さらに、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おります。

木内 登英	木内登英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。また当行は、同氏が勤務する株式会社野村総合研究所とは一般的な与信取引があります。上記の取引は、その規模や性質に照らして株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、詳細の記載を省略します。	株式会社野村総合研究所及び野村證券株式会社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おります。さらに、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おります。
吉澤 亮二	吉澤亮二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。上記の取引は、その規模や性質に照らして株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、詳細の記載を省略します。	S&Pグローバル・レーティング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おります。さらに、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おります。
鍋嶋 麻奈	鍋嶋麻奈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。上記の取引は、その規模や性質に照らして株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、詳細の記載を省略します。	米国の投資銀行での勤務を経て、大手外資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。この知識と経験を活かすことにより、取締役の意思決定機能や監督機能を一層強化し、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おります。さらに、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おります。

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

	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	7	0	3	4	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	7	0	3	4	0	0	社外取締役

補足説明

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)

2024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 8回(100.0%)

山崎 清美 6回(100.0%)

淡路 睦 6回(100.0%)

田島 優子(社外取締役) 8回(100.0%)

高山 靖子(社外取締役) 8回(100.0%)

木内 登英(社外取締役) 8回(100.0%)

吉澤 亮二(社外取締役) 6回(100.0%)

全開催回数は8回です。

山崎清美、淡路睦、吉澤亮二の3名は、2024年6月より委員に就任しております。2024年6月以降の氏名・報酬・経営諮問委員会の開催回数は6回です。

(指名・報酬・経営諮問委員会における主な審議内容)

- ・CEO後継者候補並びに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
- ・役員の変動について
- ・社外取締役の選任について
- ・社外監査役の選任について
- ・取締役・監査役のスキルマトリックスの見直しについて
- ・役員報酬について
- ・役員賞与の支給について
- ・業績連動RSのKPI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
定款上の監査役の数	5名
監査役の数	5名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

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(2024年度は15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おります。

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(2024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おります。

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おります。

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とおりです。

監査証明業務に基づく報酬 80百万円

非監査業務に基づく報酬 17百万円

合計 98百万円

(注)

1.非監査業務に基づく報酬とは、財務に関する相談業務等に係る報酬です。

2.当行、連結子会社が支払うべき会計監査人に対する報酬等の合計額は121百万円であります。

3.上記の金額は、消費税及び地方消費税を含んでおりません。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の数	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)

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	他の会社の出身者													

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)

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		高橋経一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、当行は同氏が業務執行者であった日本銀行と預け金や借入金等の取引があります。 上記の取引は、その規模や性質に照らして株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、詳細の記載を省略します。	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おります。 さらに、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おります。
穴澤 幸男		穴澤幸男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、当行は、同氏が副知事を務めていた千葉県との間で指定金融機関としての取引や預金・貸出金等の取引、出向者の派遣・受入等を行っています。上記の取引は一般的な取引であること、当行の連結業務粗利益に占める利益の割合は1%未満であること等から、「一般株主と利益相反を生じるおそれはない」と判断しております。またその取引は、その規模や性質に照らして株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、詳細の記載を省略します。	千葉県副知事等を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おります。 さらに、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おります。

松岡 幸子	<p>松岡幸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。</p> <p>上記の取引は、その規模や性質に照らして株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、詳細の記載を省略します。</p>	<p>監査法人及び会計事務所での勤務を経て、公認会計事務所を開業した経験を持ち、その中で培った高度な専門知識と会計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、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おります。</p> <p>さらに、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おります。</p>
-------	--	--

【独立役員関係】

独立役員の数	7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おります。
 - ・当行が定める独立性判断基準は以下のとおりです。
 - 独立性判断基準
 - 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。
 - (1) 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
 - (2) 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
 - (3) 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
 - (4) 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
 - (5) 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
 - (6) 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
 - (7) 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(1)～(6)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おります。

(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おります。

ストックオプションの付与対象者	
-----------------	--

【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

個別報酬の開示は行っておりません。
 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とおりです。

取締役に対する報酬等	344百万円
監査役に対する報酬等	105百万円
合計	449百万円

(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150百万円以内であります。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50万株以内であります。
- 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おります。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。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742億円となりました。なお、2024年6月26日の定時株主総会において、業績連動型譲渡制限付株式の導入について決議されたため、2024年度の報酬には入っておりません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

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」)の構成としております。(RS:譲渡制限付株式)
- ・報酬構成割合は、「基本報酬」70%、「賞与」10%、「固定RS」10%、「業績連動RS」10%としております。
- ・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、役位毎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。短期的な業績のインセンティブとして賞与を導入しておりますが、健全な経営を維持するため、割合は全体の10%におさえ、短期の業績を睨んだ経営がなされるインセンティブにならないよう設計しております。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おります。

(金銭債権の額の算定方法)

以下の ① 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、 ② 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いたします。

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 ① 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係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いたします。
- (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いたします。

<目標指標>

評価軸(ウェイト・変動幅)
財務項目 (50%・0-150%)
非財務指標(50%・0-150%)

財務指標
カスタマーエクスペリエンス
人的資本
サステナビリティ

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
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

なお、2024年6月26日開催の第118期定時株主総会にて、ご承認をいただき、運用を開始したものであり、2024年度の役員報酬として支給実績はありません。

○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」のみとしております。

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」のみとしております。なお、報酬額は監査役の協議により決定しております。

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争する業務への従事、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おります。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おります。

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おります。当該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株以内と決議しております。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おります。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、答申を受けております。また、取締役会は、当該事業年度に係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おります。

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とおりです。

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、月例の役員別固定報酬とし、役員別固定報酬は、役員毎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・経営諮問委員会でも適宜検討を行う。

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、役員毎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=70:10:10:10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うけ評価配分する。取締役会は、当該権限が取締役頭取によって適切に行き渡るよう、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】

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、監査役室長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名おります。任期は1年、定年は原則75歳としております。
・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おります。
・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おりません。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)

取締役・取締役会

取締役会は、社外取締役4名を含む9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の業務執行を監督しております。なお、取締役会における社外取締役の割合を44.4%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月から取締役会議長を社外取締役としております。

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おります。

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おります。

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、取締役会議長の諮問機関として「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おります。なお、2022年10月より委員長は社外取締役とすることとしました。

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おります。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おります。

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、定期的開催しております。

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)を開催しております。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おります。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」をそれぞれ原則半期に1回開催しております。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、グループ管理部署を設置しております。

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」(原則四半期に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)を設置しております。

グループ管理体制

「グループチーフオフィサー(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グループチーフオフィサー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。また、2025年4月からは、地域金融機関としての社会的責任の高まりを踏まえ、長期志向で「経済価値」「社会価値」のバランスの取れた経営を目指すサステナビリティ経営、とりわけ社会的課題や環境課題への対応をグループ横断的に進めるため、グループCSUO(最高サステナビリティ責任者)を配置しております。

なお、「グループ会社管理規程」をもとに、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

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おります。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、重要書類のチェック、本部・営業店への往査等を常時行うことにより、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おります。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おります。

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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	第119期定時株主総会(2025年6月27日開催)の招集通知を2025年6月5日(22日前)に発送いたしました。
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おります。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いたしました。
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おります。
招集通知(要約)の英文での提供	第108期定時株主総会(2014年6月27日開催)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おります。
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おります。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	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おります。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	2024年度は、8回の個人投資家向け会社説明会を開催しております。(2024年4月、2025年2月～3月に開催、延べ2,958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おります。 (5月、11月に計2回開催、延べ381名参加) また、第1・第3四半期の決算説明会も実施しております。(8月、2月に計2回開催、延べ149名参加)	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	2024年度は、新型コロナウイルス感染症拡大以降実施を見送っていた代表者等による海外投資家現地訪問による面談を再開しました。(2024年7月にCEOが欧州、CSOがアジアを訪問、2024年10月にCEOが北米を訪問し、現地の投資家と面談) オンライン面談や、国内での対面面談とあわせて、海外投資家との面談を81回実施しております。	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、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。 (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財務管理グループ、IR担当役員は経営企画部担当執行役員としております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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。

環境保全活動、CSR活動等の実施

<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まいります。

これらの活動について、グループ役職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」を共に創ってまいります。

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使途とする投融資を「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、及び融資に取り組むことが環境・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まいります。

【本店ビルの環境性能】

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。「ちばぎんの森」では、当行役職員やOB・OGのボランティアにより植樹・育樹活動を継続しています。

直近では2022年10月、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、当行役職員等約250名が7,350本の植樹を実施しました。

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おります。
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おります。

【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、そこで働く職員一人ひとりに「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】

職員一人ひとりが、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・増進施策を推進しています。健康経営の実践がパーパス・ビジョンの実現につながるものとして、「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。

【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、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、育児中セミナー等)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、2024年度の男性の育児休業取得率は115.3%に達しました。

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相談窓口を設置しています。

育児休業取得率は、年度内の育児休業取得者数÷年度内に子が出生した職員数で計算したものです。子の出生年度と育児取得年度が同一とは限らないため、取得率が100%を超える場合があります。

【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。2024年度の有給休暇取得率は82%です。

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、LGBT等性的マイノリティに関する理解促進、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

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

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)の整備に係る基本方針に基づき、次のとおり内部統制の整備・強化に取り組んでおります。

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、その徹底を図っております。

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、関係を遮断しております。また、マネー・ロンダリング等を防止するため、「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おります。

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おります。

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、これを実施しております。

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おります。

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おります。

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おります。

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おります。

2. 取締役の職務の執行に係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係る情報については、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おります。

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おります。

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おります。

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おります。

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おります。

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おります。

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おります。

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・効率化を図っております。

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おります。

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おります。

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する。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おります。

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・監督を強化しております。

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・ルールを遵守しております。

当行及び各社は、財務報告に係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おります。

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おります。

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おります。

監査役補助者は業務執行に係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おります。

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おります。

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おります。

監査役会に前第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おります。

8. その他監査役を補助する体制その他の監査役への報告に関する体制

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おります。

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おります。

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おります。

業務の適正を確保する体制の運用状況の概要

2024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. 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」を公表しております。当行グループは、「グループチーフオフィサー（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グループチーフオフィサー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おります。「定時取締役会」を12回「臨時取締役会」を11回開催し、業績計画、人材戦略など重要な業務執行や中期経営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おります。また、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。その他、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おります。なお、ガバナンスのさらなる透明性・客観性を図るため、2024年度から社外取締役を1名増員し社外取締役比率を高めたほか、取締役会議長を社外取締役に変更いたしました。

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し、「コンプライアンス委員会」を12回開催しております。同委員会では、プログラムの実施状況やコンプライアンス違反に係る真因分析に基づく再発防止策の検討、マネー・ローディング、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。また、「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うとともに、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おります。なお、業務改善命令への対応として、パーパス・ビジョンをしっかりと組織に浸透・定着させることが全ての問題点に共通すると捉え、「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・改善策の検討につなげております。また、監査において組織横断的に浸透・定着しているかを検証しているほか、業績表彰体系の見直しに係る営業店及び本部とアライングを実施しています。さらに、監査部の活動状況について半期毎に経営会議と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おります。

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おります。2024年度は12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い、適切に管理しました。また、「ALM委員会」「リスク管理委員会」等によりリスク毎の対応方針を協議したほか、AI技術の積極的な活用を見据え、基本的な取組方針である「ちばぎんグループAIポリシー」及び「AIリスク管理規程」の制定を取締役会で決議し、AIリスク管理体制の構築を進めております。被監査部門から独立した監査部が、本部、営業店及び子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おります。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係る管理体制等について、定期的に取締役会へ報告するとともに、より高度なサイバーリスク管理や各種セキュリティ対策を一層進めていく態勢を構築するためシステム部内に「サイバーセキュリティ管理室」を新設いたしました。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

グループチーフオフィサー（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おります。「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おります。なお、当行監査部による各社の固有業務を重点的に検証する監査を開始し、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、さらに深掘りして検証する態勢を整備しております。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。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グループ管理部を、「グループ戦略部」が統括し、グループ一体経営やグループ・ガバナンスの高度化を進めています。業務改善命令を踏まえ、グループ・ガバナンスの強化を図るため、C×Oによる業務執行状況や課題認識に関して取締役会で報告したほか、当行執行役員とグループ会社職員との意見交換会の実施、当行の常勤監査役がグループ会社の役員に加え職員とも面談をするなど、一体的な管理を強化しました。また、当行と同様に業務改善命令を受けたちばぎん証券監査部による監査結果について、当行の取締役会で報告したほか、一部の当行の監査部員をちばぎん証券監査部兼務とし、態勢整備への直接関与を継続しております。

5. 監査役監査の実効性の確保

監査役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、本部・支店への往査、取締役・部長との面談の実施に加え、グループ会社役員との面談やグループ監査役会議の頻度を上げることなどを通じ、グループ・ガバナンスの視点からも、客観的・合理的な監査を実施しました。また、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」にて監査部より監査結果等について毎月直接報告を受ける仕組みの構築、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おります。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、監査役室長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。

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おります。

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おります。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おります。

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おります。

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おります。

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、具体的な対応方法を網羅する実践的なマニュアルを設けております。

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な対処方法等について、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おります。

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いたします。

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. 情報開示に係る社内体制の状況

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きましては、諸規程の定めに従い、適切に実施しております。

適時開示に係る会社情報は、行内の定めに従い、経営企画部に集約され把握・管理を行っております。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おります。

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おります。

< 当行及び当行の連結子会社であるちばぎん証券株式会社（以下「ちばぎん証券」）に対する行政処分及び今後の取組みについて >

2023年6月23日、当行に対して、金融商品取引法第51条の2に基づき、仕組債の勧誘販売に係る金融商品仲介業務に関し、投資者保護上の問題が認められる状況に係る業務改善命令が、ちばぎん証券に対して、金融商品取引法第51条に基づき、仕組債の勧誘販売につき適合性原則に抵触する業務運営の状況に係る業務改善命令が、それぞれ関東財務局より発令されました。

当行及びちばぎん証券といたしましては、この度の事態を厳粛に受け止め、経営管理態勢及び内部管理態勢の強化を含め、引き続き改善・再発防止に取り組む、お客さまをはじめ関係者の方々からの信頼回復に努めてまいります。

取組み全体の進捗状況としては、組織体制・評価体系の見直し、研修・勉強会の企画等、改善計画に基づく各種施策を着実に実施しており、千葉銀行、ちばぎん証券ともに業務改善計画の全ての施策の実施が完了しました。今後も、エンゲージメントサーベイやコンプライアンスアンケート、NPS（注）アンケートなど、行内・行外向けのさまざまな調査・アンケート等を通じて効果検証を行い、PDCAによる実効性向上を図ってまいります。

また、当行及びちばぎん証券は、各業務改善命令に基づき、それぞれ業務改善報告書を関東財務局に提出しました。

リリース文 (https://www.chibabank.co.jp/data_service/file/news20230724_01_001.pdf)

リリース文 (https://www.chibabank.co.jp/data_service/file/news20230831_02_001.pdf)

リリース文 (https://www.chibabank.co.jp/data_service/file/news20231016_01_001.pdf)

リリース文 (https://www.chibabank.co.jp/data_service/file/news20240115_02_001.pdf)

リリース文 (https://www.chibabank.co.jp/data_service/file/news20240415_02_001.pdf)

リリース文 (https://www.chibabank.co.jp/data_service/file/news20240716_01_001.pdf)

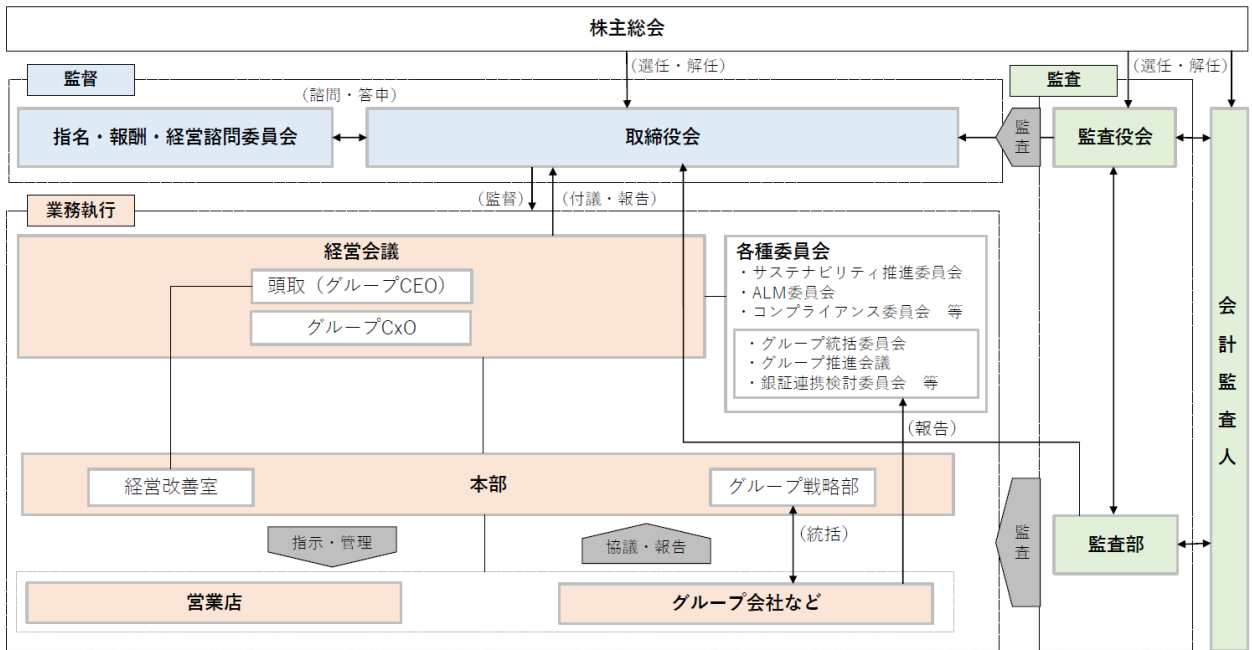
リリース文 (https://www.chibabank.co.jp/data_service/file/news20241015_01_001.pdf)

リリース文 (https://www.chibabank.co.jp/data_service/file/news20250115_01_001.pdf)

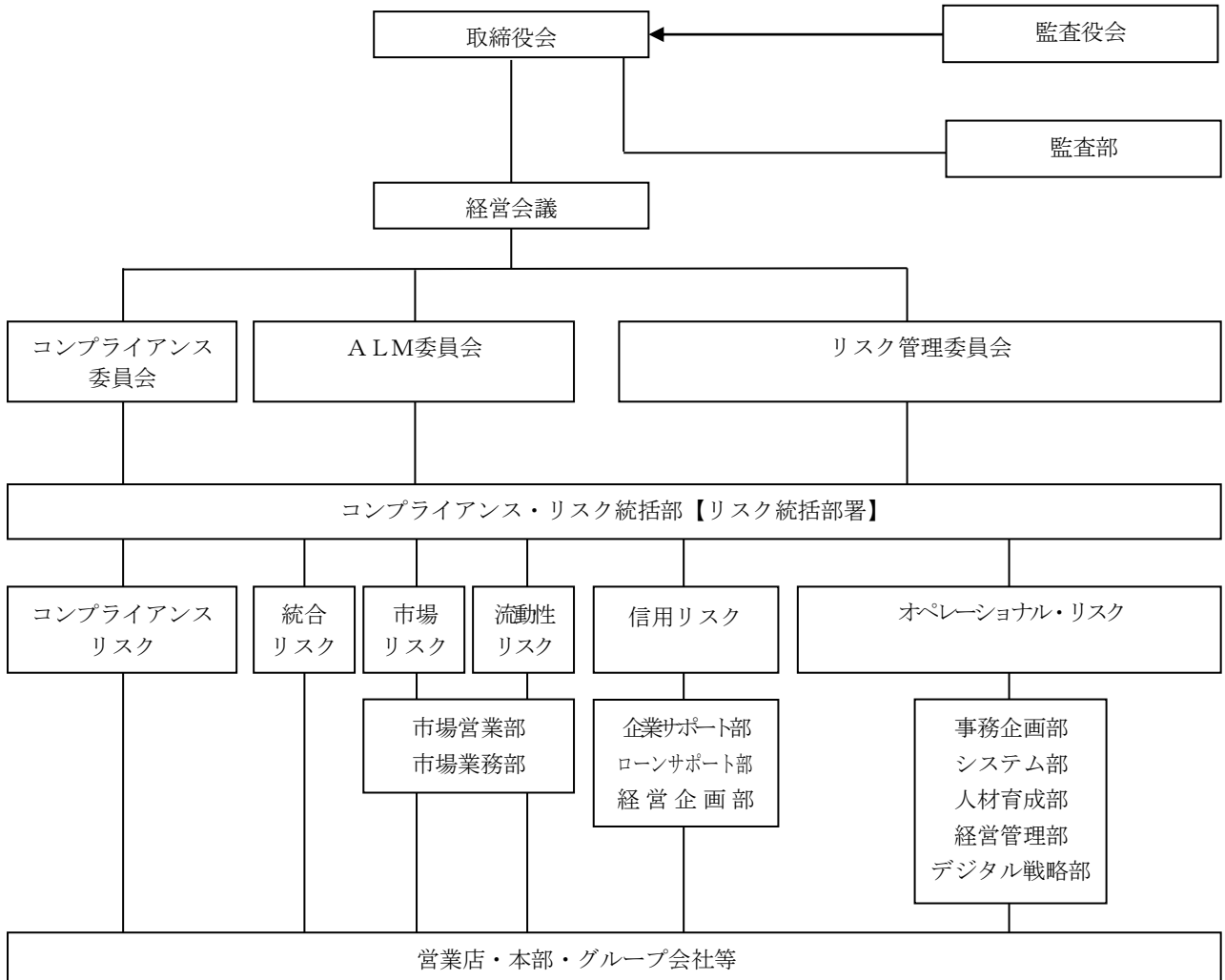
リリース文 (https://www.chibabank.co.jp/data_service/file/news20250415_01_001.pdf)

（注）NPSはベイン・アンド・カンパニー、フレッド・ライクヘルド、NICE Systems, Inc.の登録商標です。

【コーポレート・ガバナンス体制】（2025年9月5日現在）



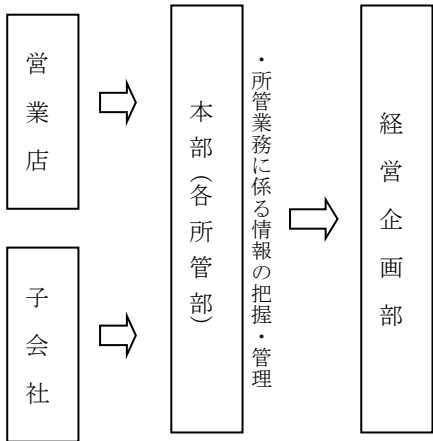
【リスク管理体制】（2025年9月5日現在）



【会社情報の適時開示に係る行内体制の状況】（2025年9月5日現在）

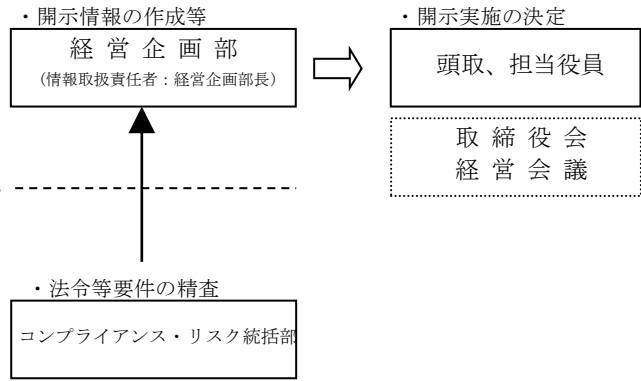
〈会社情報の把握・管理〉

- ・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

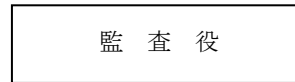
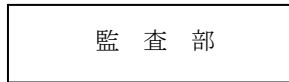


〈開示〉

会社情報の適時開示

〈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】

※本一覧表は、各人の有するすべての専門性や経験を表すものではありません。

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	取締役専務執行役員 (代表取締役・グループCBO・営業本部長)		●	●	●	●		
淡路 睦	取締役専務執行役員 (代表取締役・グループCSuO)		●	●			●	●
牧之瀬 孝	取締役常務執行役員 (グループCSO)		●	●	●	●		●
小野 雅康	取締役常務執行役員 (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 亮二	取締役 (社外取締役)		●	●		●		●
鍋嶋 麻奈	取締役 (社外取締役)	●	●	●		●	●	●
福尾 博永	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。