

ステークホルダーコミュニケーション

当行は、企業経営において多様なステークホルダーとの価値共創がますます重要になっていることを踏まえ、マルチステークホルダーとの対話と協働を通じて、当行のMissionである「Protect & Build 夢をかたちに、未来を創る」の実現に取り組んでいます。2024年には「マルチステークホルダー方針」を策定し、当行ホームページにて公開しました。今後も、すべてのステークホルダーと信頼関係を築きながら、持続可能な成長をとともに目指してまいります。

ステークホルダー

主な取り組み

お客さま



お客さまの声は、当行のサービス向上と価値創造の原動力です。新商品・新サービスの開発や既存サービスの改善に継続的に取り組み、お客さまにとっての「より良い銀行」を目指します。

お客さまアンケート

2025年にはWeb形式でアンケートを実施し、多くのお客さまから貴重なご意見をいただきました。これらの声を丁寧に分析し、ニーズを的確に把握することで、フィデューシャリー・デューティーに基づいた対応力の強化と、商品・サービスの品質向上に努めています。

セミナー開催

大学生や取引先企業の従業員の皆さまを対象に、「人生の見通しセミナー」などを行い、将来設計に役立つ金融知識の提供を通じて、金融リテラシーの向上に貢献しています。

行 員



行員一人ひとりが働きがいを感じ、能力を最大限に発揮できる環境づくりを推進しています。

ほめ合う文化の醸成

役職員同士が周囲に良い影響を与える行動やプロセス・成果を発見しほめ合うことで、モチベーションの向上やチームワークの強化を図り、心理的安全性の高い職場を構築しています。

社内チャットツールの活用

経営陣からのメッセージや部門横断の情報共有、好事例の紹介など、風通しの良く、オープンでフラットな組織文化の醸成に寄与しています。

職場環境調査・エンゲージメントサーベイ

行員の声に耳を傾け、働きがいや働きやすさを実感できる職場環境の構築や改善に活用しています。

社 会



地域社会の発展と次世代の育成に貢献することを目指し、社会的責任を果たす活動を積極的に展開しています。

オレンジリボン・児童虐待防止推進キャンペーン

子どもと家族の笑顔を守るため、毎年11月に行内外で啓発活動を実施しています。

地域貢献・金融教育

NPO法人などと連携した金融教育やボランティア活動を通じて、地域社会との信頼関係を深めています。

株 主



親会社であるCTBC Bankとは、綿密なコミュニケーションを通じて戦略的な意見交換を行い、経営の透明性と説明責任を果たすことで、信頼関係の強化に努めています。

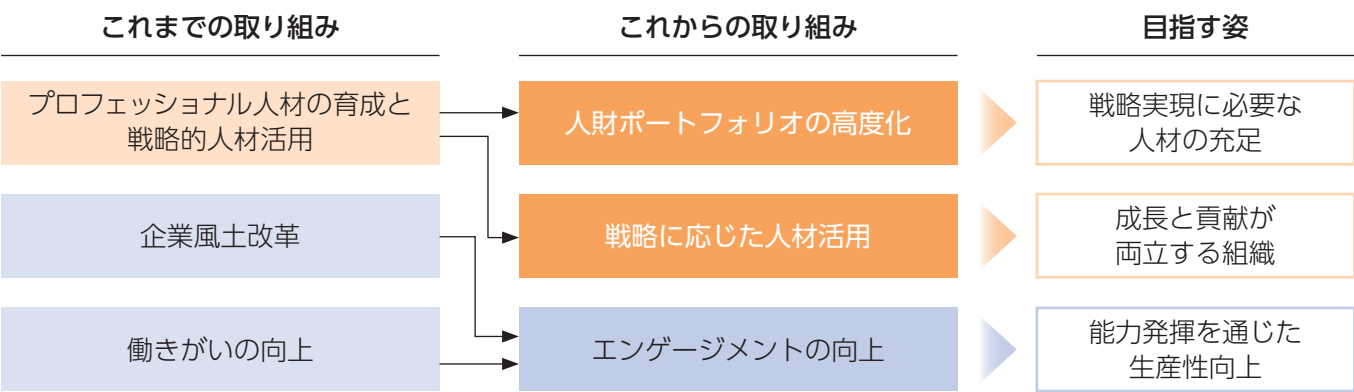
人的資本への取り組み

挑戦する行員を支える人事へ ～人的資本経営の取り組み～

当行は、ユニークな金融サービスの提供を通じて、お客さまへの付加価値創出を目指しています。その実現に向けては、多様な専門性を有する人材が能力を発揮し続けることが重要と考え、これまで、「プロフェッショナル人材の育成」「企業風土改革」「働きがいの向上」などを通じて、行員それぞれの能力発揮と組織力向上に取り組むとともに、戦略的人材活用にも着手してきました。今後は、経営戦略・事業戦略と人事戦略の連動をさらに強化しながら、これらの取り組みを発展させ、新たにMVV (Mission・Vision・Values) のValuesに加えた「Challenge (挑戦)」を後押しする“人事”を目指して、人的資本経営の高度化に取り組んでいきます。そして、行員一人ひとりの挑戦を組織の成長へとつなげていきます。



執行役
人事 所管
原田 敦司



▶ 人的資本経営の課題とアプローチ

経営戦略・事業戦略に基づく人材の充足に向けて、その分布やスキルの把握、戦略との連動の面で、現状ではさらなる高度化の余地があります。そのため、人材の可視化を起点とした、事業に必要な人材の供給と戦略的な活用につながる取り組みを強化していくことで、組織全体の生産性向上を目指します。

上記の考え方に基づき、戦略実現に必要な要員構成を明確にし、ポートフォリオ戦略を進める一方、全行員一人ひとりの価値を最大化させる人材活用戦略、それぞれの能力発揮を促すエンゲージメント戦略の3つを組み合わせ、価値向上に取り組んでいます。

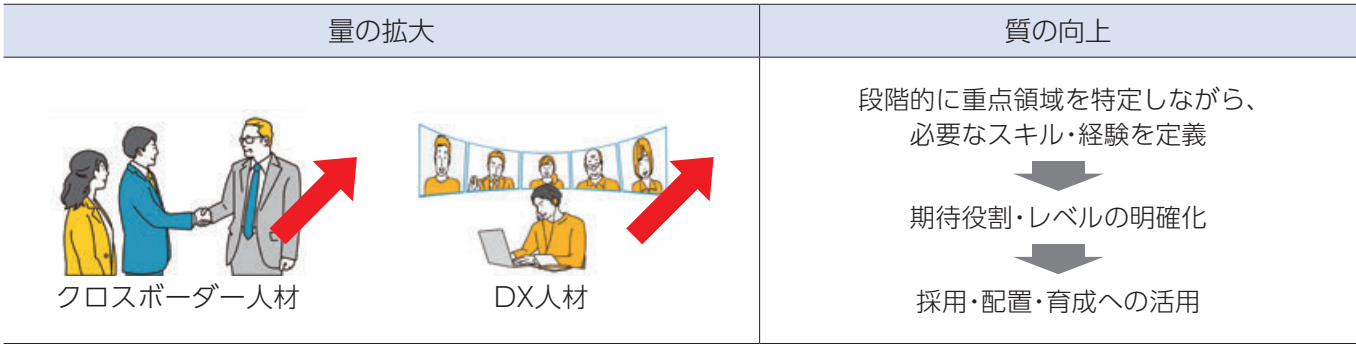


▶ ポートフォリオ戦略

人財ポートフォリオの高度化は経営戦略および事業戦略を支える重要課題です。重点領域に必要な専門人材の充足に加え、将来の経営を担う人材の計画的な育成を進めることで、量と質の両面から戦略実現に必要な人材基盤の強化を推進しています。

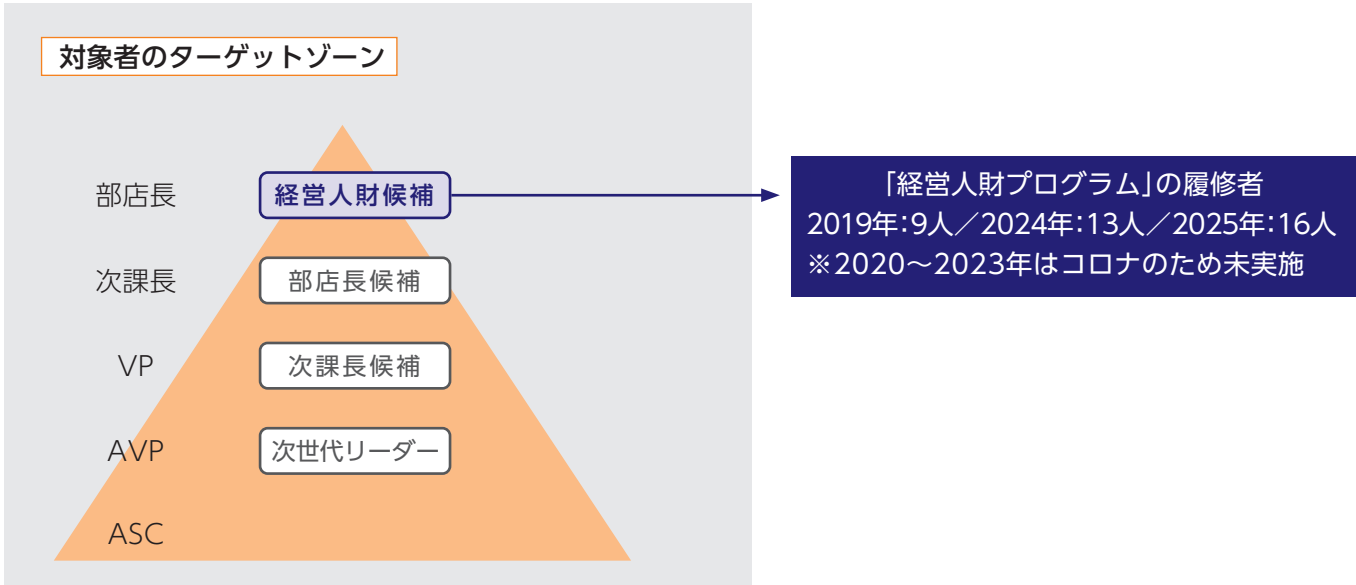
○ 人財ポートフォリオ高度化の方向性

中期経営計画の実現に向けては、重点領域における人材の「量の拡大」と、必要なスキル・専門性の「質の向上」の両面から、人財ポートフォリオの構築を進めています。戦略上の重点人材として、例えばクロスボーダー人材やDX人材の確保を進めるとともに、業務に必要なスキルや経験などの可視化を営業領域から進めており、今後の採用・配置・育成に活用していきます。



○ 次世代経営人財育成

人財ポートフォリオの高度化においては、重点領域の専門人材確保に加え、将来の経営を担う人材層の充実も重要なテーマと位置付けています。経営人財プログラムを通じて、経営視点や変革推進力を備えた人材を育成するとともに、経営人財候補層の継続的な輩出を図っています。また、主要ポジションについてサクセッションプランを整備し、将来にわたる経営体制の持続性の確保に取り組んでいます。



※ VP:Vice President / AVP:Assistant Vice President / ASC:Associate

▶ 人材活用戦略

当行では、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。そして、行員一人ひとりが「プロフェッショナル人材」へ成長していくための仕組みとして、タレントマネジメントサイクルを機能させています。特に、今後の事業の高度化を見据え、挑戦を促すための成長機会の提供や、挑戦によって得られる成果に報いる「Pay for performance」の仕組みを整えることに注力しています。



○ 成長機会の提供

「業務推進力・人間力・倫理観」の3要素を備えることを、人材育成の基本方針として定め、2026年は“個力の最大化”をテーマに、一人ひとりに適切な成長機会を提供しています。

業 務 推 進 力	人 間 力	倫 理 観
 専門力・業務力	 マネジメント力	 経営理念の体現
 DX&ITスキル	 リーダーシップ	 コンプライアンス
 語学力	 対人・相互理解力	 キャリア自律

● 「業務推進力」の取り組み事例
DX人材育成

体系的なDX人材育成の仕組みを整え、デジタル活用による「業務推進力」を高めています。飛躍的な生産性向上や、そこから生み出されるユニークな商品・サービスを通じたお客さま体験の創出など、プロフェッショナル人材として、変化に対応できるスキルとして推進しています。



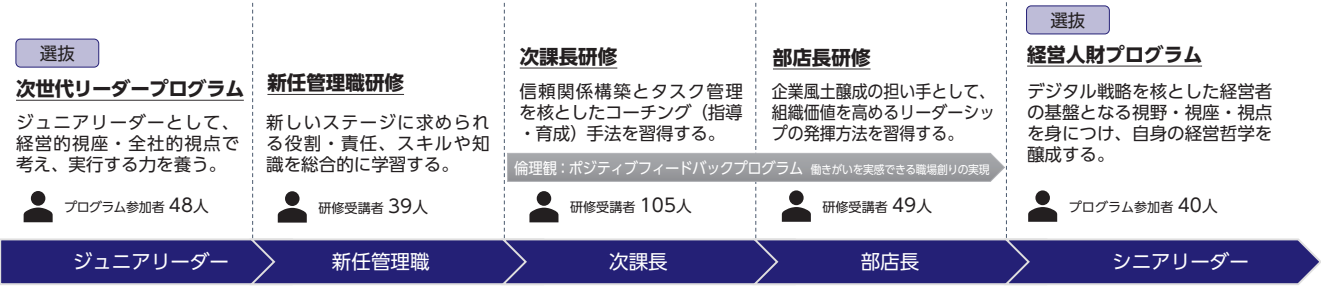
○ 職責・職務に応じた評価報酬の再定義

一人ひとりの挑戦を促し、成果につなげていくため、職責・職務に求められる役割を明確にし、貢献が適切な報酬につながる「Pay for performance」のサイクルを構築していきます。また、職責・職務の役割を明確にし、成長に応じた次の挑戦を見通せるようにすることで、行員それぞれの自律的成長を促す道筋を示していきます。

職責・職務の期待役割を提示	職責・職務の定義や求められる期待役割を行員に示していきます。それによって目指すべき目標水準を明確にして、適切な評価につなげていきます。
職務×等級の整理	職務レベルに応じた等級の整理を進めていきます。それによって、それぞれの職務に応じた報酬水準の適正化を図っていきます。
期待役割×貢献の反映	職務レベルに応じた報酬水準と、その期待役割に対する成果が処遇に反映される仕組みを整えます。それによって、正行員はもちろんのこと、シニア行員の処遇の在り方の見直しも進めていきます。

● 「人間力」の取り組み事例 リーダー育成

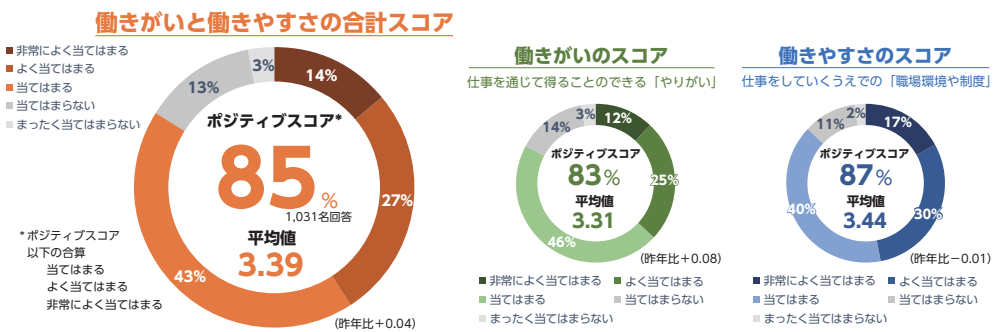
リーダープログラムや管理研修などを通じ、リーダーシップやマネジメント力の強化を進めていく中で、「人間力」を高めていきます。



▶ エンゲージメント戦略

多様な人材が「プロフェッショナル人材」として、最大限の能力発揮ができるよう、働きがいと働きやすさのある職場環境の提供を進め、単なる行員満足にとどまらない、会社と個人が互いに成長できる関係性の構築を進めています。

2025年調査結果



○ 自律的で柔軟な働き方の推進

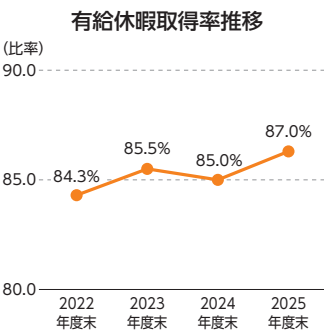
● 自律的キャリア支援

今後の事業環境や求められるスキルの変化にともない、描くキャリアは一層多様化しています。こうした状況を踏まえ、行員一人ひとりが自律的かつ柔軟にキャリアを描き、自身の能力を最大限に発揮できるよう、キャリア申告や挑戦の機会、多様な学習機会の提供を推進しています。

公募制度	キャリア申告書	学習支援金制度	職種コース転換
自己のキャリアにオーナーシップを持てるような選択肢や成長、自己変革・専門性探求のための挑戦機会を提供する(2025年20ポジションの募集)	個人のキャリアビジョン、今後伸ばしていきたい能力・資質、自らが挑戦したい組織への異動希望などを人事部に直接レポートする機会とする	学びのための書籍購入や通信教育、研修の受講費用等の一部を会社が負担し、学びを後押しする(2025年より、1人あたり年6万円に増額)	職種コースを越えてキャリアを向上させる機会を提供し、今後のキャリア自律を後押しし、ワークエンゲージメントを向上させる

● 働き方改革

行員が自律的に成果を発揮できる働き方の実現に向けて、テレワーク、サテライトオフィスなどの働く場所や、時差出勤、特別休暇など働き方の柔軟性を維持するとともに、オフィスにおいては働きやすい職場環境を推進し、働きがいと働きやすさのある職場環境の整備を進めています。



○ ユニークさを生み出す多様性の尊重と企業文化の浸透

当行には、さまざまなキャリアや国籍・文化的背景に加え、多様なライフステージにある行員が在籍しています。こうした多様性を尊重し、相互理解のもとで力を発揮できる組織文化を醸成することが、当行の独自性を生み出す重要な基盤となっています。その実現に向け、組織の一体感や協働を進めるとともに、MVV (Mission・Vision・Values) の浸透を継続的に推進しています。

● 中華圏の行員のコミュニティ「Star Family」

外国籍行員にとって魅力ある職場環境の創出を目的として、2024年に中華圏の外国籍行員のコミュニティを設立し、異文化間の相互理解のため、情報交換やメンタリング支援を行っています。また、文化交流イベントなどのネットワーキング機会を通じて、外国籍行員にとっても働きやすい環境整備を進めています。



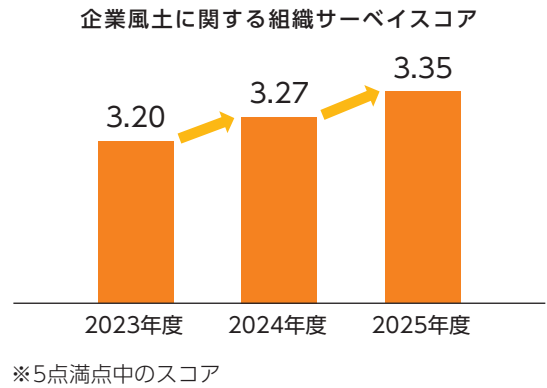
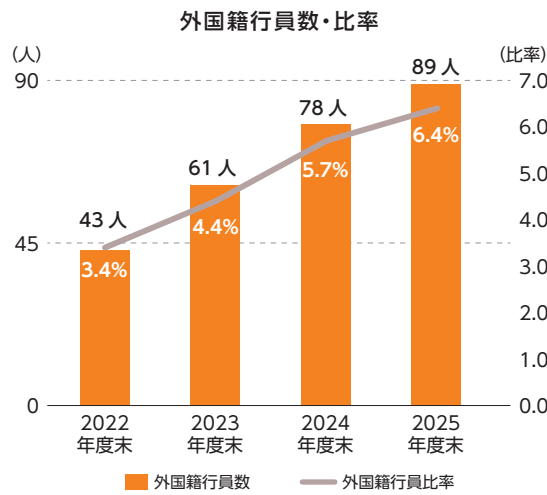
● 組織文化の醸成

多様な人材が活躍するダイバーシティ環境だからこそ、組織の一体感や協働を実現する取り組みを重視して組織文化の醸成に取り組んでいます。周囲への良い影響を与える行動やプロセスを発見しほめ合う活動(通称「ほめ活」)や表彰制度などが、心理的安全性やモチベーションアップ、チーム力向上につながっています。

● MVV (Mission・Vision・Values) 浸透に向けた取り組み

それぞれの強みを生かしながら組織として力を発揮するためには、共通の価値観と目指す方向性を持つことが重要です。当行では、MVVの浸透を通じて、一人ひとりの行動を組織の意思や戦略とつなぎ、組織全体の一体感と実行力の向上を目指しています。2026年からは、「Challenge」をValues項目として追加し、さらなる実行力の向上を推進しています。

● 外国籍行員の拡充



MVVを体現し、挑戦する行員たち

それぞれの挑戦を組織の力に変えていくため、MVV (Mission・Vision・Values) の浸透を目指し、さまざまな施策を展開しています。取り組みを積み重ねることで、着実にMVVが根付きつつあります。MVVを体現する行員を毎年表彰する「TSB Award」はその取り組みの一つとなっています。

私にとって当行のMVVは、CTBCグループで培った価値観と通ずるものです。その精神を当行で実践し、チーム一体で成果につなげてきました。言語や考え方の違いに向き合い、対話を重ねて乗り越えてきた経験が、今の仕事の基盤となっています。これからも両行の架け橋として、新たな価値創出に挑戦していきます。



法人金融部門 国際部 (CTBC Bankより出向中) 曾 祥庭

私にとってのMVVは、判断の拠り所です。クロスボーダービジネスでは制度や前提の違いにより既存の枠が通用しない場面も少なくありません。その中で「どうすれば実現できるか」を問い続け、不確実性も引き受けながら、事務の面から挑戦を支えています。



オペレーション統括部 永野 紗希

多様なバックグラウンドを持つ人々をつなぎ、組織としての方向性を束ねる力。それが私にとってのMVVです。金融市場部門における新規ビジネスやシステムの企画・推進では、関係者それぞれの立場を踏まえ、全体最適の実現を意識しています。その積み重ねが成果の質を高めると考えています。



金融市場部門 市場企画部 閻 若英

私にとってのMVVは、提案の質を問い続けるための基準です。多様なお客さまに向き合う中で求められるのは、画一的な解ではなく、個別最適の判断です。その難しさに向き合いながら一つひとつの判断精度を高め、より価値ある提案につなげていきます。



個人金融部門 コンサルティング事業部 唐澤 豪

一人ひとりの挑戦が組織の成長につながる

お客さま一人ひとりに向き合い、課題の本質を捉えた提案を行っています。運用商品にとどまらず、不動産活用やライフプランニングも含めた選択肢を提示することで、お客さまが納得して判断できる環境を整えます。既存の枠にとらわれない提案に挑戦し続けています。



個人金融部門 上野支店 吉村 美紀

MVVは、日々の行動と意思決定を支える指針です。業務プロセスの改善や新たな取り組みを通じて、関係部署と連携しながら効率化と付加価値の向上に取り組んでいます。小さな改善の積み重ねが、組織全体の力になると考えています。



総務部 角田 和明

仕事の進め方そのものに、MVVは表れます。外為システムの開発・保守においては、背景や目的を丁寧に共有し、関係者の納得感を得ながら推進することを重視しています。このプロセスが成果の質とスピードを高めると考えています。チームで支え合いながら、より良い結果を生み出していきます。



IT部門 IT開発部 西川 暁



「TSB Award」は、組織風土の定着およびMVVの浸透のため、さらには行員のエンゲージメントや当行全体のパフォーマンス向上のために設定された行員表彰制度です。Valuesの体現やMission/Visionの実現に向けた成果や貢献を果たしている行員を称えるもので、掲載している行員は2025年の受賞者です。

コーポレートガバナンス

当行は、外国法人を株主に有する指名委員会等設置会社として、健全かつ適切な業務運営および企業価値向上を目的に、コーポレートガバナンスの強化に取り組んでいます。取締役会および各委員会の役割と責務を明確化し、迅速かつ効率的な意思決定と透明性の高い経営の実現に努めています。



執行役
経営企画 所管
張 祐源

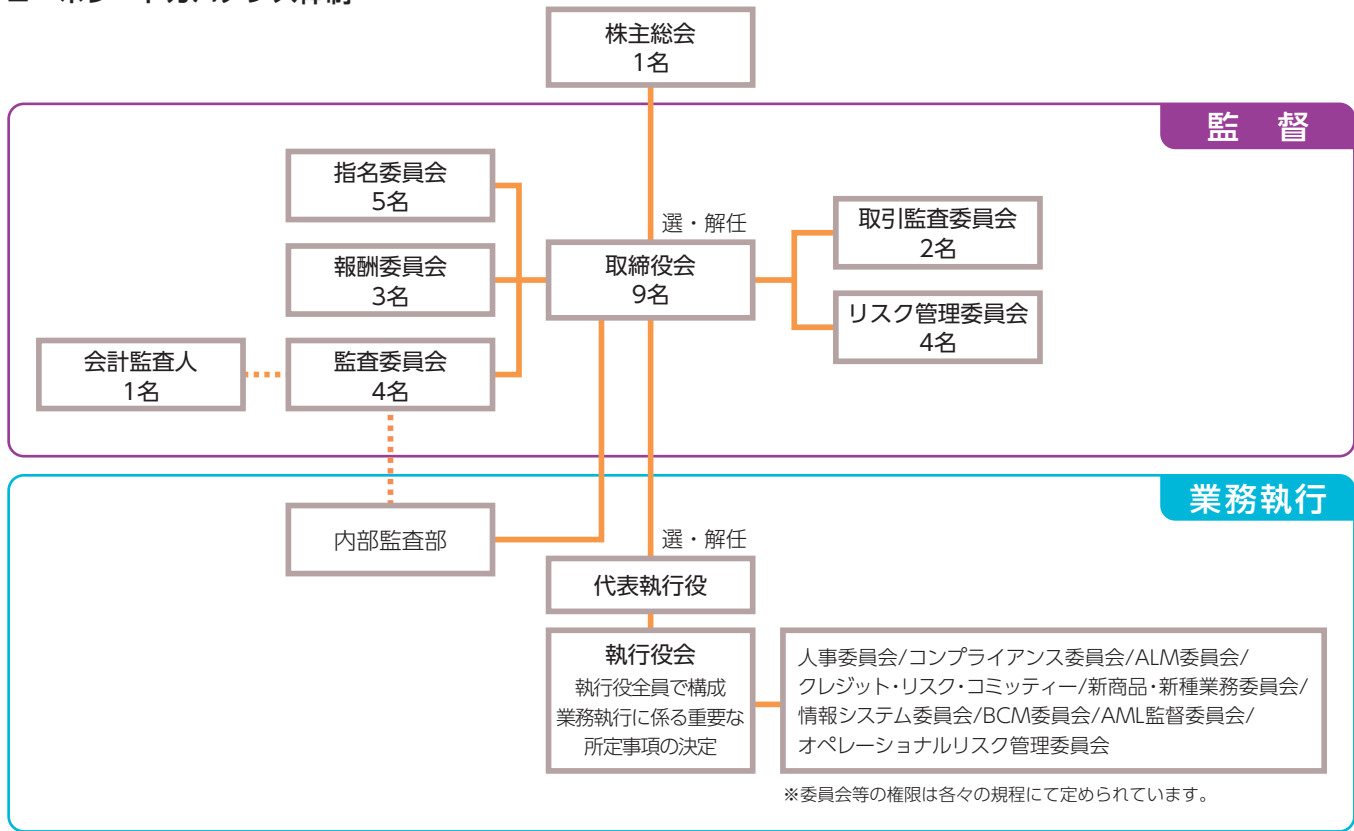
基本的な考え方

当行は、銀行としての公共的使命を果たしながら、持続的な企業価値の向上を経営上の重要課題として位置付けています。経営の透明性確保、意思決定の迅速化、グローバルに通用する経営体制の実現のため、「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の適切な機能には、①ステークホルダーの権利・利益の保護、②適時適切な情報開示による透明性の確保、③取締役会および各委員会の役割・責務の発揮が重要と考えています。

当行の株主は外国法人一名で構成されており、この株主構成のもと、経営の独立性を確保しつつ、株主による適切な経営管理およびグループとの連携を図るため、「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、基本的な考え方を明確にしています。

コーポレートガバナンス体制



(2026年7月1日現在)

中長期的戦略に基づく取り組み

取締役会の実効性向上を目的として、毎年、取締役会の実効性評価および取締役の自己評価を実施しています。

2026年は、評価結果を踏まえ、中長期的戦略に関する議論の充実(ビジネスプラン主要戦略の進捗状況や、次期勘定系・システムアーキテクチャの検討状況の定期報告等)に取り組むとともに、取締役会からの要請事項への対応力強化などを重点施策として位置付け、改善を進めています。これらの取り組みにより、取締役会の実効性向上と持続的な企業価値向上を図っています。

その他の委員会

取締役会の下に、指名・報酬・監査の各委員会を設置し、社外取締役を中心とする体制によりガバナンス機能の一層の強化を図っています。

監査委員会は、内部監査部および会計監査人と緊密に連携し、取締役および執行役による職務執行の適正性ならびに内部統制の有効性について、継続的に監督を行っています。

また、株主グループとの取り引きについては、銀行法に基づくアームズ・レングス・ルール*の遵守を徹底する観点から取引監査委員会を設置し、適切な牽制機能を確保することにより、経営の独立性および健全性の維持・向上に努めています。

*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

業務の適正を確保するため、取締役会は内部統制システムの整備に関する基本方針を定めるとともに、その運用状況を継続的に監督しています。

また、当行グループ会社の業務の適正確保に向けた体制整備や各社の管理を行い、ガバナンスの実効性向上に取り組んでいます。さらに、コンプライアンス体制の整備・運用状況について定期的な報告を受けるとともに、内部監査の結果等を踏まえたモニタリングを実施し、内部統制の有効性を確認しています。その結果は取締役会に適切に報告しています。

情報の適時開示

株主・投資家をはじめとするすべてのステークホルダーとの信頼関係の構築・維持に向け、当行は重要な情報について適時適切な開示を行うことを基本方針としています。あわせて、開示情報の公平性・透明性を確保し、特定の者に偏ることなく、すべてのステークホルダーが平等にアクセスできる体制の整備に努めています。

また、法令や各種規制、開示基準を踏まえ、情報開示の適正性および一貫性の確保にも配慮しています。これらの取り組みにより、市場との建設的な対話を促進し、経営の透明性向上と企業価値の持続的な向上を目指しています。



リスク管理体制

当行では、事業環境の変化や戦略の進化を踏まえ、将来を見据えたリスク管理に取り組んでいます。各種リスクを単に抑制するのではなく、経営戦略の実行に向けてどのリスクを取り、どのリスクを抑制するかを明確にし、経営判断に活用することを重視しています。トップリスクの特定やストレステスト、リスクアペタイト・フレームワークの運営を通じて、戦略・収益・健全性のバランスを意識したフォワードルッキングな経営管理を実践しています。



代表執行役常務
リスクマネジメント 所管
清水 龍太郎



執行役常務
リスクマネジメント、
当局担当、特命事項 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たなビジネスのリスク特性を把握・認識し、リスクとリターンを適切に評価することで、成長を後押ししています。あわせて、金利リスクの観点や流動性リスクの観点から資産・負債のバランスを保つため、ALM機能の高度化を重要な柱として推進していきます。また、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向上を支えています。こうした適切な金融仲介機能および信用創造機能を通じて、銀行に求められる社会的使命を果たしていきます。

▶ トップリスクの選定

当行では、経営に特に重要な大きな影響を及ぼすと認識される内部・外部のリスクをトップリスクとして選定し、適宜見直しを行っています。各トップリスクについては、波及経路や影響範囲を分析したうえで、業務計画やリスクアペタイト・フレームワーク運営に反映し、対応策の構築および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														
リセ 世 ッ 経 シ ョ ン ・ 混 乱	米政権運営の不確実性が継続し、サプライチェーンの混乱などから世界的なインフレが進行し、金利が大幅に上昇。米国でスタグフレーションとなり、本邦含む世界経済がリセッションや混乱に至ることで損失が発生するリスク	・インフレによる取引先の業況悪化および金利上昇にともなう不動産価格の急落により信用コストが増加 ・資金需要の低迷により、資金利益が低下 ・金融システム不安の増大により預金が流出し流動性リスクが発生 <table><tr><td></td><td>日本</td><td>米国</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>長期金利</td><td></td><td></td><td>デフォルト率</td><td></td><td>流動性逼迫度</td><td></td></tr></table>		日本	米国					長期金利			デフォルト率		流動性逼迫度		中／中	マクロ、市場、流動性ストレステストによる評価／信用・市場・流動性リスク管理態勢
	日本	米国																
長期金利			デフォルト率		流動性逼迫度													
首都直下地震	首都直下地震の発生による直接的・間接的影響により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 <table><tr><td></td><td>日本</td><td>米国</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>長期金利</td><td></td><td></td><td>デフォルト率</td><td></td><td>流動性逼迫度</td><td></td></tr></table>		日本	米国					長期金利			デフォルト率		流動性逼迫度		中／大	信用、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		流動性逼迫度													
サイバー攻撃／重要システム障害	AIの悪用によるサイバー攻撃等の外的要因、あるいは当行開発態勢の不備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	・ランサムウェア感染や大量の不正アクセスにより、顧客情報漏洩や重要システムの長期ダウンが発生することによるレピュテーションの悪化 ・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	大／中	システムリスク評価／BCP訓練／ペネトレーションテスト														

▶ ストレステストの実施

業務計画策定にあたり、トップリスクの顕在化を想定したシナリオや、過去に発生した金融危機や市場混乱を参考にしたシナリオに基づくストレステストを実施しています。マクロ経済環境が将来どのように推移するかを仮定し、その影響度を評価するマクロストレステストのほか、信用・市場・流動性の各リスクに関する各種ストレステストを通じて、経営の健全性を確保できるかを検証しています。これらの結果は、経営戦略や業務計画の妥当性の確認等に活用しています。

▶ リスクアペタイト・フレームワークの活用

トップリスクを含む適切な環境認識のもと、経営理念および持続的成長の実現に向け、リスクアペタイト・フレームワークを経営管理の枠組みとして整備しています。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構築を目的として、「リスクアペタイト基本方針／リスクカテゴリー別リスクアペタイト（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）」と「中期経営計画／単年度業務計画」を有機的に連動させています。設定したリスクアペタイトは、ALM委員会等で定期的に報告・モニタリングし、フォワードルッキングな経営管理を実現しています。本枠組みにより、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。

▶ リスク管理体制の概要

リスク管理の実効性を確保するため、管理すべき主要リスクを明確にし、それぞれに専門の所管部署を定めています。信用リスク、市場リスク、流動性リスク、オペレーショナルリスク等の各リスクは所管部署が管理し、これらのリスクを統括する部署がリスクの計量化とともに網羅的・体系的・統合的な管理を行っています。また、規則類の整備やリスクのモニタリングを行うとともに、各種経営会議への定期的な報告を行っています。



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	ALM委員会			
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					
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	すべての取引 すべての活動	コンプライアンス 統括部	AML監督委員会			
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		AML統括部				
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		法務部				
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		オペレーション 統括部				
システムリスク (情報セキュリティ リスクを含む)		システム障害やサイバー攻撃などに起因する、お客さま情報の漏洩や銀行決済機能が停止するリスク		情報 セキュリティ部	情報システム 委員会			
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		人事部	人事委員会			
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		総務部				
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	経営企画部						
危機 対応	自然災害 人的災害 レピュテーション 流動性危機	戦争・天災等の非常事態により損失が発生するリスク 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	リスク統括部	BCM委員会	リスク管理委員会			

▶ 信用リスク

信用供与先の財務状況の悪化により、資産価値が減少し損失が発生するリスク

「クレジット・ポリシー」などの基本方針・基本規程に基づき、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います。取締役会ならびにクレジット・リスク・コミTEEでは、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、決議を行っています。

○ 案件審查・債權管理

一般的なコーポレートローンに加え、不動産ノンリコースローン、LBOローン、ベンチャー向けファイナンス、各種個人ローン、為替デリバティブ等、さまざまな種類の案件の採り上げに際して、あらかじめ業種や与信形態、与信商品の特性に応じて定めた規程、審査基準に則り、多面的な与信先の実態把握、キャッシュフロー創造力の精緻な分析、担保物件の適正な評価等を通じて深度ある審査を行っています。また、与信供と後も与信商品のリスク分析を含めた十分なモニタリングを行い、与信先や与信商品の状況に変調が見ら

れた場合は、適時適切な対応を取る体制を整え、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、個別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全体の信用リスク管理や信用リスク計量、貸倒引当金の算定等に活用しています。信用格付は定期的に見直すほか、与信先の信用力の変化に応じて随時見直しを行うとともに、信用格付モデルについては、判定ロジックの検証等を通じて適宜更新しています。

○ 自己査定、償却・引当

貸出資産の自己査定については、規程に定めた判断基準に基づき、資産内容の実態を把握したうえで実施しています。その自己査定結果に基づき、適切な償却引当額を算定しています。

○ 信用リスク計量

与信ポートフォリオの信用リスクについて、VaR^(注)を用いて定量的に計測・管理することにより、資本の十分性を確保しながら適切なリスク・テイクを行っています。

(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と予想される最大損失額のこと、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

与信集中リスクを適切に抑制するため、与信制限額を格付に応じた与信先、リスク特性が類似した業種・商品別にそれぞれ設け、特定の大口与信先や業種・商品に信用リスクの集中が生じないように管理しています。また、与信ポートフォリオ全体のリスク・リターンをモニタリング・分析して経営陣に報告し、アクションプランを検討するほか、信用リスクアパタイトを通じて、適切な与信ポートフォリオの維持・改善を図っています。

▶ 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

「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、権限および管理方法を明確化しています。本規程に基づき、リスク統括部が銀行全体および金融市場

部門における市場リスクの定量的な把握と分析を担っています。

また、ALM^(注)管理を通じて市場リスクを一元的かつ適切に管理し、資産・負債構造を統合的に分析・統合管理することで、将来にわたる安定的な収益確保に取り組んでいます。市場リスクの計測には、VaR や BPV^(注)などの統一的なリスク指標を用いるとともに、市場の急激な変動に備えてストレステストを実施し、想定外の損失発生への抑制に向けた管理体制を整備しています。

(注) ALMとは、資産(Asset)と負債(Liability)を統合的に管理(Management)することをいいます。また、BPV(ベースス・ポイント・バリュー)とは、金利が0.01%(1ベースス・ポイント)変動した場合の公正価値の変化額を指します。

▶ 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

「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次でモニタリングすることで、資金繰りの逼迫度合いを把握しています。あわせて、資金繰りに悪影響を及ぼす可能性のある風評等の情報を継続的に収集・分析す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水準の流動性の高い資産を保有することにより、十分な流動性を常時確保しています。

さらに、ALM委員会で決議される流動性リスクアパタイトに基づき、安定的な資金調達構造の維持・改善を図っています。加えて、流動性危機に備えてコンティンジェンシー・プランを策定し、緊急時の対応体制や資金調達手段の確保等を定めることで、流動性リスクに対する万全の管理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

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、残存リスクを把握し、コントロール方針・施策などについて経営陣に定期的に報告する体制を整備しています。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次のとおり管理しています。

コンプライアンス体制

社会やお客さまをはじめとするステークホルダーからの信頼に応え続けるため、当行はコンプライアンス体制の継続的な高度化に取り組んでまいります。

DXの急速な進展や業務の高度化・複雑化により、金融機関を取り巻く環境は大きく変化しており、顧客情報管理、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策、ならびに不正口座利用防止対策など、銀行に求められるコンプライアンスの範囲と重要性は一層高まっています。当行は、経営が主体的に関与するコンプライアンス体制のもと、リスクの変化を反映しつつ、実効性ある内部管理態勢の整備・運用を進めていきます。



執行役
コンプライアンス・AML、
法務 所管

和田 龍善

▶ 中長期的戦略に基づく取り組み

当行は、クロスボーダービジネスやベンチャーデットなど、リスク特性が多様な分野にも取り組んでいます。こうした分野において、私たちは多岐にわたるリスクの分析を行い、管理を高度化しリスク低減を図る取り組みを進めています。ビジネス部門の挑戦を支えながら、当行ならではのユニークな金融サービスを、持続的に社会へ提供していくための基盤づくりに貢献していきます。

▶ 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「コンプライアンス委員会」を設置しています。当該委員会では、取締役会が定める企業倫理・法令等遵守に係る基本方針に基づき、コンプライアンス態勢全般について協議・決定を行っています。また、コンプライアンス統括部では、コンプライアンス全般に関する企画立案、推進およびモニタリングを実施しています。ビジネス部門にはビジネスユニット・コンプライアンスオフィサーを、各店舗にはコンプライアンス責任者を配置し、コンプライアンス統括部と連携して取り組みを推進しています。行内の事案やお客さまからの苦情等については、情報収集と調査を通じて原因を究明し、再発防止に向けた態勢強化を図っています。

▶ 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、テロ資金供与および拡散金融(AML/CFT/CPF)に関する国内外の規制違反を未然に防止し、業務の健全性および信頼性を確保するとともに、反社会的勢力との一切の関係を排除することを重要な経営課題の一つとして位置付けています。この考え方のもと、「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、行内態勢の整備・強化に取り組んでいます。また、マネー・ローンダリング等防止態勢の高度化を目的として「AML監督委員会」を設置するとともに、同態勢全般の企画・立案、推進およびモニタリングを担う専門部署として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および各種金融犯罪への取組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および執行役会へ意見具申を行うなど、ガバナンスの実効性確保に努めています。なお、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の詳細については、当行ホームページにてご確認ください。

○ 法務リスク

急速な技術革新等による環境変化を背景に、銀行経営には従来以上に幅広い新たな法律問題への積極的な対応が求められています。法務部は、法令等の誤った解釈や不適切な契約の締結により不測の損失を被るリスクを適切に管理するため、法務リスク管理の所管部署として、行内における法務リスクを一元管理しています。法律相談や新業務・新商品の法的検証、契約書のリーガルチェック等を通じて法務リスクの予防・低減を図り、必要に応じて弁護士意見を聴取する体制も整えています。また、訴訟の追行・管理に加え、法令等の制定・改廃等に関する周知、研修活動にも取り組んでいます。

○ 事務リスク

事務リスクの顕在化による経済的損失・信用失墜が業務運営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」に基づき行内態勢を整備し、リスク管理状況をモニタリングしています。ビジネスの拡大にともなう取扱商品・サービスの多様化に対応して事務手続・業務プロセス等を整備するとともに、部店自主検査や本部部署による指導・研修等を通じて、厳正な事務処理体制の維持・確立に努めています。

○ システムリスク(情報セキュリティリスクを含む)

システム障害やサイバーセキュリティに関するリスクを適切に管理し、お客さまの大切な資産と情報を守り、安心・安全な銀行サービスを提供することが重要な責務となっています。人工知能(AI)などの技術革新を活用し、お客さまの利便性向上に取り組む一方、デジタル化の進展にともない、サイバーセキュリティリスクは多様化しており、銀行の安定的な業務運営やお客さまへのサービス提供にも影響を及ぼし得る重要な課題となっています。このような認識のもと、システムの稼動監視体制および厳正な運用管理を実施するとともに、サイバー攻撃の未然防止や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、行内システムを定期的に評価し、適切な対策・改善に取り組んでいます。また、データセンターはシステム障害や大規模災害に備え、システムインフラの二重化やバックアップセンターの確保および訓練を実施し、業務継続性の確保に努めています。あわせて、お客さまの情報保護のため、認証システムの整備や重要情報の暗号化等の対策を講じ、不正利用の抑止および被害防止を目的とした各種機能強化への取り組みを進めています。

○ 労務リスク

人事委員会を中心に、人事に関わる重要な施策等の推進や体制整備を図り、労務管理や職場環境に関わる労務リスクの低減に取り組んでいます。人事部は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労働の抑制、休暇取得の促進等に努めているほか、各種不正行為等の発生を防止するために、社内規則の整備や研修実施等に取り組んでいます。

○ 総務・管財リスク

自然災害やテロ等により生じる有形資産の毀損や建物・設備管理の不備等に起因するリスクの低減を図るため、建物・設備のセキュリティを強化し、計画的な点検を通じて毀損等の状況を把握し、必要に応じて修繕等の対応を実施しています。また、修繕計画の策定・実行を通じて、安全かつ快適な環境の確保に努めています。

▶ レピュテーションリスク

当行等に関する不適切な情報や風評等により信用が低下し、業務運営や経営に影響を及ぼすリスクです。金融機関において信用は経営の基盤であることから、「レピュテーションリスク管理及び対応ポリシー」に基づき、一元的な管理体制のもと、平時の管理および緊急時の対応の枠組みを整備しています。

▶ 危機対応

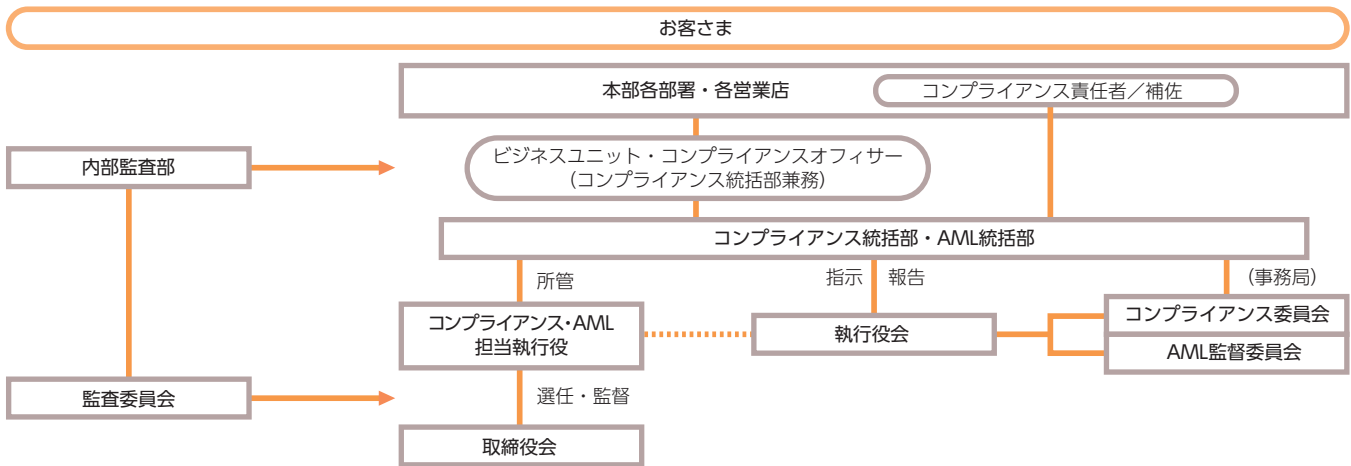
「危機管理基本ポリシー」に基づき、業務継続に重大な悪影響を及ぼす自然災害や流動性危機などの緊急事態発生時における業務継続方針や手順をコンティンジェンシー・プランとして定め、定期的に訓練を実施するなど危機対応の実効性の確保に取り組んでいます。

▶ 内部監査

各リスク管理体制の妥当性・有効性を検証し改善提案を行うため、執行から独立した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、営業店および子会社の法令・規程遵守を含む業務全般の監査を実施しています。

お客さま本位の取り組み

コンプライアンス体制



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、①各部門等の担当執行役が取組方針やアクションプランを策定し、PDCAを回すことでコンプライアンス推進を図る部門別コンプライアンス・アクティビティ、②コンプライアンス責任者が主導して部店単位で取り組むコンプライアンス・ワークショップ、③階層・職種等に応じた各種コンプライアンス研修、④コンプライアンス意識の浸透度合いやルールの理解度等を検証するコンプライアンス・テスト等構成されています。

コンプライアンス統括部は、全体の運営方針やスケジュールについて執行役会へ提案し、その承認を得てコンプライアンス・プログラムを策定するとともに、進捗・達成状況をコンプライアンス委員会や執行役会へ報告しています。

内部通報制度

職場において法令等違反やその他の不正行為等を認識した役職員が、直接窓口に通報・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な取り扱いの禁止を徹底するとともに、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。



東京スター銀行のフィデューシャリー・デューティー

基本姿勢

「Protect & Build 夢をかたちに、未来を創る」という当行ミッションのもと、お客さまに寄り添い、お客さまの課題を解決することを使命として、お客さまの最善の利益の追求を実現するために行動します。

推進体制

顧客保護等管理基本方針を定め、顧客保護等管理統括責任者(コンプライアンス担当執行役)がこれを推進します。顧客保護等管理態勢の整備状況は少なくとも年1回、取締役会に報告されます。

フィデューシャリー・デューティーに関する取り組み方針

1. 本方針策定の趣旨

東京スター銀行は、お客さま本位の取り組みの徹底を図るため、「フィデューシャリー・デューティーに関する取り組み方針」を策定し、これを遵守してまいります。本方針のもと、すべてのお客さまに「安心」して「信頼」を寄せていただける存在になることを目指し、具体的な取り組みと取組状況等を定期的に公表いたします。

2. 目指すべき姿

お客さまの最善の利益の追求を実現するために、全行員が高い専門性と倫理観を持ち、高品質な金融サービスを提供し、お客さまの課題解決に努めます。

3. 利益相反管理体制の適正化

自行の金融商品・サービスに限定することなく、お客さまのニーズや利益に真に適う金融商品・サービスを選定し、常にお客さまの立場に立ち、お客さま一人一人・一社一社のライフプランに相応しい商品・サービスの提案・提供に努めます。

4. お客さまに適した情報の提供

お客さまに適した商品・サービスをご選択いただけるよう、手数料等も含め適切な情報を提供するとともにすべてのお客さまに十分ご理解いただけるよう、分かりやすく丁寧な説明に努めます。

5. お客さまに寄り添ったコンサルティングの実践

お客さまの金融知識、取引の経験、資産の状況、資産運用の目的、ニーズなどに照らして、金融のプロフェッショナルとして、お客さまに適した商品・サービスの提案・提供に努めます。

6. お客さま本位の販売体制の整備

お客さまに最善の商品・サービスを提供するため、行員の知識・スキル・コンプライアンス意識の向上に取り組んでまいります。また、全行員が本方針に基づく意識を共有し、実践する企業文化の定着に努めます。

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お相談やご照会、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
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）
受付時間 午前9時～午後5時

役員一覧

(2026年7月1日現在)

取締役



取締役会長
蕭 仲謀*

1989年 10月 Lehman Brothers Hong Kong 副総経理
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 日本事業處處長
2016年 1月 中國信託金融控股股份有限公司 日本跨國金融策略長
2018年 6月 AZ-Star株式会社 社外取締役
2022年 6月 株式会社東京スター銀行 取締役
2025年 6月 株式会社東京スター銀行 取締役会長(現職)



取締役副会長
江 俊徳*

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
2026年 6月 株式会社東京スター銀行 取締役副会長(現職)



取締役
陳 佳文

1999年 7月 中國信託商業銀行股份有限公司 資深副總經理
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 8月 中國信託金融控股股份有限公司 總經理
2024年 7月 中國信託商業銀行股份有限公司 董事長(現職)
2025年 6月 中國信託金融控股股份有限公司 董事(現職)



取締役
許 俊仁

1998年 5月 Citibank, Taipei Branch 外匯暨衍生性商品交易主管
2014年 8月 中華民國銀行公會 風險管理委員會主委(現職)
2017年 7月 中國信託商業銀行股份有限公司 資本市場執行長(現職)
2019年 8月 台北外匯市場發展基金會 董事(現職)
2023年 5月 中國信託金融控股股份有限公司 金融市場交易長
2024年 6月 株式会社東京スター銀行 取締役(現職)



取締役
林 永健

2002年 4月 ドイツ銀行 ダイレクター
2016年 10月 中國信託商業銀行股份有限公司 企業金融處處長
2022年 1月 中國信託商業銀行股份有限公司 國際法金事業總處處長(現職)
2023年 9月 中國信託商業銀行股份有限公司 金融同業處處長
2025年 6月 株式会社東京スター銀行 取締役(現職)



取締役
坂井 伸次*

2008年 1月 昭和電工株式会社 (現 株式会社レソナック) 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 株式会社レソナック) 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



取締役
山下 雅史*

2011年 6月 株式会社日本長期信用銀行 (現 株式会社SBI新生銀行) 常務執行役員
2016年 11月 ローソンバンク設立準備株式会社 (現 株式会社ローソン銀行) 代表取締役社長
2022年 4月 株式会社SDGインパクトジャパン 取締役(現職)
2022年 6月 株式会社お金のデザイン 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)
2025年 4月 株式会社RIMM Japan 代表取締役社長(現職)



取締役
黄田 立文*

1999年 7月 ドイツ証券会社 東京支店 (現 ドイツ証券株式会社) クレジットデリバティブ トレーディング統括
2011年 10月 UBS証券会社 東京支店 (現 UBS証券株式会社) 債券本部長 常務執行役員
2014年 11月 ウェルズ・ファーゴ証券株式会社 代表取締役社長
2023年 1月 Granville Japan株式会社 アドバイザー(現職)
2024年 7月 特定非営利活動法人ソーシャルベンチャーパートナーズ東京 共同代表理事(現職)
2026年 6月 株式会社東京スター銀行 取締役(現職)

指名委員会		監査委員会		報酬委員会	
委員長	陳 佳文	委員長	坂井 伸次*	委員長	陳 佳文
委員	蕭 仲謀* 坂井 伸次* 山下 雅史* 黄田 立文*	委員	蕭 仲謀* 江 俊徳* 山下 雅史*	委員	蕭 仲謀* 坂井 伸次*

* 社外取締役

執行役



代表執行役頭取
最高経営責任者 (CEO)
伊東 武



代表執行役常務
リスクマネジメント 所管
清水 龍太郎



執行役常務
リスクマネジメント、
当局担当、特命事項 所管
等々力 泉



執行役常務
市場金融 所管
西村 宏之



執行役常務
個人金融 所管
越智 康政



執行役常務
法人金融* 所管
齋藤 崇浩



執行役 経営企画 所管
張 祐源



執行役 法人金融、
国際部 所管
薦田 太郎



執行役 個人金融 所管
鳥居 則孝



執行役 IT 所管
藤原 孝樹



執行役 オペレーション、
総務 所管
藤原 浩敏



執行役 財務、DX推進 所管
高島 太



執行役 人事 所管
原田 敦司



執行役 コンプライアンス・
AML、法務 所管
和田 龍善

* 国際部除く

挑戦を支える取締役会

取締役会議長メッセージ



当行は、他行との差異化に向け、近年は外国籍人材の積極的な採用を進めることで、外国人のお客さまへの対応力を高めてきました。日本における在留外国人は400万人を超えていますが、依然として日本人と同様の金融サービスを十分に享受できていない方も少なくありません。こうした状況の中で、本分野における先進的な取り組みを継続し、新たな信用の創出と独自の競争優位性の確立につなげていくことが重要であると考えています。

また、行内では多様な国籍や背景を持つ人材が活躍しており、部門横断的な連携を通じて、相互理解と尊重に基づく企業文化の醸成が進んでいます。当行にとって、この多様性は特徴の一つであるとともに、価値創造の源泉であると認識しています。行員には、CTBCグループの一員としての誇りを持ち、さらなる成長と挑戦に取り組んでもらいたいと考えています。

銀行の本質的な使命は「信用の創造」にあります。当行はこの原点を踏まえ、資金を必要とするお客さま一人ひとりの課題に向き合い、持続的な価値を共創する金融サービスの提供を追求しています。多様な金融スキームの活用を通じて金融包摂 (Financial Inclusion) を推進し、機会の格差を是正しながら、人や企業の挑戦を支えることで、社会全体の持続可能な発展に貢献していきます。

取締役会においては、さまざまな経営課題に対して戦略的かつ建設的な議論を行い、透明性と健全性を確保することで、実効性の高いガバナンスを発揮することが一層求められています。

私が取締役会長に就任してから一年が経ちました。皆さまの支えに感謝しつつ、取締役会のさらなる実効性向上に取り組むとともに、社外取締役としての独立した立場から外部の視点を生かし、持続可能で中長期的な企業価値の向上と社会的価値の創出の両立を推進してまいります。

取締役のスキルマトリックス

当行の中期経営計画を着実に遂行するため、取締役会に求められる知識・経験・能力として、以下の7項目を設定しています。各自の経歴などは63ページをご参照ください。

実務経験5年以上＝◎、実務経験3年以上＝○

	蕭 仲謀	江 俊徳	陳 佳文	許 俊仁	林 永健	坂井 伸次	山下 雅史	黄田 立文	伊東 武
企業経営	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎		◎
マーケティング・営業	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
財務・ファイナンス	◎	◎					◎	◎	○
IT・デジタル							○	○	
法務・リスクマネジメント			◎	◎	◎			◎	
ESG・サステナビリティ			○	◎	◎		◎	◎	○
DX							○		○

実効性あるガバナンスを支える取締役会



社外取締役メッセージ



当行は、台湾最大級の民間金融機関であるCTBC Bankを親会社に持ち、外国籍取締役が参画する、日本の銀行としてはユニークなガバナンス体制を有しています。これは当行の大きな特徴であり、競争力の源泉の一つです。CTBCグループの一員となって12年目を迎える中、文化や商習慣の違いを乗り越え、信頼関係を基盤に連携を深化させてきました。近年は日台間の経済連携の強まりを背景に、当行の役割も一層拡大しています。CTBC Bankのグローバルネットワークを活用し、日本企業および外資系企業の成長に貢献することが、当行の重要な使命であると考えています。

私は社外取締役として、外資系企業経営の視点も踏まえ、クロスボーダービジネスの推進に向けた実践的な助言を行うとともに、多様な視点を生かしたガバナンスの高度化に貢献していきます。



私は化学メーカーにおいて事業構造改革やM&Aに携わる中で、お客さまのニーズに応える製品創出と品質責任の重要性を強く認識してきました。銀行はお客さまの資産をお預かりする点で信頼への責任がより一層重く、金融と製造という業種の違いはありますが、顧客価値を起点にサービスを構築する思考プロセスには共通点があると認識しています。また、経営のスピードとコストの最適化は、製造業でも金融ビジネスにおいても重要な競争力の源泉です。

こうした経験を生かし、社外取締役として客観的かつ実効的な監督と助言を通じて取締役会の実効性向上に努め、議題の優先順位付けや事前説明の充実により、本質的な議論の深化に貢献してきました。さらに各委員会において内部統制やリスク管理を注視し、健全性と透明性の確保に取り組んでいます。今後も独立した視点から取締役会の実効性向上を支え、当行の持続的成長と企業価値の向上に貢献してまいります。



金融と情報産業の境界が溶け合う今、銀行の役割は根本から問い直されています。「お金」はすでに単なる通貨ではなく、デジタル情報として顧客の夢や事業の可能性と結びついています。この変化は脅威ではなく、新しい価値を生み出す機会です。

東京スター銀行が目指すのは、お客さま一人ひとりの目的を理解し、その実現を支えるユニークな金融サービスです。そのためには、デジタル技術の活用、外部パートナーとの連携、そして強固なガバナンスが欠かせません。



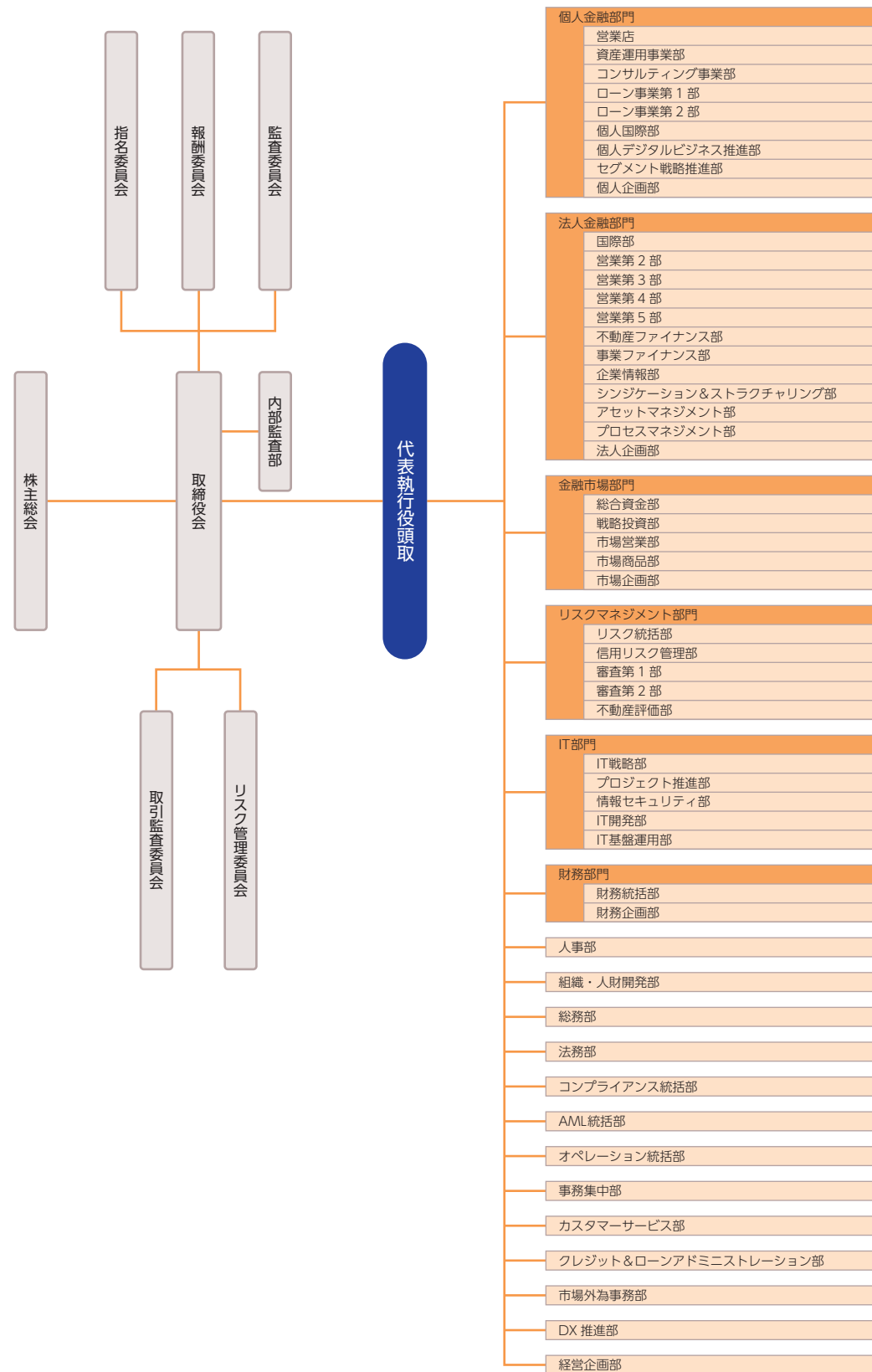
私はこれまで、国際金融業務、特に日本とアジア市場での運用調達やリスク管理の実務に携わり、その後ソーシャル領域で学校法人や複数のNPOのアドバイザーとして、多様なステークホルダーのミッションの実現に関わってまいりました。

銀行に求められる役割が「経済的価値」の提供にとどまらず「社会的価値」の創出へと広がる中、伝統的な枠組みにとらわれずイノベーションに挑戦し続ける当行において、社外取締役としての重要な責務を担うことに強い使命感を感じています。

今後は、金融分野で培った専門性とソーシャル領域での経験を基盤に、多角的な視点から健全なガバナンスの構築に寄与するとともに、多様性を原動力としたさまざまなビジネスおよび戦略の推進を後押しし、当行の持続的成長と価値創造に貢献してまいります。

組織図

(2026年7月1日現在)



中小企業の経営の改善および地域の活性化のための取り組みの状況

当行は、さまざまな課題を抱える中小企業のお客さまに事業の確かな見通しを立てていただく支援を行っています。すべてのお客さまに「安心」して「信頼」を寄せていただける存在になることを目指し、事業内容や将来性に基づいた融資や経営助言などを中心とする総合取引を推進しています。

▶ 中小企業の経営改善のための取り組み

当行では、中小企業のお客さまの支援を円滑に行うために、金融円滑化管理態勢を整えています。具体的には、「金融円滑化管理規程」をはじめとする関連規程を定め、リスクマネジメント部門に「金融円滑化対応本部」を設置しています。「金融円滑化対応本部」は、各営業部門と連携して金融円滑化管理態勢の整備・確立を行い、定期的に金融円滑化にかかる取り組み状況を金融円滑化担当執行役に報告することとし、また、金融円滑化担当執行役は必要に応じて、執行役会に報告することとしています。各営業部門は「金融円滑化対応本部」と連携してお客さまの経営改善を支援するため、お客さまのビジネスステージに応じて外部機関・外部専門家などと適宜連携する体制を構築し、お客さまの問題解決に向けて真摯に対応しています。

▶ 地域の活性化のための取り組み

当行では地域の活性化のため、以下に取り組んでいます。

①海外進出・日本進出支援

当行は、親会社である台湾のCTBC Bankが有する海外ネットワークを最大限に活用し、法人のお客さまの台湾および東アジア・東南アジアなどへの海外進出や海外での事業拡大の支援、また、外国人による日本への事業投資や外国企業の日本進出・日本での事業拡大の支援を通じた、各地域経済の活性化への取り組みを強化しています。当行の法人金融部門には中国語・英語を話せる行員が数多く在籍しており、お客さまへの強固なサポート体制を整えております。2023年には、熊本県に複数の台湾出身スタッフが常駐する「熊本オフィス」を新設し、2025年9月には「熊本支店」に格上げしました。幅広い金融サービスで、台湾大手半導体企業とともに熊本県などに進出してきた関連企業のお客さまのさまざまなご相談にお応えしています。あわせて、お客さまのニーズに応じて、当行の既存の法人のお客さまとのマッチングも行っています。

②地域金融機関との連携

当行は、全国の地域金融機関と連携し、長年培ってきた専門的なスキームや知見を生かしたソリューションなど、当行独自のサービスを当行の拠点が無い地域にもご提供しています。一例として、各種ノンリコースファイナンスやプロジェクトファイナンスなどの経験により培った高度な専門性・ノウハウを地域金融機関などと共有しながらシンジケートローンを積極的に推進しています。

③地域企業への支援

当行は、東京都港区にある本店、および大阪市北区の梅田支店に法人のお客さま向け拠点を設置し、北海道から沖縄県まで幅広い地域のお客さまのご相談にこれらの拠点で対応しています。地域企業支援を通じた活性化を重点的なテーマとして、多岐にわたる資金調達手段の中からお客さまのご要望やビジネスステージに合った最適なお提案をしています。また、M&Aアドバイザリー、ビジネスマッチングのご提供、オーナーさまへの資産運用のご提案など、資金調達以外のさまざまなニーズを総合的にサポートすることで、お客さまの課題解決に努めています。さらにベンチャー企業の支援を一層推進し、革新的な事業の成長を後押しすることで地域の活性化にも貢献してまいります。

④事業承継支援

当行では事業承継ニーズにもお応えできるM&Aアドバイザリー機能を擁する専門部署を設置し、セルサイド・バイサイド双方のお客さまに対し最適なお提案をすべく、万全な営業体制を整えています。また、お客さまの状況に応じた適切なアドバイスに基づく資金供給やクロージングのサポートまでを行い、スムーズな事業承継支援による地域貢献と活性化を目指しています。事業承継時における経営者保証への対応については、個人保証に依存しないスタンスで今後も積極的に取り組んでまいります。

○「経営者保証に関するガイドライン」に基づく、経営者保証に依存しない融資の促進状況*

2025年度

新規に無保証で融資した件数 (a)	新規融資件数 (b)	経営者保証に依存しない融資の割合 (a) / (b)
807件	874件	92.33%

* 中小企業者(中小企業基本法第2条第1項に定める定義に基づく)に対する件数