

人的資本への取り組み

人が重要な財産

人を大切にして、リスペクトし、育てます。

お客さまが抱えるさまざまな課題にお応えするために、行員がモチベーションを高く維持し、ユニークな価値創造に果敢にチャレンジできる会社になることを目指します。経営戦略、事業戦略の実現のため、適所適材・適材適所の人員配置を行うとともに、常に仕事の成果を最大化できる人材を育てていきます。



執行役
人事 所管
大道 浩二

人事ビジョンとあるべき人材像

人事ビジョン



行員が働きがいを感じ、活躍できる場を創ります

行員一人ひとりがプロフェッショナル人材となり、また、あり続けることを支援します

当行が定義する「あるべき人材像」とは？

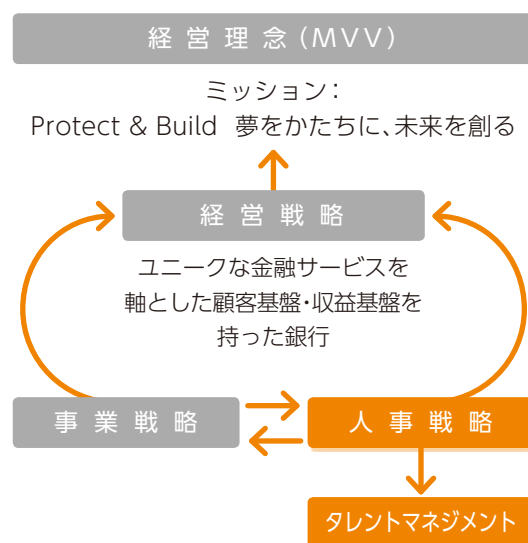
あるべき人材像を「プロフェッショナル人材」と定義しています。
プロフェッショナル人材とは、単に専門性が高いだけでなく、当行が掲げるバリューを体現し、常に仕事の成果を最大化できる人材です。

人事の基本的な考え方

当行のミッションである「Protect & Build 夢をかたちに、未来を創る」を実現するための原動力として、人材を重要な財産 (Human Capital) と定義し、人事戦略を推進しています。
行員一人ひとりがプライドを持って働き、あるべき人材像である「プロフェッショナル人材」を目指す公平公正な人事制度を構築していきます。

○ 人事の基本方針

- 1 業務推進力・人間力・倫理観を備えたプロフェッショナルの向上
- 2 適所適材・適材適所の実現を通じた成長機会の提供
- 3 行員が安心して働ける「心理的安全性」の確保



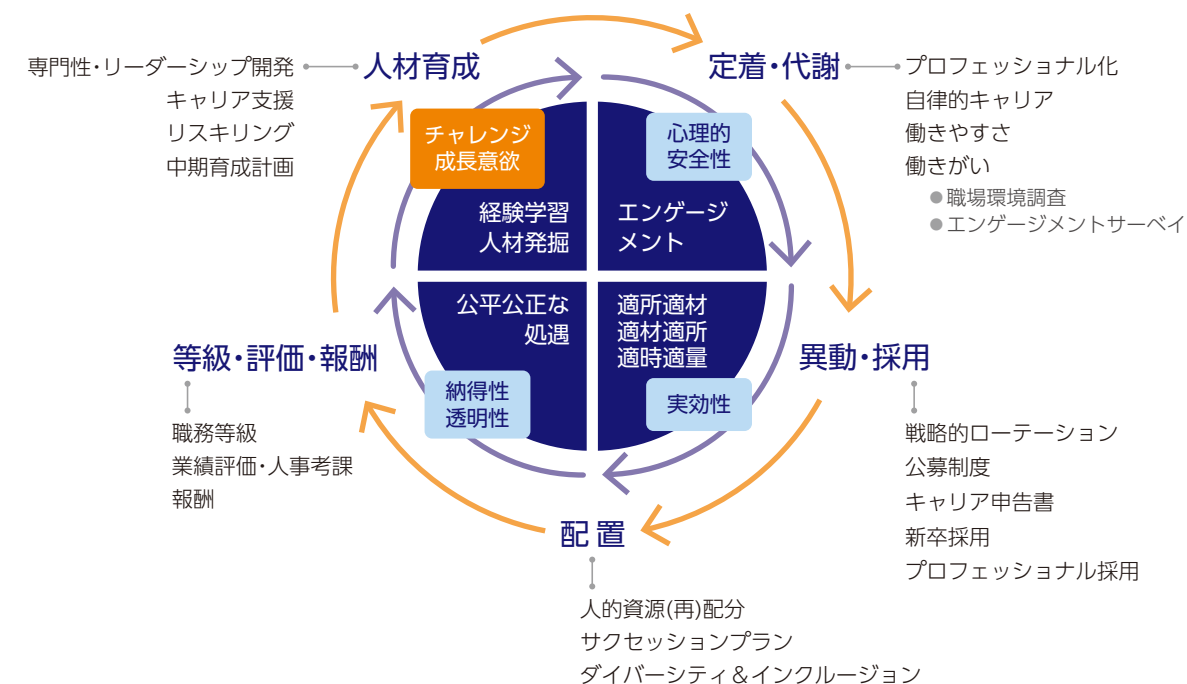
人事戦略

当行の人事戦略は、経営理念や経営戦略・事業戦略とのつながりを重視するとともに、人事戦略の中核に「タレントマネジメント」を置いています。

当行の考える「タレントマネジメント」とは、行員の能力とリーダーシップを最速で開花させることにより、行員の意欲を増進させ、成果を最大化するプロセスです。「タレントマネジメント」の実現に向けては、本人・上司・人事部が一体となって取り組みます。

○ タレントマネジメントサイクル

タレントマネジメントサイクルを通じて人事施策全般を有機的に統合・連動させることで、人事戦略の実効性を高めます。



人材育成への取り組み

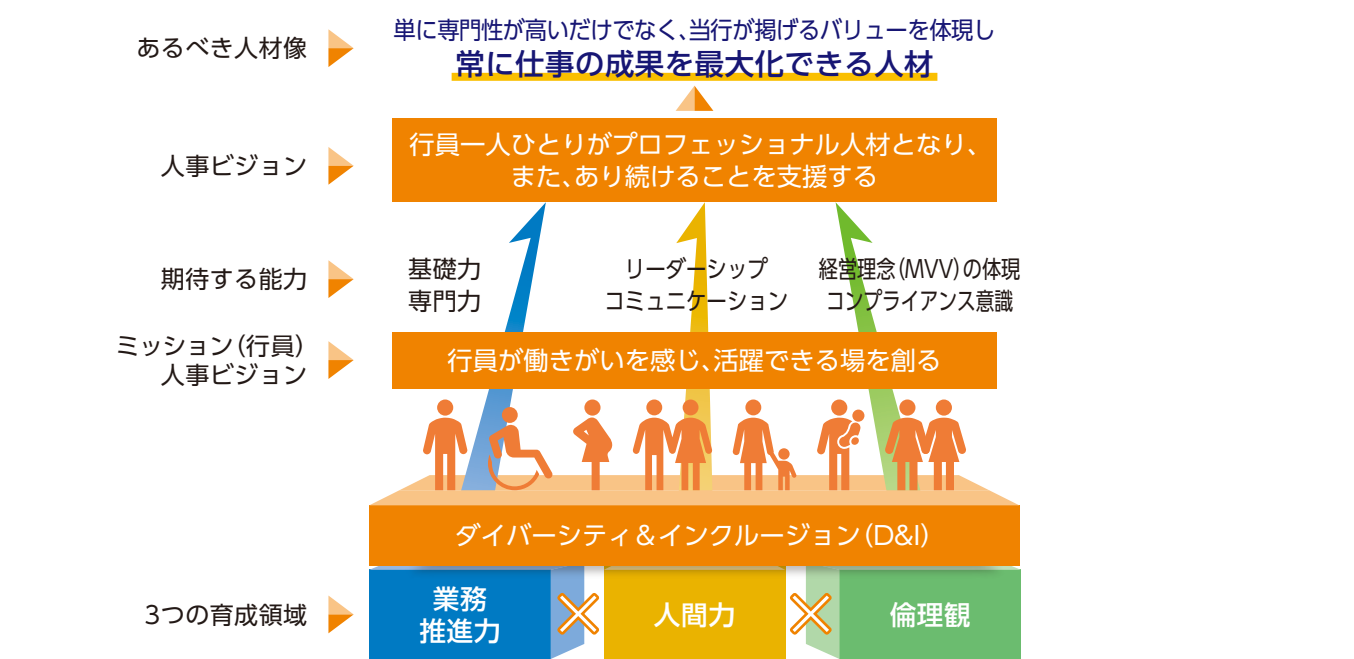
「プロフェッショナル人材」の育成に向け、人材育成基本方針において業務推進力・人間力・倫理観の3つの育成領域を定め、各種育成施策を実施しています。

また、経営戦略・事業戦略を実現する人材を育成するために、2021年から「中期育成計画」を定め、戦略実現に必要な能力の強化を図っています。

人材育成基本方針

業務推進力・人間力・倫理観の3要素を備えた「仕事の成果を最大化できる人材」を育成します

▶ 人材育成方針のイメージ



○ 育成領域別の人材育成体系

行動変容	業務推進力	人間力	倫理観
	基礎力の向上 専門力の強化 業務推進力の発揮	マネジメント&セルフマネジメントの強化 リーダーシップの発揮 対人理解力・コミュニケーション力の強化	経営理念(MVV)の体現 コンプライアンス意識の向上 自律的キャリアの構築
重点項目	経営戦略・事業戦略(重点・新規)の実現 金融基礎・専門・関連周辺知識の習得 DX&IT・語学のレベルアップ	管理職のマネジメント力強化 次世代リーダーの発掘・育成 若手の成長支援とマルチスキル化	MVVの浸透とFD ^(※1) ・行動指針に基づく行動 コンプライアンスマインドの醸成 キャリアディベロップメント
育成施策	専門力・業務力:OJT・Off-JT 中期育成計画(全行共通・部門別) 事業戦略別カスタマイズプログラム <法人金融部門の例> 融資財務分析(基礎・アドバンス・マスター)/渉外スキル (初級・中級・上級)/相続事業承継/M&A/KYC/ トランザクションバンキング/オペレーション	マネジメント:管理職プログラム 既任管理職 新任管理職 リーダーシップ:次世代リーダープログラム ジュニアリーダー シニアリーダー ステージチェンジ:昇格者プログラム AVP ^(※3) 昇格者 VP ^(※4) 昇格者 若手行員:成長支援プログラム 2年目:自立 3年目:挑戦 1年目:業務適応・社会人基礎	フィロソフィー:各種施策 経営理念・行動指針 FD コンプライアンス:研修プログラム コンプライアンス AML ^(※2) ハラスメント ダイバーシティ:各種施策 D&I ウェルビーイング 多様な働き方 キャリア:節目研修 ミッドキャリア シニアキャリア ジュニアキャリア ミドルキャリア
	DX&IT:リテラシープログラム デジタル化推進 ITスキル		
	語学:スキルアッププログラム 英語 中国語		
	基礎力:クオリティアッププログラム(金融知識・周辺知識・ポータブルスキル)		
	資格制度(部門別)	金融専門オンライン講座	カフェテリアプログラム ^(※5) 学習支援金制度

※1 フィデューシャリー・デューティー(顧客本位の業務運営)
※2 マネー・ローンドリング防止対策
※3 アシスタントヴァイスプレジデント
※4 ヴァイスプレジデント
※5 カフェテリアプログラム:自由選択型の自己啓発プログラム セミナー / 集合研修 / 通学講座 / オンライン講座 / e-learning / 通信教育 など

▶ プロフェッショナルを育むキャリア支援

能力アップ	部門別資格制度	○ 「価値の高い銀行」を目指した資格制度 資格制度は、資格取得のための学習を通じて行員が自己の能力と向きあい、保有する知識やスキルを向上させる制度です。 また、さらなるステップアップのための自己課題を明確化しその解決に挑む中で、真のプロフェッショナル人材へと成長していくことを目指しています。 【1】基礎資格 業務遂行に必要な基礎知識・スキル 【2】専門資格 業務の専門性を高め、競合との差別化や戦略実現に寄与する知識・スキル
学びの促進	学習支援金制度	
カフェテリア	自由選択型プログラム	
学び放題	金融専門オンライン講座	
スタッフベネフィット	外国語レッスン	
顔が見える人事	キャリア面談(3年で全行員)	
コンサルティング	キャリア相談窓口	
モチベーション	TSB Award(表彰制度)	

▶ 多様な学習の機会

当行では、兼業は「行員の能力開発やリスクリング」、また「セカンドキャリア開発や自己実現」における有益な人材育成ツールと考えています。

そのため、兼業を行員の成長機会と捉え、兼業者の活動を応援する体制を整備しています。

実績	2021年12月末	2022年12月末
兼業者数	30人	23人

今一度見直そう「あいさつ文化」

自由と規律が共存する自律型組織への変革として、「おはよう」「ありがとう」「おつかれさま」などのあいさつが自然に交わされるようになる「あいさつ文化」の定着を図りました。行員アンケート結果から、「職場が明るくなった」「相談しやすい雰囲気になった」「周囲に関心を持つようになった」などのポジティブな回答が多数得られ、職場環境が改善されていっています。



行員が登場する動画を作成し「あいさつ文化」の浸透を図りました

ダイバーシティワーク

多様な人材が互いを尊重しながら、働きやすく、働きがいを持てる職場づくりを目指し、性別を問わず仕事と家庭を両立できる環境づくりを行い、柔軟な働き方の推進に向けた取り組みを行っています。

グローバル人材

現在、私は親会社である台湾のCTBC Bankに出向しています。

私の主な業務は日系企業向け法人営業で、具体的には、台湾に進出している、あるいは進出を検討している日系企業の新規開拓および取引深耕です。仕事では日台の商習慣や考え方の違いに戸惑うこともあります。違いを楽しみながら業務に励んでいます。日本との明らかな違いの一つは、管理職に占める女性の多さです。台湾には、性別に関わりなく活躍の機会が与えられていることに加えて、育児は家族でするものという文化があり、そのため女性が柔軟な働き方を選択できるからだと思います。私はこれまでの法人営業の経験と語学力により台湾で働く機会に恵まれました。海外での仕事は非常に楽しく、大きなやりがいを感じています。



CTBC Bank
国際業務管理部
福田 全延

多様な働き方(育児休業制度を利用した行員紹介)



新宿支店
岡山 奈津希

私は2回の育児休業を取得し、いずれも育児と仕事の両立に不安を持ちながら復職しました。時短勤務での復職ということもあり、限られた時間の中で優先順位をつけ、生産性を上げて働くことを常に意識しています。子どもの病気で急に休むこともあり、周囲には迷惑をかけて心苦しいのですが、同僚の「いつかみんなも通る道だから」という温かい言葉に支えられ、今は楽しく働くことができます。仕事で離れている時間があるので、子ども達と過ごす時間はより濃密になりました。また、夫の協力も得て、自分の時間も大切にしています。働いていることで社会の一員であることを実感でき、気付くことも多くあります。それも職場の仲間や家族のサポートのおかげと日々感謝しています。長期間にわたる育児は、大変さが身に染みてわかるとともに、さまざまなことを学ぶことができると思います。

【育児休業復職率】
100%
(2022年度)

ダイバーシティ推進と働きやすい職場環境の提供

ダイバーシティ推進を「変化に適応し、イノベーションを生み出す成長戦略」と位置づけています。すべての行員が公平な立場を保障され、相互に存在を認めながらサポートし合い、安心して自身の強みを発揮できる状態を目指しています。

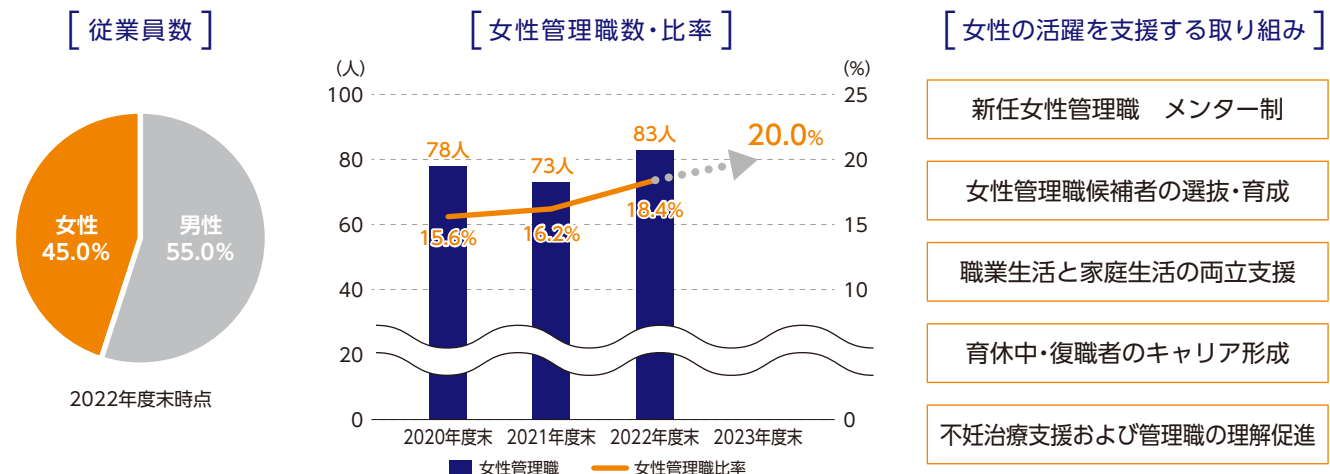
ユニークさを生み出す多様性の尊重

当行は従業員の約75%が中途入行者で、外国籍採用も積極的に行っています。異なるバックグラウンドをもった人材が、さまざまなアイデアを出しあって、CTBC Bankのグローバルネットワークを活用し、当行の強みである「ユニーク」な商品や金融サービスを生み出しています。

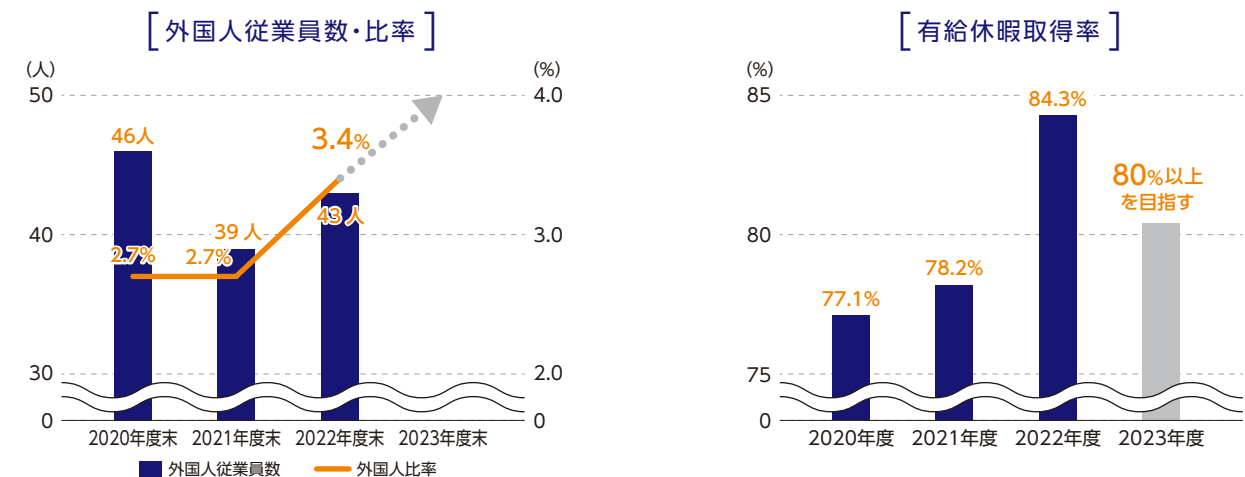
【中途入行者比率】
75.4%
(2023年3月末時点)

データで見るダイバーシティ推進

女性の活躍推進



グローバル人材の活躍推進



不妊治療の現状と大変さを知るための啓発ツールとして、有志メンバーが『仕事と治療の両立のための不妊治療サポートガイドブック』を作成しました。

「ガイドブックに込めた想い」

- 不妊治療に悩む行員や相談を受けた上司・同僚がガイドブックを活用し、安心して相談し合える職場を築けたら嬉しいです。
- 多くの方に不妊治療について知っていただき、治療に取り組みやすい環境を作り、キャリアも妊娠・出産もあきらめずに済む方が増えればと思いプロジェクトに参加しました。
- 女性がキャリアを保ちながら長く働くためには不妊治療に対する理解は必須だと感じ、ガイドブック作成に参加しました。



ステークホルダーコミュニケーション

当行では、「お客さま」「行員」「社会」「株主」などのステークホルダーとのコミュニケーションの機会を充実させています。お客さまをはじめとするステークホルダーの皆さまからのさまざまなご意見を受け止め、経営改善に生かし企業価値を高めることで、より良い商品・サービスをお客さまへ提供することができると考えています。



お客さま

店頭やお客さまアンケート等を通じてお寄せいただいたお客さまの声に向き合い、商品・サービスで改善すべき点に随時対応しています。

お客さまアンケート

2022年度は、4回アンケートを実施し、延べ3,000人のお客さまにご回答いただきました。いただいたご意見・ご要望を分析し、お客さまのニーズを把握するとともに、フィデューシャリー・デューティーに沿ったお客さま対応の実現に向けて、応対力の強化や、商品・サービスの品質向上につなげています。

「東京スター銀行VRラウンジ」でのセミナー開催

バーチャル店舗「東京スター銀行VRラウンジ」では、実際の店舗同様、各種手続きや個別相談サービスのご予約など、お客さまへさまざまなサービスを提供しています。そのほかにも、人生の資産づくりに見通しを立てる「人生の見通しセミナー」も実施しています。2022年度は約100回オンラインセミナーを開催し、延べ900人のお客さまにご参加いただきました。お客さまからは、東京スター銀行で資産形成を始めたいといったお声を多くいただきました。



行員



さまざまな施策を通じて行員同士の関係を深め、働きやすい環境の整備や行員の働きがいの向上に努めています。

行員の声

当行では、独自の「職場環境調査」や「エンゲージメントサーベイ」を通じ、常に行員の声に耳を傾け、行員一人ひとりの考え方やコンディションの把握に努めています。調査結果は速やかに経営層に報告され、行員のモチベーションやエンゲージメントを高める施策および働きやすい職場環境づくりに役立てています。

1on1

上司と部下の対話を通じてお互いの信頼関係を築き、関係の質を高めることを目的として、2020年から1on1を実施しています。コロナ禍においても、定期的に1on1を実施することで、上司・部下の関係性を維持しつつ、心理的安全性を確保しました。この取り組みを継続的に実施していくことは、部下のやりがいや情熱を引き出し、チームの持続的成長を高めることにつながると考えています。また、上司・部下間だけでなく、部門をまたぐクロス1on1や、新任管理職や女性リーダーの自立を促すメンターによる1on1も実施しています。

行員と経営陣が気軽に投稿できるチャットツール

行員の声を経営に生かすため、行員が率直な意見を自由に発信できるグループチャットを設けています。経営陣からの定期的なメッセージ配信をはじめ、部門や役職の垣根を越えて、経営方針などに関する意見交換や好事例の共有、勉強会やイベントの共有など、行内コミュニケーション活性化にもつながっています。

社会



社会貢献活動の取り組み

企業としての社会的責任を果たし、社会・お客さまとともに発展していくため、各種の社会貢献活動に積極的に取り組んでいます。詳細については33～34ページをご覧ください。

オレンジリボンキャンペーン

当行は、子ども虐待防止のシンボルマークとしてオレンジリボンを広める「オレンジリボン運動」に賛同しています。子どもと家族の笑顔を守り、子育てをする親へ温かいまなざしが向けられる社会となるよう、毎年11月に「オレンジリボンキャンペーン」として、行内やお客さま向けの啓発活動を実施しています。

クリアファイル



安全ピンバッジ



行員に配布したオレンジリボングッズの一部

他金融機関との業務提携

東京スター銀行の子会社である株式会社東京スター・ビジネス・ファイナンスでは、他金融機関が取り扱うリバースモーゲージの保証業務を行っています。2023年6月末現在、業務提携先は8金融機関となりました。各提携金融機関とのパートナーシップを通じてリバースモーゲージの利用促進を図ることで、企業と社会のさらなる発展を目指しています。



株主



株主 (CTBC Bank) とは、綿密なコミュニケーションを実施し、建設的な意見交換をしています。

当行のコーポレートガバナンス

指名委員会等設置会社として、当行の健全かつ適切な業務運営や企業価値の向上などコーポレートガバナンスの強化に努めていきます。

各機関の役割と責務を明確化し、意思決定や業務執行の迅速化や効率化などを通じ、透明性の高い経営体制の構築を目指します。



執行役
経営企画 所管
張 祐源

▶ 中長期的戦略に基づく取り組み

すべてのステークホルダーへの権利および利益の公正な実現のため、情報開示を充実させて企業統治に関する説明責任を果たすとともに、法令等遵守や健全な業務運営を通じて、銀行の責務である顧客保護の確保および金融の円滑化を図ってまいります。

▶ 基本的な考え方

当行は、銀行としての公共性に十分配慮しながら、収益性を確保し、企業価値を高めることを経営の最重要課題としています。経営の透明性の確保、意思決定のスピードアップ、およびグローバルに通用する経営体制を実現するため、当行は、「指名委員会等設置会社」制度を採用しています。

コーポレートガバナンスを適切に機能させていくためには、(1)すべてのステークホルダーの権利および利益が適切に守られること、(2)適時適切な情報開示による企業活動の透明性の確保、(3)取締役会、取締役会が設置する委員会に期待される役割や責務の役割の達成、といった点が重要であると考えています。当行の株主は外国法人（主要株主）一名で構成されています。このようなユニークな株主構成のなかで、経営の独立性を確保しつつ、主要株主による適切な経営管理（主要株主による当行の経営に関する指導、協議、助言、モニタリングなど）や主要株主のグループとの適切な連携のもと業務運営を行うために、「東京スター銀行のガバナンスに関する基本ポリシー」を制定し、当行のコーポレートガバナンスの基本的な考え方を明らかにしています。

○ 情報の適時開示

さまざまな利害を持つステークホルダー（株主・投資家、当行役職員、取引先、債権者、地域社会など）との適度な緊張関係と良好な協力関係を維持することは、当行の運営にとって大切なことであり、長期的な成長につながると考えています。適時適切な情報を開示することにより、当行の状況を正しく理解し、信頼を深めていただくことの重要性を認識し、ステークホルダーの立場を尊重する企業風土の醸成と社内体制の整備に努めています。

すべてのステークホルダーに対して重要な情報の適時適切な開示を行うほか、公平かつ容易に情報を入手できる機会の確保など、さらなる改善に取り組んでいます。

○ 取締役会に期待される役割

指名委員会等設置会社である当行では、コーポレートガバナンスにおける取締役会の役割が大変重要なものになっています。「基本方針の決定機能」および「監督機能」を取締役会の専管事項とし、「業務執行決定機能」を原則として執行役へ委任することにより、スピード感のある意思決定を確保するとともに、透明度の高い経営体制を構築しています。

毎月開催される取締役会において、担当執行役からは、月次業績、ビジネスごとの業績状況や活動実績・計画進捗状況、リスク管理状況、取締役会からの要請事項やその他報告を要すると判断する重要事項についての報告を受けています。コンプライアンス・内部監査にかかる事項、執行役の職務状況などについても定期的に報告がなされています。これに対して取締役は、積極的に意見を述べ、執行役の業務執行に対する監督機能を適切に発揮しています。

▶ 取締役会傘下にある三つの法定委員会

当行では、指名委員会等設置会社であることを踏まえて、取締役会の中に委員の過半数が社外取締役で構成される「指名委員会」「報酬委員会」「監査委員会」を設置し、それぞれ取締役の選任や解任、役員報酬の決定、執行役等経営陣の職務執行状況の監査などを行っています。その中でも監査委員会は、執行役からの重要事項の報告、内部監査部との連携、主要な会議への参加等によ

り、取締役・執行役の職務執行に対する監査を適切に行い、職務執行の透明性確保に努めています。

○ 監査委員会の体制

監査委員会は、社外取締役3名を含む取締役5名で構成され、またその職務を補助するため、執行役から独立した内部監査部が事務局業務を担当し、事業年度ごとに決定する監査計画に基づき監査を実施しています。監査委員会は、会計監査人より監査実施結果の報告を受けるほか、内部監査部から内部監査の実施報告を受け、行内でのリスク管理、内部統制システムの構築および運用状況の監視・検証に努めています。

内部監査部は、取締役会に直属しており、また監査委員会は内部監査部の独立性を確保するよう努力することとなっています。内部監査の結果等については、取締役会および監査委員会への直接の報告が義務付けられ、内部監査の適切な運用が図られています。

▶ その他の監督機能を持つ委員会

銀行経営の健全性を維持するために、経営の独立性確保については、細心の注意を払っています。特に、主要株主のグループ会社との取引に関しては、銀行法の定めるアームズ・レングス・ルール*に照らして適切か否かを監査することを目的として、「取引監査委員会」を設けています。

*アームズ・レングス・ルール 銀行法第十三条の二に定められている、特定関係者（銀行の子会社や主要株主等）との間で行われる取引に関するルールで、取引条件が通常の条件に照らして銀行に不利益を与えるものであったり、銀行の業務の健全かつ適切な遂行に支障を及ぼすおそれのある取引などを規制しています。

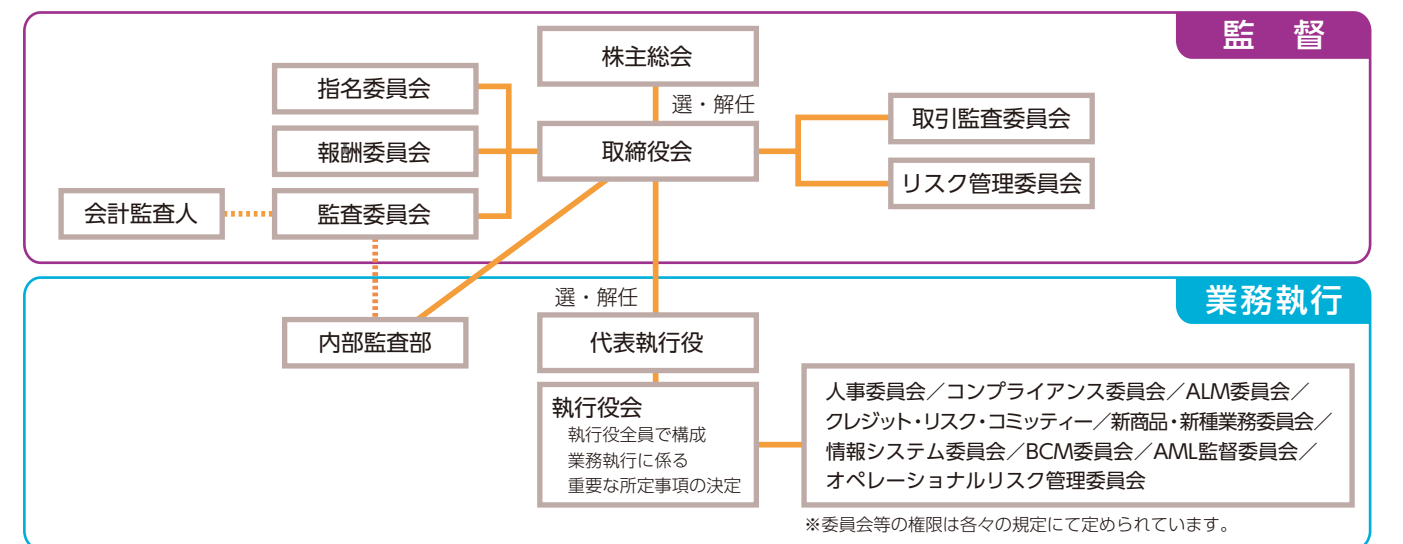
▶ 内部統制システムの充実

業務の適正を確保するために必要な規則・ポリシーを取締役会で制定し、役職員の法令遵守態勢、リスク管理態勢および財務報告態勢等の内部統制システムがより充実したものとなるよう努めています。

取締役会において「東京スター銀行企業集団の業務の適正を確保するための基本ポリシー」、執行役会において「子会社管理規程」を制定することにより、当行グループ会社の経営管理体制を整え適切に管理を行っております。さらに子会社に対する経営管理の充実を図るため、子会社と合意書を締結し、取締役等の業務執行状況の報告、リスク管理、コンプライアンスに係る事項等について、子会社から承認、報告、協議を求めることを要求する体制を構築しているほか、合意書に基づき内部監査部が子会社に対する監査を実施し、その結果を担当役員および子会社の代表者に報告しています。

また、当行では、「東京スター銀行企業集団の財務報告の信頼性を確保するための基本ポリシー」を制定し、銀行業を営む当行の企業集団が法令等に基づき作成する財務諸表および連結財務諸表、ならびにその他開示事項等、財務報告の信頼性を確保するための基本方針を明らかにしています。

コーポレートガバナンス体制



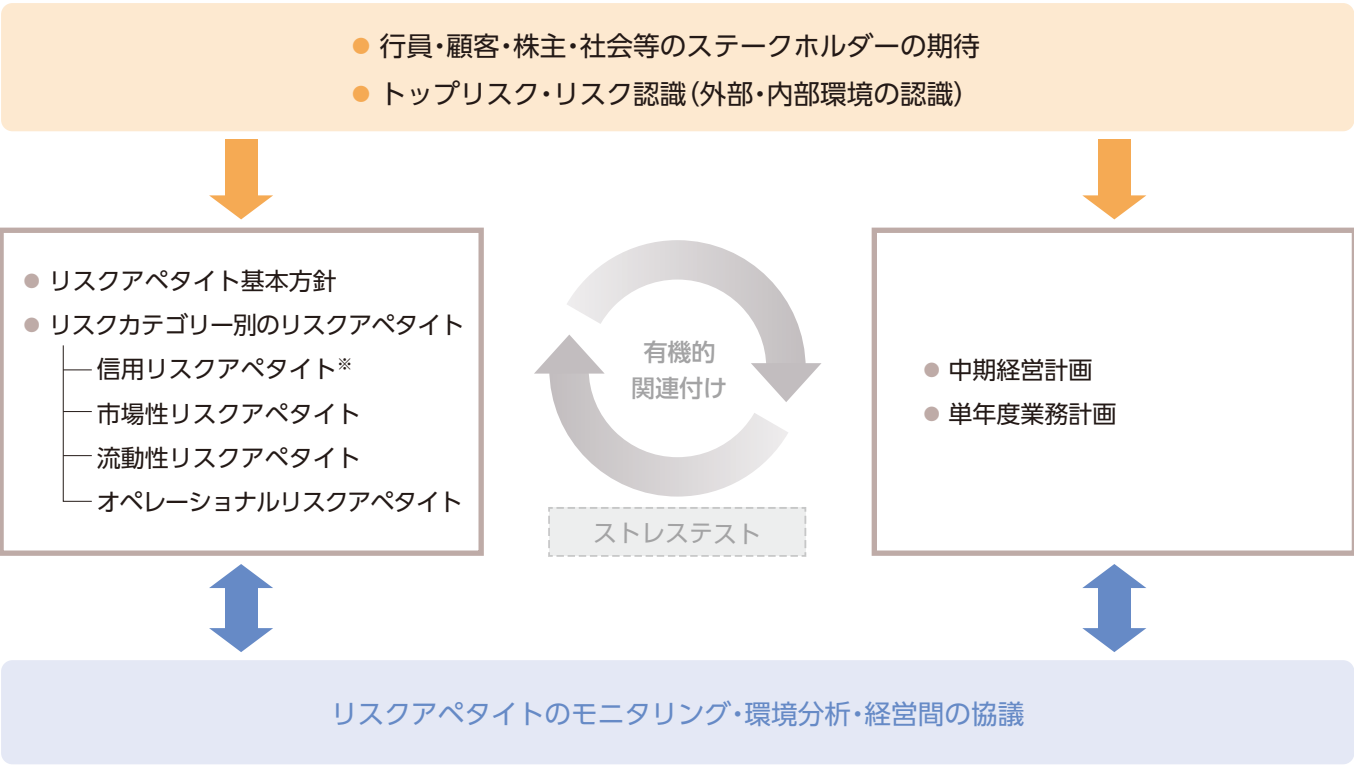
リスクアペタイト・フレームワークの活用

当行は、トップリスク(当行の経営に特に大きな影響を及ぼすと認識される内部環境・外部環境に係るリスク)を含む適切な環境認識のもと、経営理念ならびに持続的成長を実現するため、経営管理の枠組みの一環としてリスクアペタイト・フレームワークを整備しています。

具体的には、経営戦略・業務計画に沿った最適なポートフォリオを構築するため、「リスクアペタイト基本方針/リスクカテゴリー別のリスクアペタイト」と「中期経営計画/単年度業務計画」とを有機的に関連付けます。リスクカテゴリー別のリスクアペタイトにおいては、リスクとリターン の最適化を図るため、取組方針と管理指標を設定し、進んで引き受けようとするリスクと回避するリスクの種類と量を明確化しています。設定したリスクアペタイトは、ALM委員会やクレジット・リスク・コミッティーなどの各種委員会で定期的に報告・モニタリングを行い、フォワードルッキングな経営管理を実現する態勢を構築しています。

これらの枠組みにより、事業戦略・収益・資本・リスク管理の一体運営を行っています。

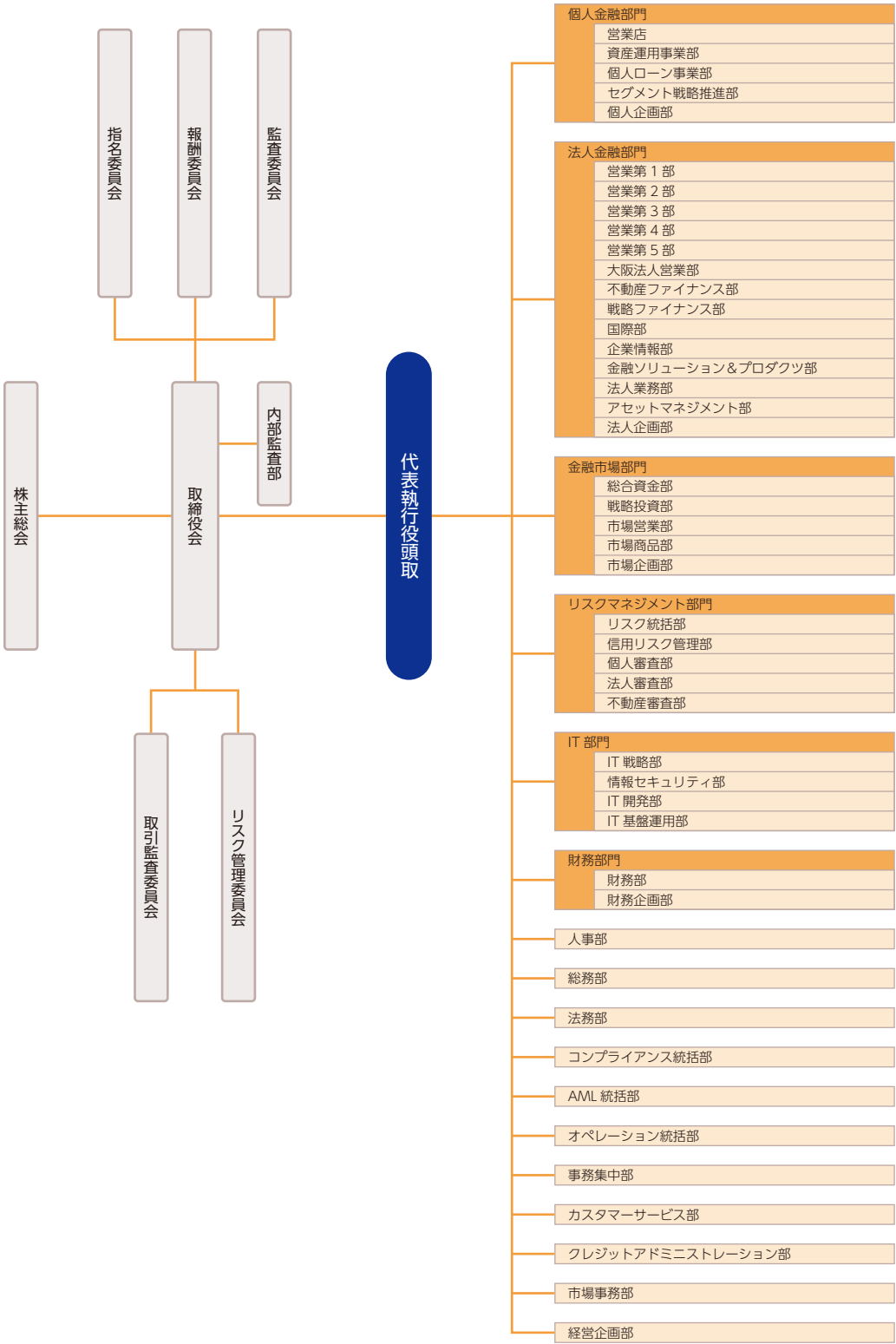
リスクアペタイト・フレームワークの全体像



※全行／部門別／セクター別／プロダクト別を策定

組織図

(2023年7月1日現在)



報酬等に関する開示事項

対象役職員の報酬等に関する組織体制の整備状況に関する事項

▶ 「対象役職員」の範囲

「銀行法施行規則第十九条の二第一項第六号等の規定に基づき、報酬等に関する事項であって、銀行等の業務の運営または財産の状況に重要な影響を与えるものとして金融庁長官が別に定めるものを定める件」(2012年3月29日金融庁告示第21号)に規定されている開示の対象となる「対象役員」および「対象従業員等」(合わせて「対象役職員」)の範囲については、以下のとおりです。

1 「対象役員」の範囲

対象役員は、当行の取締役および執行役です。なお、社外取締役を除いています。

2 「対象従業員等」の範囲

当行および当行グループでは、対象役員以外の当行の従業員および連結子法人の役職員のうち、「高額の報酬等を受ける者」で当行およびその連結子法人の業務の運営または財産の状況に重要な影響を与える者等を「対象従業員等」として、開示の対象としています。なお、当行の対象役員以外の従業員および連結子法人の役職員で、対象従業員等に該当する者はありません。

①「連結子法人」の範囲

連結子法人とは、「株式会社東京スター・ビジネス・ファイナンス」の1社です。

②「高額の報酬等を受ける者」の範囲

「高額の報酬等を受ける者」とは、当行の取締役(社外取締役を除く)および執行役の報酬等の総額を、同事業年度中に在籍した取締役(社外取締役を除く)および執行役の人数により除すことで算出される「対象役職員の平均報酬額」以上の報酬等を受ける者を指します。

なお、「同事業年度中に在籍した取締役(社外取締役を除く)および執行役の人数」は、48ページの「対象役職員の報酬等の種類、支払総額および支払方法に関する事項」に記載しています。

③「当行およびその連結子法人の業務の運営または財産の状況に重要な影響を与える者」の範囲

「当行およびその連結子法人の業務の運営または財産の状況に重要な影響を与える者」とは、その者が通

常行う取引や管理する事項が、当行および連結子法人の業務の運営に相当程度の影響を与え、または取引等に損失が発生することにより財産の状況に重要な影響を与える者です。当行および当行グループでは、対象役員以外の当行の従業員および連結子法人の役職員を対象としています。

▶ 対象役職員の報酬等の決定について

1 対象役職員の報酬等の決定について

当行は、当行の役員の報酬体系、報酬の内容を決定する機関として、報酬委員会を設置しています。報酬委員会は、当行の取締役および執行役の報酬等の内容にかかる決定方針および個人別の報酬額を決定しています。報酬委員会は、その過半が社外取締役により構成され、業務推進部門からは独立して報酬決定方針および個人別の報酬額等を決定しています。

2 対象従業員等の報酬等の決定について

当行の従業員および連結子法人の役職員の報酬等は、当行人事委員会にて制定される給与方針に基づいて決定され、支払われています。当該方針は、業務推進部門から独立した当行および連結子法人の人事部等においてその制度設計・文書化がなされています。また、当行の連結子法人の給与方針等は、定期的に当行人事部に報告され、当行人事部にてその内容を確認しています。

▶ 報酬委員会等の構成員に対して払われた報酬等の総額および報酬委員会等の会議の開催回数

	開催回数 (2022年4月1日～2023年3月31日)
報酬委員会	5回
人事委員会(報酬等の決定を 目的として開催したもの)	1回

(注) 報酬委員会および人事委員会の職務執行に係る対価に相当する部分のみを切り離して算出することができないため、報酬等の総額は記載していません。

対象役職員の報酬等の体系の設計および運用の適切性の評価に関する事項

▶ 報酬等に関する方針について

1 「対象役員」の報酬等に関する方針

当行の報酬制度は「確定金額(年俸)および不確定金額(業績連動型報酬)」から構成されています。年俸は役員としての職務内容・人物評価・業務実績等を勘案し、業績連動型報酬は、当行の連結業績等を勘案して決定しています。役員の報酬等は、報酬委員会にて決定しています。

2 「対象従業員等」の報酬等に関する方針

当行の従業員および連結子法人の役職員の報酬の決定においては、業績に連動する部分の算出や、目標達成の評価において、業績への貢献度等を反映するために業績考課に基づき決定されることになっています。なお報酬等につき、当行人事部では、その体系、業績考課の状況および支払実態を踏まえて、過度の成果主義となっていないことを確認しています。

▶ 報酬等の全体の水準が自己資本に及ぼす影響について

1 役員報酬

役員の報酬について、報酬委員会は、当期の損益の状況、今後の自己資本政策等との整合性を確認したうえで、報酬額を決定しており、将来の自己資本の十分に重大な影響を与えないことを確認しています。また、当期の役員報酬の支払総額について、当期の利益水準や内部留保の状況と比較した結果、自己資本比率に重大な影響を与えないことを確認しています。

2 職員給与

職員の給与について、基本給および賞与については、当行の経営状況や個人の業績等を反映するしくみとなっており、自己資本の十分に重大な影響を与えないことを確認しています。また、当期の職員給与の支払総額について、当期の利益水準や内部留保の状況と比較した結果、自己資本比率に重大な影響を与えないことを確認しています。

対象役職員の報酬等の体系とリスク管理の整合性ならびに報酬等と業績の連動に関する事項

対象役員の報酬等の決定にあたっては、報酬委員会で役員全体の報酬総額が決議され、決定されるしくみになっています。また、対象従業員等の報酬等の決定にあたっては、当行および当行グループの財務状況等を勘案のうえ、予算措置を行うしくみになっています。

対象役職員の報酬等の種類、支払総額および支払方法に関する事項

▶ 対象役職員の報酬等の総額

(自 2022年4月1日 至 2023年3月31日)

区分	人数	報酬等の 総額 (百万円)	固定 報酬の 総額	基本 報酬	株式報酬 型 ストック オプション	その他	変動 報酬の 総額	基本 報酬	賞与	退職 慰労金
対象役員 (除く 社外役員)	19	540	404	404	-	-	138	-	138	31

対象役職員の報酬等の体系に関し、その他参考となるべき事項

特段、前項までに掲げたもののほか、該当する事項はありません。

役員一覧

(2023年7月1日現在)

取締役



取締役会長
黄 清苑*



取締役
黄 志中



取締役
多田 正己



取締役
山下 雅史*



取締役兼代表執行役頭取
最高経営責任者(CEO)
伊東 武

1983年 10月 大和証券株式会社(現 大和証券株式会社)国際金融部 入社
2005年 4月 大和証券エスエムビーシー株式会社(現 大和証券株式会社)執行役員
2007年 6月 國泰金融控股股份有限公司 獨立董事
2007年 7月 台灣證券交易所 董事
2019年 6月 株式会社東京スター銀行 取締役会長(現職)
2021年 8月 中華民國三三企業交流會 副理事長(現職)
2022年 7月 鴻海精密工業股份有限公司 獨立董事(現職)

2010年 5月 中國信託商業銀行股份有限公司 企業金融處處長
2012年 7月 中國信託商業銀行股份有限公司 全球法金風險管理處處長
2017年 1月 中國信託商業銀行股份有限公司 風險總管理處總處長(現職)
2021年 6月 株式会社東京スター銀行 取締役(現職)
2022年 2月 中國信託金融控股股份有限公司 風險長(現職)



取締役
陳 佳文



取締役
蕭 仲謀



取締役
坂井 伸次*



取締役
江 俊徳*

指名委員会		監査委員会		報酬委員会	
委員長	陳 佳文	委員長	山下 雅史	委員長	陳 佳文
委員	黄 清苑 坂井 伸次 山下 雅史	委員	黄 志中 坂井 伸次 江 俊徳 多田 正己	委員	黄 清苑 坂井 伸次

1999年 7月 中國信託商業銀行股份有限公司 資深副總經理
2007年 3月 中國信託商業銀行股份有限公司 法人金融執行長
2011年 9月 中國信託商業銀行股份有限公司 總經理
2018年 6月 株式会社東京スター銀行 取締役(現職)
2020年 8月 中國信託金融控股股份有限公司 執行副總經理
2022年 7月 中國信託金融控股股份有限公司 總經理(現職)

1989年 10月 Lehman Brothers Hong Kong 副總經理
2003年 1月 中國信託商業銀行股份有限公司 東京支店 支店長
2012年 8月 中國信託商業銀行股份有限公司 資深副總經理
2016年 6月 中國信託金融控股股份有限公司 日本跨國金融策略長(現職)
2018年 6月 AZ-Star株式会社 社外取締役(現職)
2022年 6月 株式会社東京スター銀行 取締役(現職)

1971年 7月 昭和電工株式会社(現 株式会社レゾナック) 入社
2008年 1月 昭和電工株式会社(現 株式会社レゾナック) 取締役兼常務執行役員
2011年 3月 昭光通商株式会社 代表取締役社長
2014年 3月 昭和電工株式会社(現 株式会社レゾナック) 代表取締役副社長
2014年 6月 株式会社東京スター銀行 取締役(現職)
2019年 4月 東海貿易株式会社 社長

1986年 1月 南アフリカ パークレイズ銀行 入社
1995年 6月 德鎂實業股份有限公司 董事(現職)
2009年 12月 榮成紙業股份有限公司 董事(現職)
2011年 7月 中國信託商業銀行股份有限公司 董事
2021年 8月 中華民國三三企業交流會 理事(現職)
2022年 6月 株式会社東京スター銀行 取締役(現職)

* 社外取締役

執行役



取締役兼代表執行役頭取
最高経営責任者(CEO)
伊東 武



執行役常務
リスクマネジメント(審査)
所管
清水 龍太郎



執行役 個人金融 所管
越智 康政



執行役 コンプライアンス・
法務 所管
薦田 太郎



代表執行役常務
クロスボーダービジネス
(特命担当)
谷村 明政



執行役 経営企画 所管
張 祐源



執行役 市場金融 所管
西村 宏之



執行役 IT 所管
藤原 孝樹



執行役 法人金融 所管
齋藤 崇浩



執行役 リスクマネジメント
(リスク管理)、財務 所管
等々力 泉



執行役 オペレーション、
総務 所管
藤原 浩敏



執行役 法人金融 所管
岸田 豊彦



執行役 人事 所管
大道 浩二

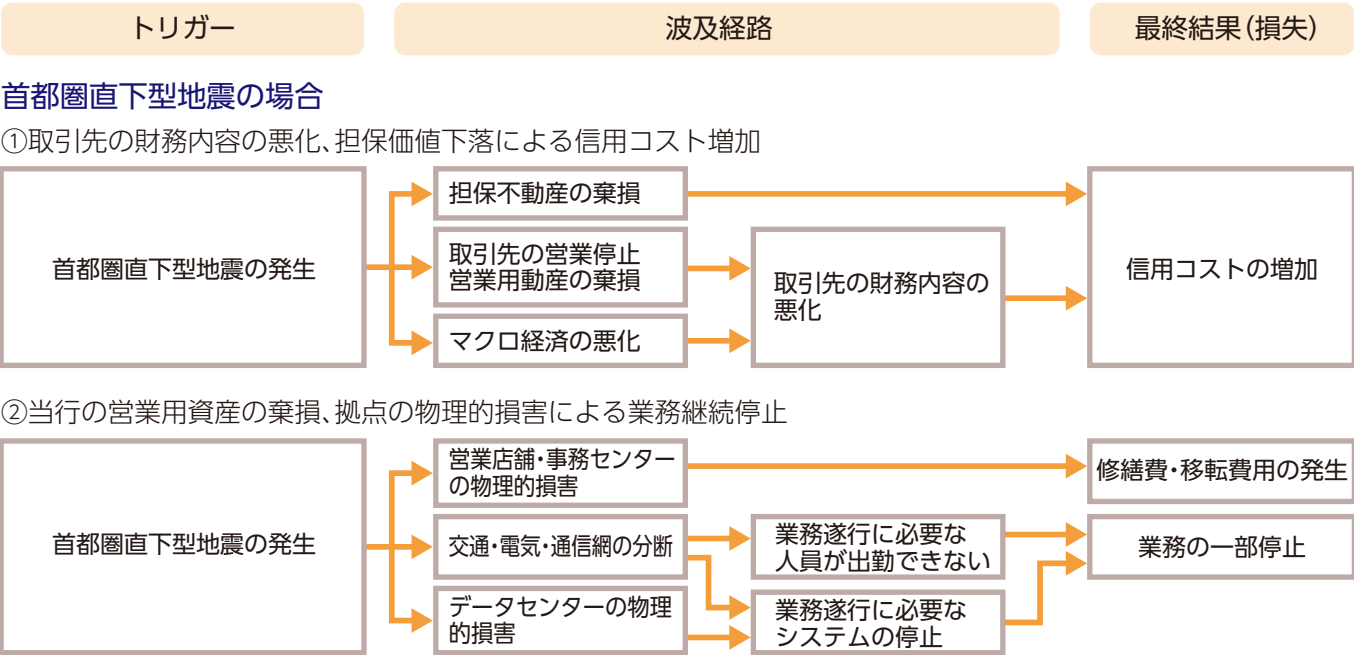
トップリスクの選定

当行では、トップリスク(当行の経営に特に大きな影響を及ぼすと認識される内部環境・外部環境に係るリスク)として以下の項目等を選定しています。また、トップリスクは年1回および随時に見直しを図っています。

トップリスク事象に対しては、その波及経路を分析のうえ、業務計画策定の議論やリスクアパタイトフレームワークの運営に活用し、適切な対応策の構築やモニタリング態勢の整備を行っています。

トップ リスク	リスク説明	リスクの顕在化例						蓋然性 /影響	対応の枠組み
日本の金融 政策転換	国内の金融政策の転換により、日本の景気に悪影響が出ることで、与信先の信用コストや調達コストが増加するリスク。	・長期金利の急上昇により、景気が悪化し信用コストが増加 ・金利上昇により、地公体等預金入札競争が激化し当行落札額が減少						中／中	マクロ、市場、流動性ストレステストによる評価
			日本	米国					
		長期金利			デフォルト率		流動性		
首都圏直下 型地震	首都圏直下型地震の発生による直接的・間接的影響により当行および顧客に損失が発生するリスク	・取引先の格付け悪化、担保価値下落による信用コスト増加 ・当行の営業用資産の棄損、拠点の損壊等による業務の停止 ・顧客の短期資金需要の高まりから流動性リスクが発生						低／大	流動性ストレステストによる評価・BCP訓練
			日本	米国					
		長期金利			デフォルト率		流動性		
サイバー攻撃/ 重要システム障害	サイバー攻撃等の外的要因、あるいは当行開発の遅延等の内的要因により重要システムに障害が発生し、レピュテーション悪化や損失が発生するリスク	・重要システム更改時の不具合による一部業務の停止 ・顧客情報の漏洩による行政処分、レピュテーション悪化 ・サービス停止による未決済取引発生、収益機会の逸失 ・システムの代替事務によるオペレーショナルコスト発生						高／中	システムリスク評価/BCP訓練

○ トップリスクの活用:波及経路



リスク管理体制

ユニークな信用創造機能を発揮し、お客さまの確かな未来づくりに貢献していきます。

ビジネス戦略を実現させる盤石な土台をつくり、さらには、こうしたリスク管理機能を基盤にユニークな信用創造機能を発揮し、お客さまの確かな未来づくりに貢献していきます。

執行役常務
リスクマネジメント
(審査) 所管
清水 龍太郎

執行役
リスクマネジメント
(リスク管理)、財務 所管
等々力 泉

▶ 中長期的な事業戦略に基づく取り組み

リスクマネジメント部門(リスク管理)の役割はビジネス戦略を実現できる盤石な土台をつくることです。変わりゆくビジネス環境に対応した新ビジネスのリスク特性を把握・認識し、リスクリターンを適切に評価して成長を後押しすること、金利リスクの観点でも流動性リスクの観点でも資産・負債のバランスを保つためALM機能を高度化させることを柱として、これらを着実に実行していきます。

リスクマネジメント部門(審査)は、健全なリスクテイクを通じて良質なポートフォリオを維持・形成し、銀行としての企業価値の増大を目指します。また、こうした適切な金融仲介機能や信用創造機能を通じて、銀行に課せられた社会的使命を果たしていきます。

▶ リスク管理体制の概要

当行は指名委員会等設置会社制度を採用しており、取締役会がリスク管理体制および内部統制体制の大綱を決定し、執行役がそれらの体制を構築・運営し、さらに監査委員会が中心となってその監督を行う体制により、組織的にリスクコントロールがなされています。

当行では、取締役会が「リスク管理基本ポリシー」を定め、各主要リスクに関する管理規定を決定するとともに、重要なリスク管理目標およびリスク許容レベルを設定しリスク管理態勢の構築に責任を持つ一方で、業務執行を担う執行役会が具体的なリスク管理規程の制定、詳細レベルのリミット等の設定・見直し、リスク計測モデルの承認、償却・引当水準の検証・承認などの重要事項の決定を行う態勢を構築しています。

「リスク管理基本ポリシー」においては、管理すべき主要リスクを明確にし、それぞれのリスクカテゴリーを所管する専門部署を定めています。

具体的には、信用リスクは審査各部・信用リスク管理部、市場リスク・流動性リスクはリスク統括部、オペレーショナルリスクのうち、コンプライアンスリスクはコンプライアンス統括部およびAML統括部、法務リスクは法務部、事務リスクはオペレーション統括部、システムリスクは情報セキュリティ部、労務リスクは人事部、総務・管財リスクは総務部、レピュテーションリスクは経営企画部が所管しています。そして、これらのリスクをリスク統括部が網羅的・体系的に管理しており、各リスク所管部署を統括し、リスクの計量化とともに統合的な管理を行っています。

各主要リスク所管部署においては、リスク管理に関する基本ポリシーや規程などの整備を進める一方、ルールの遵守状況や限度額管理などのモニタリング活動を行うとともに、担当執行役・リスク関係委員会・執行役会・取締役会への定期的な報告を行っています。

また、内部監査部が、内部管理の適切性・有効性の検証を行い、適切なリスク管理体制の維持に努めています。

リスク管理体制の概要

リスクの種類			リスクの定義（一部要約）	取引の種類	リスク 管理部署	委員会	ガバナンス 組織						
信用 リスク	決済 リスク		信用供与先の財務状況の悪化等により、資産価値が減少ないし消失する等損失が発生するリスク	貸出金 有価証券 オフバランス	審査各部 信用リスク 管理部	クレジット・ リスク・ コミッティー	内部 監査部	執行 役会	取締役会				
市場 リスク			市場での相場変動による資産価値の喪失または減少リスク	有価証券 オフバランス		リスク 統括部							
流動性 リスク			必要な金額の資金の調達不能、または正常な方法と価格での市場取引不能リスク	預金 有価証券 オフバランス						ALM委員会			
オペレー ショナル リスク			業務の過程、役職員の活動若しくはシステムが不適切であることまたは外生的な事象により損失を被るリスク	すべての取引 すべての活動						オペレーショナル リスク 管理委員会			
コンプライアンス リスク		法令等不遵守により損失が発生するリスク	コンプライアンス 統括部			コンプライアンス 委員会							
法務リスク		法令等の誤った解釈や不適切な契約締結により損失が発生するリスク	AML統括部			AML監督委員会							
事務リスク		役職員の不正確な事務や事故・不正等により損失が発生するリスク	法務部			情報システム 委員会							
システムリスク (情報セキュリティ リスクを含む)		コンピュータシステムの停止・誤作動または情報システムの不正使用により損失が発生するリスク	オペレーション 統括部										
労務リスク		労務管理、職場の安全・衛生不備、役職員の不法行為等により損失が発生するリスク	情報 セキュリティ部										
総務・ 管財リスク		自然災害、テロ等により有形資産が毀損するリスク、総務管理の不備により損失が発生するリスク	人事部			人事委員会							
レピュテーション リスク			ネガティブな風評により損失が発生するリスク	総務部	経営企画部	BCM委員会			リスク管理委員会				
危機 対応	自然災害 人的災害 レピュテーション 金融危機	戦争・天災等の非常事態により損失が発生するリスク		リスク統括部									
		金融システム不安等の非常事態により損失が発生するリスク											

信用リスク

信用供与先の財務状況の悪化により、資産価値が減少ないし消失するなどの損失を被るリスク

当行では、「クレジット・ポリシー」をはじめとする基本方針・基本規程に基づき、適切な案件審査・債権管理、信用格付、自己査定、償却・引当、信用リスク計量、ポートフォリオ管理等の信用リスク管理を行っております。

取締役会ならびにクレジット・リスク・コミッティーでは、当行の経営方針ならびに「クレジット・ポリシー」に従って、下記信用リスク管理の状況や重要な個別与信案件の情報共有、検討、決議を行います。

案件審査・債権管理

法人向け与信では、お客さまの事業性、将来の成長性、事業が生み出す収益性に着目して資金提供するコーポレートローンや、収益性不動産物件や事業キャッシュフローを精緻に分析・評価して資金提供するストラクチャードファイナンスあるいはノンリコースローン等を行っています。案件審査および管理については、業種や与信形態の特性に応じて規程を定め、それに基づいた与信審査を実施するとともに営業部門への牽制機能としての役割を担っています。

個人向け与信では、与信商品の特性に応じた与信審査基準の制定ならびに個別与信案件の審査を行っています。また、主要商品のリスク分析を行うとともに、各種モニタリング結果から得られた情報やスコアリングモデルに基づき信用リスクをコントロールしています。

信用格付

当行では全与信先に対して、信用格付を付与しています。信用格付は、個々の与信取引における信用リスクのコントロールやプライシング、与信ポートフォリオマネジメントによる全体的な信用リスクのコントロールや信用リスク計量および貸倒引当金の算定等を適切に実現することを目的としています。なお、信用格付は定期的な見直しおよび与信先の信用力の変化に応じた随時見直しを行うとともに、信用格付モデルについては、バックテスト等を通じたロジックの検証により、適宜見直しを行っています。

自己査定、償却・引当

貸出資産の自己査定については、明確な判断基準を規程に定め、それに基づいて正確に資産内容の実態を把握したうえで自己査定を実施しています。その自己査定の結果に基づき、適切な償却引当額の算定を行っています。

信用リスク計量

当行では、与信ポートフォリオのリスクとリターンを適正に評価し、ポートフォリオの健全性および収益性を高めるとともに、景気動向も勘案し、資本の十分性を確保しながら機動的なリスク・テイクを実現するため、VaR^(注)を使って信用リスク量を計測しています。

(注) VaR(バリュー・アット・リスク):一定期間に一定の確率内で発生する資産の最大損失額のこと、統計的手法を用いて算出します。

与信ポートフォリオ管理

当行では、信用リスクを適切にコントロールするため、大口与信先向けとして格付別のクレジットリミット、およびリスク特性が相似した業種・商品(以下、「セクター」という。)別のクレジットリミットをそれぞれ設け、特定の大口与信先や特定のセクターに信用リスクが集中しないようコントロールしています。

また、与信ポートフォリオ全体のリスクとリターンのバランスを月次でモニタリング・分析して経営陣に報告し、アクションプランを検討する他、クレジット・リスク・コミッティーで決議する信用リスクアペタイトを通じて、適切に与信ポートフォリオを維持・改善しています。

▶ 市場リスク

金利、有価証券等の価格、為替等さまざまな市場のリスクファクターの変動により、保有する資産の価値が変動し損失を被るリスク

当行では、「市場性リスク管理の基本ポリシー」を定め、市場リスク管理に関わる組織・権限・管理方法等を明確化しています。この規程に基づき、銀行全体および市場部門の市場リスクの定量的な把握・分析をリスク統括部が担当し、ALM^(注)委員会および取締役会に定例報告する体制が構築されています。また、ALM管理により、市場リスクを一元的かつ適切に管理し、資産・負債構造をさまざまな角度から分析・統合管理することで、将来にわたり安定した収益確保を目指しています。

市場リスクの計測にあたっては、統一的なリスク指標であるVaRおよびBPV^(注)を使用しているほか、統計的な推定の範囲を超える市場の急激な変化に備えてストレステストを実施し、予期せぬ大きな損失の発生を防止する体制を整備しています。

また、取締役会および執行役会が承認したリスク限度額、損失限度額等の遵守状況を日々モニタリングし、経営陣に報告しています。さらに、取引執行部署（フロントオフィス）と事務部署（バックオフィス）およびリスク管理部署（ミドルオフィス）との相互牽制体制も確立されています。

（注）**ALM**：資産（Asset）と負債（Liability）を統合的に管理（Management）することです。

BPV（ベース・ポイント・バリュ）：金利が0.01%変化したときの公正価値の変化額のことです。金融用語で0.01%のことを1B.P.（ベース・ポイント）と呼ぶことに由来しています。

▶ 流動性リスク

財務内容の悪化、信用力低下等により必要な資金の確保ができなくなり、資金繰りがつかなくなる場合や、資金の確保に通常より著しく高い金利での調達を余儀なくされること等により損失を被るリスク

当行では、「流動性リスク管理の基本ポリシー」を定め、資金繰り管理等を日々モニタリングし、逼迫度合いを把握するとともに、資金繰りに悪影響を及ぼすと想定される風評等についての情報を常に収集・分析対応できる体制を構築しています。また、想定されるストレス状況下における30日間の純資金流出額を上回る額を、流動性の高い資産で保有することを定め、十分な流動性を常時確保しています。

一方、金融危機に備えてコンティンジェンシー・プランを策

定し、同プランにおいて、緊急時に際しての金融システム不安に対処した具体的な流動性リスク回避策を協議する流動性対策会議の設置や、資金調達手段および営業拠点への現金輸送手段の確保策等を定めるなど、金融危機に対しても万全の体制を整備しています。

▶ オペレーショナルリスク

業務の過程、役職員の活動もしくはシステムが不適切であることまたは外生的な事象により損失を被るリスク

当行では、リスク統括部を中心に、オペレーショナルリスク管理に必要な情報をモニタリングし、分析を行ったうえで、残存リスクのコントロール方針やコントロール策などについて取締役会およびオペレーショナルリスク管理委員会に定期的に報告する体制を整備しています。

さらに、オペレーショナルリスクに含まれる各リスクについては以下の通りの管理体制を構築しています。

○ 法務リスク

法令等の誤った解釈や不適切な契約の締結により、当行が不測の損失を被る結果となるリスク

当行では、昨今目覚ましいスピードで進展する技術革新などによる環境変化を背景に、銀行経営においてこれまで以上に幅広に新たな法律問題への対応が求められているとの認識のもと、法務リスク管理の所管部署として法務部が行内における法務リスクの一元管理を行っています。法務部は、日々の業務遂行の過程で発生する法律問題の相談、新業務・新商品開発にあたっての法的な検証、契約書のリーガル・チェック等を通して法務リスクの発生の予防・極小化に努めるほか、必要に応じて弁護士などの専門家の意見を聴取する体制をとっています。また、訴訟手続を追行し管理するとともに、法令等の制定・改廃に関する行内への周知や法務に関する研修活動を行っています。

○ 事務リスク

役職員が正確な事務処理を怠る、あるいは事故・不正等を起こすことにより損失を被るリスク

当行では、事務リスクの顕在化による経済的損失・信用失墜が経営・業務遂行に与える影響を最小限に抑えるため、「事務リスク管理基本ポリシー」を策定し、事務管理に関わる行内態勢を整備しています。

また、定期的に事務リスク管理状況を取締役会など経営陣に報告し、発生した事務事故や再発防止策などは必要に応じ関連部署間で情報・ノウハウの共有化を図っています。取扱商品の多様化や各種事務プロセスの改善に対応して、事務手続等の規則の整備に努めるとともに、自店検査、営業店への臨店指導、研修等を通じて、厳正な事務処理体制の確立に努めております。

○ システムリスク（情報セキュリティリスクを含む）

コンピュータシステムのダウンまたは誤作動等、システムの不備等に伴い損失を被るリスク、およびコンピュータが不正に使用されることにより被るリスク

当行では、社会的影響に鑑み、コンピュータシステムの安定稼動および情報資産の適切な保護をシステムリスク管理上の最重要項目に位置付け、対策を講じています。

具体的には、コンピュータシステムに関して、稼動監視体制の構築、厳正な運用管理を行い、さらにサイバー攻撃に対する未然防止態勢およびサイバーインシデント発生時の対応態勢を整備しています。

さらに当行では、定期的に各コンピュータシステムの重要度と脆弱性を評価し、システムリスク軽減のための計画策定に役立てています。

また、データセンターは、免震構造や自家発電を完備し、加えて、外部からの侵入を防止する24時間管理体制を敷くなど、万全なセキュリティを整えています。

さらに万一システム障害が発生した場合の影響を極小化するため、各種システムインフラの二重化、大規模災害時を想定したバックアップセンターの確保や訓練の実施等、システムリスク対策に着実に取り組んでいます。

顧客情報管理については、プライバシー保護や情報漏洩防止のため、認証システムの整備や記録媒体管理、重要情報の暗号化などの対策を実施しています。

ATMにおける犯罪防止対策としては、暗証番号変更機能や引出限度額設定、最少残高設定機能、電子メールによる通知等の機能強化を行っています。

また、インターネットバンキングにおける犯罪防止対策として、ワンタイムパスワードやリスクベース認証の採用、振込限度額設定機能等の機能を強化しています。

○ 労務リスク

労務管理および職場の安全・衛生の不備、および役職員の不法行為等に起因するトラブルにより損失が発生するリスク

当行では、「人事委員会」を設置し、コーポレートガバナンスを強化するとともに、人事に関わる重要な施策等の推進や体制整備を図り、労務リスクの低減に取り組んでいます。人事部を労務リスク管理の所管部署として、労働関係諸法令に則り、従業員の適切な労働時間管理や長時間残業の抑制、休暇取得の促進等に努めているほか、ハラスメントや各種不正行為の発生を防止するために、社内規則の整備やさまざまな研修を実施しています。

○ 総務・管財リスク

自然災害・テロ・破壊行為等により有形資産が毀損するリスク、および総務管理の不備により損失が発生するリスク

当行では、建物・設備の点検体制の強化・セキュリティ体制の強化、主要な建物・設備の修繕計画策定とその実施を進めております（耐震強化に関しては、全拠点完了済）。また、建物・設備の毀損等の状況把握と営繕等の対応を通じ、安全かつ快適な環境整備と業務の円滑遂行および総務・管財リスクの削減に努めております。

コンプライアンス体制

▶ レピュテーションリスク

当行等の経営に直接および間接に影響を及ぼすマイナス情報により、当行等の一部または全部の業務継続が困難となるリスク

当行では、レピュテーションリスクが、信用の上に成り立つ金融機関にとって致命的な悪影響を与える可能性があり、一元的に把握・管理され適切に対応されることが必要不可欠であるとの認識のもと、「レピュテーションリスク管理及び対応ポリシー」を策定し、風評被害に対する管理体制の構築を図るとともに、レピュテーションリスクによる緊急事態に備えた対応方針を定めています。

▶ 危機対応

当行では、「コンティンジェンシー・プラン基本ポリシー」に基づき、業務継続に重大な悪影響を及ぼす「大規模地震」「金融危機」などの緊急事態が発生した際の業務継続の対応方針・手順をコンティンジェンシー・プランおよび危機管理関連諸規則として定め、危機管理態勢を構築・整備し、定期的に訓練を実施するなど危機対応の実効性の確保に取り組んでいます。また、危機管理の状況を、定期的に取締役会およびBCM委員会に報告しています。

▶ 内部監査

当行では、上記の各リスク管理体制の妥当性および有効性を検証し、改善の提案等を行う部署として、執行から独立して内部監査機能を担う内部監査部を設置しています。内部監査部はリスクアセスメントに基づき、本部の各部署、営業店および子会社に対し、リスクの管理状況、法令・規程等の遵守状況を含む業務全般にわたる監査を行っています。

「ユニークな銀行であり続けるという挑戦」、それを可能にするのは高い職業倫理。金融のプロ集団として、皆さまの期待に応えます。

近年、SDGs、フィデューシャリー・デューティー、アンチ・マネーローンダリング、ダイバーシティなど、社会が銀行に求めるコンプライアンスはますます拡がりを見せています。当行は、こうした社会からの要請やお客さまの期待に対し正面から向き合い、誠実かつ公正な企業活動を実践します。



執行役
コンプライアンス・法務 所管
薦田 太郎

▶ 中長期的戦略に基づく取り組み

当行が足元で力を入れております事業戦略は、日本のスタートアップを活性化させること、経営者の高齢化が進む中小企業の事業承継を円滑に進めること、外国からの投資を呼び込むこと等々です。リスクが不透明で難しい領域でもありますが、私たちコンプライアンス部門は、こうした難易度の高いビジネスについてもリスクをしっかりと見極め、フロント部門を積極的にサポートしていきます。そして、変化の激しい現代にあっても地図となりコンパスとなって、当行がユニークな金融サービスで社会に貢献できる基盤を築きます。

▶ コンプライアンスへの取り組み

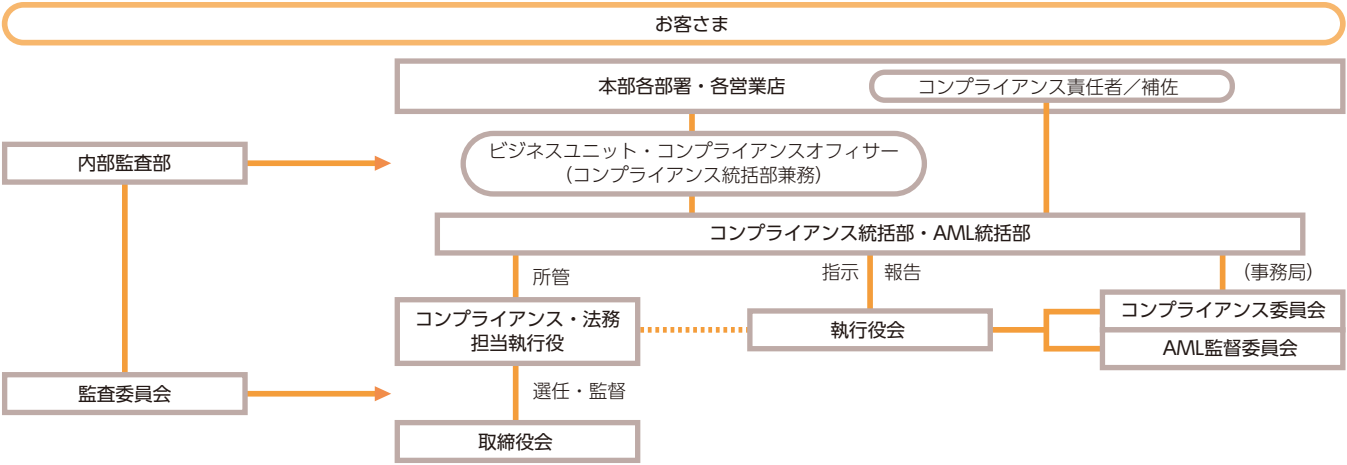
当行は、創業以来、コンプライアンスに対する態勢強化を経営の重要課題のひとつとして位置付け、健全な業務運営を通じて、揺るぎない信頼の確立を図るべく、全役職員が主体的かつ積極的に取り組んでいます。コンプライアンスの徹底は企業として当然のことですが、特に銀行においては、その社会的責任と公共的使命から、単に法令を守るだけにとどまらず、高い職業倫理を基盤としながら社会の要請や期待に柔軟に応えていく必要があると考えています。こうした考え方のもと、当行では、銀行員に求められる職業倫理や銀行業務を行うにあたり必ず知っておくべき重要な法令・行動規準をまとめたコンプライアンス・マニュアルを作成し、全役職員に周知徹底しています。

▶ コンプライアンス態勢

当行は、コンプライアンス態勢強化のために「コンプライアンス委員会」を設置しています。コンプライアンス委員会で

は、取締役会の決定する企業倫理・法令等遵守に係る基本方針に基づいて、当行のコンプライアンス態勢全般に関する協議および決定を行っています。また、コンプライアンス関連事項の統括部署として、コンプライアンス統括部を設置しています。コンプライアンス統括部では銀行全体のコンプライアンスに関する企画立案を行うとともに、コンプライアンスの推進とモニタリングを行っています。各部署および営業店には、コンプライアンス責任者が、またフロント部門の企画部署にはビジネスユニット・コンプライアンスオフィサーが配置され、コンプライアンス統括部と連携しながら、コンプライアンスの推進を図っています。行内において発生したコンプライアンス事案については、コンプライアンス統括部がすべての情報を収集管理し、執行役および関係部署の部店長あての報告を行っています。コンプライアンス委員会やコンプライアンス統括部は、事故やお客さまからの苦情等について、徹底的な調査に基づく原因究明を行ったうえで、再発防止を図るための態勢の強化に注力しています。

コンプライアンス体制



▶ マネー・ローンダリング等防止態勢

当行は、マネー・ローンダリング・テロ資金供与・拡散金融対策に関する国内外の規制違反を防止し、業務の健全性を確保するため、また反社会的勢力との一切の関係を排除するため、マネー・ローンダリング等の防止、反社会的勢力排除を経営の重要課題のひとつとして位置付け、「マネー・ローンダリング等防止および反社会的勢力排除に関する基本ポリシー」を制定し、行内の態勢を整備しています。さらに、マネー・ローンダリング等防止態勢の高度化のため、「AML監督委員会」を設置するとともに、マネー・ローンダリング等防止態勢全般の企画立案、推進、モニタリングを行う部署としてAML統括部を設置しています。AML監督委員会は、AML統括部から、マネー・ローンダリング等防止、反社会的勢力への対応、各種金融犯罪の状況等について定期的に報告を受け、必要に応じて取締役会、執行役会へ意見具申を行います。

当行のマネー・ローンダリング防止およびテロ資金供与対策に関する基本方針は、当行ホームページにてご確認ください。

▶ コンプライアンス・プログラム

当行のコンプライアンス・プログラム（コンプライアンス強化のための計画・実践の枠組み）は、コンプライアンス基本

ポリシーを頂点とするルール体系の整備とそれらに従って実施される以下の各施策で構成されます。コンプライアンス統括部は、全体の運営方針について執行役会に提案し承認を得て当年度のコンプライアンス・プログラムを策定します。また進捗および結果をコンプライアンス委員会や執行役会へ報告します。

○ コンプライアンス・ワークショップ

各店は期初にリスク・プロファイルを見直し自店舗のコンプライアンス上の課題を認識したうえで、年間を通してリスク低減施策を実施します。また期初にコンプライアンス統括部が定めるテーマに沿った取り組みを行います。各店のコンプライアンス責任者はコンプライアンス統括部と密接に連携し、相談したりアドバイスを受けたりしながらコンプライアンス・ワークショップを進めます。また当年度の取り組みに対する評価を次年度の施策策定に活かすことで継続的な改善活動（PDCA）としています。

○ コンプライアンス研修

コンプライアンス統括部は、原則毎月、コンプライアンスにかかるテーマについて全役職員向けに研修を実施しています。また、外部から講師を招いてコンプライアンス関連研修を実施するほか、職種および職階に応じたさまざまな研修を各種の方式（集合型、ディスカッション型、WEB活用型等）で実施することにより、役職員のコンプライアンスに係る知識の習得や、コンプライアンス意識の向上を図っています。

○ コンプライアンス事項確認

コンプライアンス統括部は、半期ごとに全行員に対してコンプライアンスに関するアンケートを実施しています。コンプライアンス意識や職場環境について確認し、特段の事情や兆候が見受けられる場合にはヒアリングや職場環境調査を実施し改善に繋げています。

○ コンプライアンス・テストング

コンプライアンス統括部は、行内のコンプライアンス意識の醸成、コンプライアンスに関わるルールの浸透度合い等をさまざまな方法を用いて確認・検証しており、これをコンプライアンス・テストングと呼んでいます。ヒアリングによる実態把握、帳票類の確認、データの収集と分析などさまざまな手法を組み合わせて行われています。

お客さまからの苦情等に対し、迅速・公平かつ適切な対応を行うべく、当行は、銀行法上の指定銀行業務紛争解決機関である「一般社団法人全国銀行協会」と手続実施基本契約を締結しています。 一般社団法人全国銀行協会では、銀行に関するさまざまなご相談やご照会、銀行に対するご意見・苦情等を受け付けるための窓口として、「全国銀行協会相談室」を運営しています。		一般社団法人全国銀行協会	
連絡先	全国銀行協会相談室	連絡先	全国銀行協会相談室
電話番号	0570-017109 または 03-5252-3772	電話番号	0570-017109 または 03-5252-3772
受付日	月曜日～金曜日（祝日および銀行の休業日を除く）	受付日	月曜日～金曜日（祝日および銀行の休業日を除く）
受付時間	午前9時～午後5時	受付時間	午前9時～午後5時

▶ 内部通報制度

当行では、職場において法令等違反その他の不正行為等を認識した役職員が、日常の業務ラインを経ることなく直接内部・外部の窓口に通報・相談を行うことのできる「内部通報制度」を設けています。通報者に対する不利益取り扱いの禁止を徹底し、制度の利用を促進することで、自浄作用の向上およびコンプライアンス経営の推進を図っています。