

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

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

1. 基本的な考え方 更新

当行は、「地域共存」、「顧客尊重」という不変の経営理念のもと、株主の皆さまをはじめ、地域・お客さまと信頼関係を構築し、地域金融機関として確固たる存在感を確立するため、コーポレート・ガバナンスの強化及び充実を経営上の最重要課題の一つとし、最適なコーポレート・ガバナンスを追求することを基本的な考えとしております。

当行は、2026年6月に監査等委員会設置会社へ移行しており、委員の過半数が社外取締役で構成される監査等委員会を設置し、監査等委員である取締役に取締役会の議決権を付与すること等により、監査・監督機能の強化、経営の透明性向上などコーポレート・ガバナンスの更なる強化を図り、当行の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に取り組んでおります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当行は、2021年6月改訂のコーポレートガバナンス・コードに記載された各原則を、全て実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1 - 4】

< 政策保有する株式に関する方針 >

・政策保有株式については、取引先等との十分な対話を経た上で縮減していくことを基本方針としますが、地域金融機関として取引先との安定的・中長期的な取引関係の維持・強化により、地域経済の発展や当行の中長期的な企業価値向上に資するなど保有意義が認められると判断される場合においては、限定的に取引先の株式を保有します。

< 政策保有株式にかかる考え方 >

・政策保有株式については、保有の意義や、保有に伴うリスク・リターンが、当行の資本コスト等を含めた総合的な判断基準に見合っているかについて、定期的に取締役会で個別銘柄毎に検証しております。

・当行の株式を政策保有株式として保有している会社（政策保有株主）からその株式の売却等の意向が示された場合には、その意向を尊重し、対応します。

< 政策保有株式の縮減目標 >

・当行は、2030年3月末までに連結純資産に対する時価保有残高の割合を15%未満へ縮減する方針とし、これまで以上に政策保有株式縮減の取り組みを進めて参ります。

< 議決権の行使基準 >

・政策保有株式の議決権行使に際しては、当該企業のガバナンスの状況、中長期的な企業価値、経営状況、当行の中長期的な企業価値向上等の観点から総合的に勘案し、企業価値に大きな影響を及ぼす可能性のある議案については必要に応じて個別に対話を行い、賛否を判断いたします。

【原則1 - 7】

当行は、取締役との競業取引及び利益相反取引を行う場合には、株主の利益を害することのないよう取締役会規程において、取締役会での承認を要することとしております。

また、取締役会規程では、取締役会付議事項の執行状況について、以降の取締役会に報告することとしており、実質的な監視体制を整えております。

【補充原則2 - 4】

< 多様性の確保についての考え方 >

当行では、かねてより多様な人材の活躍推進を重要な経営戦略の一つと位置づけ、2023年度からは、長期ビジョンMCPIにおいて掲げる「多彩な価値を結集し、地域No1のソリューションで埼玉の未来を切り拓く」という考え方のもと、様々な価値観を理解し、認め合うことで、多彩な人材が活躍できる組織の実現に向け取り組んでおります。

様々な人材が活躍していくことが、企業の競争力を高め、新たな価値を生み出す源泉となると考え、性別や年齢、国籍等にかかわらず採用を実施し、キャリア採用についても通年で行っております。

女性活躍推進については、2024年度より、さらに女性の活躍・登用を進めるべく、管理職比率を、現在従事する職務内容・職位による基準「課長職以上に占める女性の割合」とし、2026年4月からは新たに「2030年3月末までに課長職以上30%以上」の目標を定め、2026年3月末時点では、16.6%となっております。引続き、本人の経験や適性を活かしつつマネジメントを行うことのできる役職への登用や、ライフステージが変化する局面でも柔軟に働くことができ、キャリアを継続できる就業環境の整備等に継続的に取り組んでおります。

外国人の採用については、採用の方針として国籍を基準とすることなく、広く人材を募集しており、当行が必要とするポジションに資する能力を有していると判断した場合には採用をするともに、能力に応じて管理職へも登用してまいります。

キャリア採用については、人材ポートフォリオ計画に基づき、戦略実現に必要なスキルを有する人材について、採用を行っております。

< 多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針とその取組について >

当行では、「人材」こそが企業価値の源泉であるという認識のもと、若手からシニアまで、一貫性のある人材育成体系を整備すると共に、全ての従

業員が、自分らしくいきいきと働き、能力を十分発揮できるよう、ワークライフバランスや、ダイバーシティの推進に注力しております。これらの考え方を、以下のとおり「人材育成方針」「社内環境整備方針」として定め、2023年度より、10年間の人材活躍推進に係る長期ビジョン「奏 SOU」を制定し、2026年4月より、4年間の「ステージ」を開始しております。2023年度から3年間のダイバーシティの基盤作りの期間から一段取組みの水準を引上げ、「多彩な人材が活躍出来る職場の構築」実現に向け、継続的に取り組んでおります。

(1)人材育成方針

武蔵野銀行は、「自律」「挑戦」のキーワードのもと、地域・お客さまの期待を超える存在となることを目指し、豊かな地域社会の未来の実現に向けて取組める人材を育成してまいります。

「自律」

不確実性の高い時代において、従業員一人ひとりが自らの考え方や思いに基づき行動・判断できるよう自律性を身につけた人材を育成してまいります。

「挑戦」

従業員一人ひとりが、目の前にある様々な機会に対し、自ら意思表示し、チャンスを掴もうとする挑戦心を持った人材を育成してまいります。

(2)社内環境整備方針

武蔵野銀行は、「多様性」「つながり」のキーワードのもと、組織と従業員の力の最大化に向け、環境変化に対応するためにレジリエンスを高めると共に、多様な働き方を提供できる社内環境を築いてまいります。

「多様性」

従業員一人ひとりが目標と働きがいを見出した上で、自分の力を最大限に発揮することができるよう、「多彩な考え方を理解し、お互いに認め合い、尊重できる、心理的安全性の高い職場」を築いてまいります。

「つながり」

「価値観の異なる者同士」が、様々な形のつながりを築き、ひとりでは成し得ない新たな価値を作り出すことのできる企業を目指してまいります。

【原則2 - 6】

当行は、武蔵野銀行企業年金基金を通じて、以下の通り企業年金の積立金運用を実施しております。

- ・企業年金の運用にあたっては、市場運用の知識のある職員を配置しているほか、必要な知識習得や情報収集に努めております。
- ・年金資産の運用にあたっては、財務、リスク管理、市場運用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おける審議を通じて、加入者及び受給者保護の観点から運用の健全性を確保する体制を構築しております。
- ・委託先の運用機関に対しては、実効性のあるスチュワードシップ活動を求め、その活動状況についても定期的に報告を受けることでモニタリングしております。
- ・企業年金基金は、受益者代表が半数を占める代議員会における運用方針の決定、運用受託機関の選定を通じて、受益者と当行との間における利益相反の適切な管理に努めるとともに、受益者の利益の増進を図っております。

【原則3 - 1】

(1)経営理念や中期経営計画、長期ビジョンについては、ディスクロージャー誌、ホームページなどにおいて開示するとともに、IRなどの機会を活用し、情報発信しております。

(経営理念等 <https://www.musashinobank.co.jp/company/philosophy/>)

(長期ビジョン等 https://www.musashinobank.co.jp/company/mid_termplan/)

(2)コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方は、本報告書「1. 基本的な考え方」に記載しておりますので、ご参照ください。なお、基本方針はホームページに記載しております。

(基本方針 https://www.musashinobank.co.jp/company/about/governance/pdf/corporate_governance_20260625.pdf)

(3)取締役会による取締役の報酬決定方針と手続

当行の「取締役会による取締役の報酬決定方針と手続」につきましては、本報告書の「1. [取締役報酬関係] 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しておりますのでご参照ください。

(4)取締役の選解任と取締役候補の指名を行う方針と手続きは、以下のとおりです。

< 取締役(監査等委員であるものを除く。)選任基準 >

- ・取締役候補者は、当行の経営理念に対し、深い理解を持ち、その実現に向け、努力を惜しまない行動ができること。
- ・取締役候補者は、その職務の執行について十分な情報を収集するとともに、取締役会において積極的に意見を表明できること。
- ・取締役候補者は、取締役会に関する権利を適時かつ適切に行使し、当行の経営課題の解決を図ることができること。
- ・取締役候補者は、株主の信任に応えるべく、その期待される能力を発揮し、十分な時間を費やし取締役としての職務を執行できること。
- ・取締役候補者は、株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、当行及び株主共同利益のために行動できること。

< 監査等委員である取締役選任基準 >

- ・監査等委員である取締役候補者は、株主に対する受託者責任を認識し、ステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、良質な企業統治体制の確立に努力できること。
- ・監査等委員である取締役候補者は、会議等において能動的かつ積極的に権限を行使し、取締役(監査等委員であるものを除く。)等に適切に意見を述べるができること。

< 解任検討基準 >

- ・取締役(監査等委員であるものを含む。)につき、重大な法令定款違反や、選任基準に照らして著しく適格性に欠けるなどにより職務執行に障害があると判断される客観的かつ合理的な理由があり、職務の執行を委ねることができないと判断される場合。

< 手続き >

- ・取締役(監査等委員であるものを除く。)の選解任については、上記基準に基づき、経営諮問委員会の審議を踏まえ、取締役会において株主総会へ付議する取締役選任議案又は解任議案を決議します。
- ・監査等委員である取締役の選解任については、上記基準に基づき、経営諮問委員会の審議を踏まえ、監査等委員会の同意を得た上で、取締役会において株主総会へ付議する監査等委員である取締役選任議案又は解任議案を決議します。

(5)取締役会による個々の選任・指名についての説明

個々の選任理由を本報告書で以下のとおり開示いたします。なお、2026年6月25日に開催された第103回定時株主総会において、いずれの候補者も選任されました。

< 取締役(監査等委員であるものを除く。)候補者 >

・長堀 和正(再任)

戸田西支店長、越谷支店長、執行役員総合企画部長等を歴任したほか、2014年6月より常務取締役に就任し、2017年6月より専務取締役に務

め、2019年6月当行取締役頭取に就任、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、引き続き経営に貢献することができるものと判断し、取締役候補者となりました。

・白井 利幸(再任)

伊奈支店長、志木支店長、執行役員営業企画部長、執行役員人事部長等を歴任したほか、2015年6月より常務取締役役に就任し、2020年6月より専務取締役を務め、2025年6月当行取締役副頭取に就任、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、引き続き経営に貢献することができるものと判断し、取締役候補者となりました。

・滝沢 潔(再任)

岩槻支店長、執行役員北浦和支店長、執行役員営業統括部長を歴任したほか、2024年6月より常務取締役に就任、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、引き続き経営に貢献することができるものと判断し、取締役候補者となりました。

・草生 一英(新任)

白鍬支店長、鴻巣支店長、総合企画部副部長、むさしの未来パートナーズ株式会社社長を歴任したほか、2025年6月より常務執行役員を務め、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経営に貢献することができるものと判断し、取締役候補者となりました。

・森田 太栄(新任)

坂戸支店長、所沢支店長兼所沢駅前支店長、事務統括部長を歴任したほか、2024年6月より執行役員事務統括部長を務め、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経営に貢献することができるものと判断し、取締役候補者となりました。

・磯中 克哉(新任)

大井支店長、大宮支店長兼天沼支店長、総合企画部長を歴任したほか、2024年6月より執行役員総合企画部長を務め、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経営に貢献することができるものと判断し、取締役候補者となりました。

< 監査等委員である取締役候補者 >

・黒澤 進(新任)

三郷支店長、市場金融部長、リスク統括部長、執行役員総合企画部長等を歴任したほか、2017年6月より常務取締役を務めるなど、豊富な業務経験を有し、銀行業務全般に精通しており、公正な経営の監督を適切に遂行することができるものと判断し、監査等委員である取締役候補者となりました。

・満岡 隆一(新任)

ボッシュ株式会社専務取締役、株式会社フジアイタック代表取締役社長、株式会社FAニイガタ代表取締役社長等を歴任されたほか、2019年6月より当行社外取締役を務められ、経営者としての豊富な経験と幅広い見識を当行の経営に活かし、特に生産性の向上等についての助言や取締役の職務執行に対する監督機能を果たしていただくことを期待し監査等委員である社外取締役候補者となりました。なお、同氏の社外取締役としての在任期間は本総会終結の時をもって7年となります。

・真田 幸光(新任)

過去に社外役員となること以外の方法で会社経営に関与したことはありませんが、海外留学経験やドレスナー銀行東京支店企業融資部長等、豊富な業務経験に加え、現在は国際金融を研究分野とする大学教授を務めております。当行経営全般について専門的かつ幅広い知見を活かし取締役の職務執行に対する監督、助言等をいただくことを期待し、監査等委員である社外取締役候補者となりました。なお、同氏の社外取締役としての在任期間は本総会終結の時をもって5年となります。

・小林 彩子(新任)

過去に社外役員となること以外の方法で会社経営に関与したことはありませんが、弁護士としてファイナンス、企業法務、コンプライアンス等広範な専門知識を有し、幅広い分野で活躍されております。当行の経営全般に対して経営陣から独立した客観的立場から取締役の職務執行に対する監督、助言等をいただくことを期待し監査等委員である社外取締役候補者となりました。なお、同氏の社外取締役としての在任期間は本総会終結の時をもって5年となります。

・吉田 波也人(新任)

過去に社外役員となること以外の方法で会社経営に関与したことはありませんが、公認会計士として長年にわたり会計監査、内部統制構築支援等の業務に従事し、企業会計、監査、内部統制の分野において豊富な知識と経験を有していること、また、監査法人パートナーとしての経営に対する高い見識や豊富な国際経験から、監査等委員である社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断し、監査等委員である社外取締役候補者となりました。なお、同氏の社外監査役としての在任期間は本総会終結の時をもって4年となります。

・中野 晃(新任)

過去に社外役員となること以外の方法で会社経営に関与したことはありませんが、埼玉県企画財政部長、埼玉県公営企業管理者、埼玉県信用保証協会会長等を歴任され、また、一般財団法人さいたま住宅検査センター監事や公立大学法人埼玉県立大学監事としての職務をとおした豊富な経験や高い知見を有しており、監査等委員である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、監査等委員である社外取締役候補者となりました。なお、同氏の社外監査役としての在任期間は本総会終結の時をもって3年となります。

【補充原則3 - 1】

< 当行のサステナビリティについての取組み >

・当行グループは、SDGsの目標達成に貢献するため、2019年3月に「武蔵野銀行SDGs宣言」を制定・公表し、2021年9月にTCFD提言への賛同を行うなど、サステナビリティ経営推進に向けた態勢整備を行い、本業を通じた持続可能な地域づくりや役職員の理解度向上などに取組んでおります。

・2021年12月には、コーポレートガバナンス・コード改正やTCFD提言への賛同等を踏まえ、「サステナビリティ基本方針」をはじめとする、4つの方針を策定し、気候変動や人権といったグローバルな課題や国内外の金融経済における脱炭素の動きに対応するとともに、より実効性のあるサステナビリティ経営の実践を目指しております。

(1) サステナビリティ全般

ガバナンス

・当行グループは頭取を委員長とする「サステナビリティ推進委員会(以下、委員会という)」が、グループ全体のサステナビリティ関連の各種施策を策定・遂行する役割を担っており、同委員会においてサステナビリティ経営に関する方向性、具体的な取組み等、リスクと機会の特定と評価について議論・審議し、定期的に取締役会へ報告することとしております。これにより、取締役会がサステナビリティ関連の取組みを監督する態勢を構築しております。また、その下部組織の「サステナビリティ検討部会」において企画立案、進捗管理等を行っております。

・2022年3月、サステナビリティに関わる全行的取組みを統括・推進する専門組織として、総合企画部内に「サステナビリティ推進室」を設置しております。サステナビリティ推進室は、委員会の事務局を担当し、委員会は頭取をはじめとする取締役及び担当部長をメンバーとして、気候変動を含む環境や社会に係る機会及びリスクへの対応方針や取組計画等を年2回定期的に協議しております。

・気候変動や生物多様性、資源循環などの環境問題や地域脱炭素の推進、中小企業のウェルビーイング経営支援、金融経済教育といった取組みについても、同室が中心となり組織横断的に3つの分科会(地域経済活性化、地域社会活性化、地域GX推進)を組成して取組んでおります。これまで「環境・ダイバーシティ分科会」にて協議していたDE&I、健康経営などの課題については、人材活躍推進委員会へ移管し、より専門的に対応してまいります。それに伴い、「環境・ダイバーシティ分科会」を「地域GX推進分科会」へ改称しております。

・当行グループでは、急速に変化する社会環境や多様化する顧客ニーズに対応するため、グループ内の多彩な人材がその能力を最大限に発揮できる環境の整備を重要な経営課題と位置付けております。このような背景のもと、組織の持続的な成長と企業価値の向上を目指し、2026年4月「人材活躍推進委員会」を新たに設置いたしました。

・「人材活躍推進委員会」は、頭取を委員長とし、取締役及び担当部長をメンバーとして構成され、当行グループ全体の人的資本に関する戦略的な施策の立案・実行を中心的に担い、年2回定期的に協議を行います。

・人的資本投資・育成、DE&I、健康経営のほか、人的資本に関する情報開示への取組みも本委員会を通じて人事部が中心となり取組んでまいります。

・当行ではこれらの活動を通じて、従業員一人ひとりが自らの強みを活かし、組織全体の活力向上と持続的な成長につなげることを目指しております。また、委員会は定期的に施策の進捗状況をモニタリングし、必要に応じて改善策を講じることで、人的資本経営の高度化を図り、定期的に取締役会へ報告することとしております。これにより、取締役会が人的資本経営の取組みを監督する態勢を構築しております。

・当行グループでは、脱炭素社会の実現と働きがいの高い職場環境の整備を通じて、持続可能な地域社会の実現及び当行グループの持続的な成長を図ることを重要な経営課題と認識しております。

・こうした認識のもと、取締役（監査等委員であるものを除く。）が中長期的な企業価値増大への貢献意識を高め、財務指標のみならずサステナビリティに関する非財務指標の達成にも主体的に取組むことを目的に、株式報酬の業績指標として中期経営計画に掲げる連結ROEのほか、非財務指標として「CO2排出量削減」「従業員エンゲージメントの向上」を採用しております。

戦略

・中期経営計画「MCP2/3」の策定に際し、環境分析等を通じて認識した社会課題と、地域銀行として解決すべきESG課題について、時間軸及び影響度を考慮し、当行とステークホルダー双方にとって重要度の高い社会課題を抽出しました。分析にあたっては、GRIスタンダードやSASBセクターガイダンス等を参照しております。

・埼玉県内の名目GDPは23.7兆円で全国第5位、総人口も732万人で全国第5位と、恵まれた経済環境にあります。加えて、高速道路や鉄道など暮らしに役立つ充実した交通ネットワークを有し、首都圏でありながら県土の約3分の2が緑地で豊かな自然に囲まれています。

・一方で、人口減少や少子高齢化、人手不足、原材料・エネルギー調達リスク、価格高騰、脱炭素社会の実現に向けた取組みなど、多くの社会課題が存在することも認識しております。

・これらの分析を通じて、当行が優先的に取組むべき5つの重要課題（マテリアリティ）を特定し、中期経営計画に反映しております。また、5つの重要課題（マテリアリティ）とマテリアリティに紐づくリスクと機会を特定し、当行グループが重点的に取組むべきテーマを設定し、長期ビジョンのもと、環境変化に対応しながら、当行の競争優位性・存在価値を高め、サステナブルな経営基盤を構築するとともに企業価値向上とサステナビリティ経営の高度化を実現してまいります。

「重要課題（マテリアリティ）のリスクと機会」

- 地域経済の持続的発展

（リスク）

- ・社会構造変化（DX・人材投資など）への対応の遅れによる自社及び取引先の競争力低下
- ・県内企業の後継者不在率の高まりによる地域企業数の減少や地域経済の停滞、事業基盤の縮小

（機会）

- ・県内企業の経営課題の多様化に伴う資金需要拡大とコンサルティングサービス提供機会の増加
- ・新たなビジネス・産業化への資金需要の拡大、ソリューションサービス提供機会の増加

（取組むべきテーマ）

- ・県内企業の成長支援、経営課題の解決
- ・円滑な事業承継への主体的関与
- ・新たなビジネス創出や産業発展への貢献

- サステナブルな地域社会の実現

（リスク）

- ・暮らしやすさ低下による県外への人口流出に伴う顧客基盤の縮小
- ・デジタル金融サービスへのニーズ拡大に伴う若年層を中心としたネット銀行などへの顧客基盤の流出

（機会）

- ・高齢者・子育て世代への訴求力高いソリューション提供と収益機会拡大
- ・新たな資産形成・運用・承継ニーズの取込み
- ・デジタルチャネルの充実による顧客基盤の維持・強化

（取組むべきテーマ）

- ・急速に進展する高齢化社会への対応
- ・ライフスタイルに合わせたコンサルティング
- ・デジタル化促進による暮らしの質向上
- ・地域コミュニティとの協働

- 地域の自然環境の持続的な保全と利用

（リスク）

- ・気候変動に関連する自社及び取引先企業の業績悪化、信用コスト増加
- ・県内のグリーンインフラ減少による不動産・観光・農業分野のビジネス縮小

（機会）

- ・脱炭素、生物多様性関連のファイナンスやソリューションニーズの拡大

（取組むべきテーマ）

- ・地域と共に進める脱炭素社会への貢献
- ・自然資本及びグリーンインフラの維持

- 多彩な人材の活躍推進

（リスク）

- ・硬直的な人事運用による組織の弱体化、サービス品質の低下
- ・環境整備やエンゲージメント不足による労働生産性の低下・人材の流出
- ・企業イメージ低下による雇用機会の損失

（機会）

- ・経営戦略と連動した計画的な人材育成・採用・配置に伴う事業競争力の向上
- ・多様な知識・経験を持つ人材が集うレジリエンスの高い組織の構築

（取組むべきテーマ）

- ・人材マネジメントの実践
- ・働きがいと成長を両立する風土の醸成
- ・DE&Iの推進と定着

● レジリエントな企業統治と組織態勢の構築

(リスク)

- ・ガバナンス不全、コンプライアンスの不徹底、リスク管理・セキュリティ対応不足による社会的信用の失墜
- ・情報開示の欠如や投資家へのエンゲージメント不足によるレピュテーションの低下

(機会)

- ・安定的な業務運営に下支えされた成長戦略遂行力の強化
- ・AI活用・デジタル化推進による業務効率化及び人的資源の最適活用、リスク予測・モニタリングの強化

(取組むべきテーマ)

- ・ガバナンス高度化、コンプライアンス徹底
- ・IR・SR活動を通じた対話の充実
- ・デジタル化推進による生産性向上
- ・サイバーセキュリティ強化、金融犯罪防止

リスク管理

・「サステナビリティ推進室」が中心となり組織横断的に3つの分科会(地域経済活性化、地域社会活性化、地域GX推進分科会)を組成し、サステナビリティ関連のリスクおよび機会について識別しております。

・識別したリスクおよび機会については委員会が監督する責任を負っております。また、その下部組織の「サステナビリティ検討部会」において企画立案、進捗管理等を行い、定期的に取締役会へ取組みを報告することとしております。

指標及び目標

・当行グループは、長期ビジョンの実現に向けた中期経営計画「MCP2/3」において、各種KPIを設定、主要計数項目につきましては2030年度目標を設定しております。

(2) 気候変動への対応(TCFD提言への取組み)

ガバナンス

・上記、「(1) サステナビリティ全般 ガバナンス」をご参照ください。

戦略

・当行グループは、短期(概ね5年)、中期(概ね10年)、長期(概ね30年)の時間軸を考慮して気候変動に伴うリスク(物理的リスク、移行リスク)と機会の分析を検討して行っております。

・その結果、移行リスクの与信関係費用増加額は約8億円、物理的リスクについては約23億円となりました。当行の利益水準から財務に与える影響は限定的と認識しております。今後は、移行リスク、物理的リスクともにリスク分析の高度化を図るため、複数シナリオでの分析も検討してまいります。

・当行貸出金等に占める炭素関連資産()の割合: 35.34 %程度

炭素関連資産: 2021年10月改訂のTCFD提言が推奨する定義を踏まえた4セクター(エネルギー、 運輸、 素材・建築物、 農業・食糧・林業製品)向け2026年3月末の貸出金、支払承諾、外国為替、私募債等の合計。ただし、水道事業、再生可能エネルギー発電事業を除いております。

・当行グループは、埼玉県内の脱炭素の実現に向けて、地域・お客さま支援態勢の整備を進めてまいりました。2026年4月より開始した新中計「MCP2/3」では基本戦略「価値共創コンサルティングへの深化」の「法人分野」において、脱炭素化等の地域企業が抱える課題を「地域No.1のソリューションによる価値共創」により解決する事を目指しております。また、基本戦略「埼玉の新たな価値創出への貢献」において、今回から新たにScope3の削減目標を新設しております。

・当行グループは埼玉県内の脱炭素に資する取組みとして、ファイナンスドエミッション(FE)の削減に向けた支援体制やソリューションメニューを揃えております。お客さまの脱炭素経営を支援するにあたり、FE多排出セクター、主力・準主力先、ニーズ顕在化先等を優先し支援していくことでより効果的に脱炭素を推し進めてまいります。

・CO2排出量可視化ツール「C-checker」や「ESG評価シート」をはじめとした対話ツールを用いて、脱炭素経営の起点づくり、課題認識の共有を行い、グループ一体での脱炭素経営への実行支援につなげてまいります。

リスク管理

・当行は、気候変動に起因する移行リスクや物理的リスクが、当行の事業運営、戦略、財務計画に大きな影響を与えることを認識しております。

・気候変動に関連する移行リスクや物理的リスクに関する定性的及び定量的な分析結果を踏まえ、お客さまの事業活動に及ぼす信用リスクとして、統合的リスク管理の枠組みの中で管理する体制の構築に取組んでおります。

・投融資方針では、地球温暖化に直接的な影響を及ぼす石炭火力発電所向け与信の厳格化等を含む当行の与信上の取組姿勢を明文化しております。

指標及び目標

・当行グループは、気候変動に関するリスクと機会が当行グループの事業運営および地域経済に与える影響を踏まえ、埼玉県内における脱炭素への取組みを金融面から積極的に支援することが重要であると認識しております。そのような取組みを一層強化していく観点から、地域社会の「脱炭素化」実現に資するサステナブルファイナンスに関して、当初設定した「2021年度から2030年度までの10年間で実行目標1兆円」を上方修正し、2026年度より「2021年度から2030年度までの10年間で実行目標2兆円」を新たな目標といたしました。

・なお、2025年度までのサステナブルファイナンスの実行金額は8,090億円となりました。「サステナブルファイナンス」とは環境課題や社会課題の解決を資金使途とするファイナンスであり、お客さまのESGやSDGsへの取組みを支援するファイナンスが含まれております。

・当行グループはCO2排出量の削減に向けて、これまで本店及び事務センターの使用電力を実質再生可能エネルギー由来の電気へ切り替えただけ、EV車の導入(累計21台)や、営業店のLED化、省エネ空調への切替、節電の取組みを実施しております。

・これらの取組みにより、2021年度より掲げていた2030年度CO2排出量目標「2013年度比70%削減」については、本年の削減率が72.1%となり、当初の目標を前倒しで達成いたしました。

・当初目標を達成したことを踏まえ、新たに2030年度CO2排出量目標を「2013年度比100%削減(カーボンニュートラルの達成)」と定め、今後も継続して削減に取組み、より一層の環境負荷低減を目指してまいります。

・埼玉県内の脱炭素社会に向けた取組みを積極的に主導していく観点から新たに、Scope3(サプライチェーンにおけるCO2排出量)について、「2030年度までに2024年度比40%削減」の削減目標を設定しました。

・投融資先を通じた間接的な温室効果ガス排出量(カテゴリ15)は、金融機関におけるScope3(サプライチェーンにおけるCO2排出量)の中でも大きな割合を占めるため、PCAFスタンダードの計測手法を参考に当行の国内事業法人向け融資について算定しております。算定の結果、6,155,537 t-CO2となりました。

・今年度のScope3カテゴリ1～5の算定の結果は、カテゴリ1(購入した製品・サービス)は13,136-CO2、カテゴリ2(資本財)は5,373t-CO2、カテゴリ3(Scope1・2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動)は803t-CO2、カテゴリ4(輸送・配送(上流))は1,161t-CO2、カテゴリ5(事業から出る廃棄物)は167t-CO2、カテゴリ6(出張)は243t-CO2、カテゴリ7(通勤)は535t-CO2となりました。Scope3全体では、6,176,966 t-CO2となっております。

ます。

・算定にあたっては、環境省「経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関するガイドライン(ver.2.8)」及び環境省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース(ver.3.6)」に基づき試算しております。

・PCAFで算定した排出量の品質を評価し、より信頼性の高い開示を行うため、当行は2025年3月期よりデータクオリティスコアの算定を開始しており、2026年3月期の当行の加重平均データクオリティスコアは「3.26」となりました。

・今後、C-checkerを起点とした、脱炭素経営の推進によりスコア改善に取組んでまいります。

< 人的資本への投資 >

・当行では、「地域共存」「顧客尊重」という不変の経営理念のもと、長期ビジョンとして「地域No.1のソリューションで埼玉の未来を切り拓く」を掲げており、その実現に向けて「地域・お客さまの期待を超える存在へ」「組織・従業員の力を最大化」の2つの基本方針を設定しております。

・昨今は、金融機関を取り巻く環境が目まぐるしく変化しており、過去の経験や固定的な思考にとらわれることなく、その変化に柔軟に対応していくことが求められています。当行では、「地域・お客さまの期待を超える存在」の実現に向け、キーワードとして「自律」「挑戦」を掲げ、行員一人ひとりが自律的かつ挑戦心を持ってお客さまの課題解決に向け、取り組むことができる人材の育成を目指しております。

・お客さまが抱える経営課題の多様化に伴い、従来の銀行業務にとどまらない幅広い「知識」「スキル」が求められています。こうしたニーズに応えるため、多様な分野で活躍できる環境を整備し、とりわけデジタル分野を現行および将来にわたる主要領域のひとつと位置づけて重点的に取り組んでおります。具体的には、全行員を対象に「ITコーディネータ」や「基本情報技術者」などの資格取得支援講座を展開し、一人ひとりの専門性向上を図っております。

・今後も、地域No.1のソリューションを提供するパートナーを目指し、事業承継やM&Aといった特定分野の人員を増強するとともに、マーケットやリスクマネジメントなど高度な専門性を有する人材の育成にも継続的に取り組んでまいります。

・また、「組織・従業員の力を最大化」を、もう1つの基本方針に掲げ、行員一人ひとりが成長意欲を失うことなく、主体的に取組める環境を整備して参ります。「多様性」「つながり」をテーマに設定し、互いの思考を相互に尊重し合うことで、心理的安全性が感じられると共に、各人が繋がりが、新たな価値を作り出せる風土の構築を目指しております。

・自身のやりたい業務への従事機会の提供こそが、モチベーションの維持・向上に繋がるものと考え、「本部業務体験プログラム」「職務エントリー」などを通じて、各人の自律的なキャリア形成や実現を支援しております。また、スキル習得に向けた様々な支援策や上席者との定期的な面談機会に加え、キャリア形成検討機会として、年齢別のキャリア研修も実施しております。

・さらに、従業員一人ひとりの健康管理を強化し、保健師による巡回面談や保健指導を実施しているほか、ワークライフバランス推進、ラインケア研修等によるメンタルヘルス強化など、従業員の健康保持・増進に注力した結果、日本健康会議より「健康経営優良法人2026(大規模法人部門)」の認定を受けております。

・当行では今後も引き続き、役職員一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働ける職場づくりに取組み、お客さまサービスの一層の向上や地域活性化への更なる貢献を目指してまいります。

< 知的財産への投資等 >

・お客さまのニーズや環境の変化を踏まえ、新たな価値を生み出すため、当行グループが保有する各種ノウハウや情報を活用した営業活動の高度化や、アライアンス行との連携等による取組み、様々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業者と連携を進めております。中期経営計画では「AIやデータの活用による最適な提案を通じて、お客さまとの価値共創を実現する」を主要テーマとして掲げ、AI活用による業務プロセスの最適化を図り、店頭・営業事務の更なるデジタル化やお客さまへの提案・回答スピードの向上、スマートフォンアプリの機能拡充、お客さまのDXに資するサービスなど、地域・お客さまに対する新たな付加価値のご提供に向けて、データとデジタル技術を活用した新たな金融サービスの創出に取組んでおります。こうした取組みを加速させていくため、経済産業省が定める「DX認定」などの外部評価も活用しながら推進しております。

・また、中期経営計画のもと、地域・お客さまの未来に向けて共に価値を創り出すパートナーとして、長期的な目線でお客さまのありたい姿を共に考え、最適かつ高度なソリューションを提供することで、地域・お客さまの持続的成長を実現する「価値共創コンサルティング」に取組んでおります。

【補充原則4 - 1】

・取締役会は、経営全般に関する監督機能を担い、経営の公正性・透明性を確保するとともに、法令及び定款に規定するもののほか、取締役会規程において決定すべき事項を明確化し、意思決定を行っております。また、「本部決裁区分規程」等に則り、経営陣幹部に適切な範囲で権限を委譲しており、取締役会はその実施状況を監督しております。

・監査等委員会設置会社への移行により、取締役会の業務執行決定権限を必要に応じて取締役に委任すること等により、取締役会の適切な監督のもとで経営の意思決定及び業務執行の更なる迅速化を可能とする体制の構築を図っております。

【原則4 - 9】

独立社外取締役(監査等委員であるものを含む。)の独立性判断基準について、以下のとおり開示いたします。

< 独立性判断基準 >

当行において、独立役員であるというためには、以下のいずれかに該当する者であってはならないこととします。

1. 当行または当行の関連会社の業務執行者
2. 当行または当行の関連会社を主要な取引先とする者、もしくはその者が法人等である場合はその業務執行者
3. 当行または当行の関連会社の主要な取引先、もしくはその者が法人等である場合はその業務執行者
4. 当行または当行の関連会社の主要株主、もしくは当行または当行の関連会社が主要株主の業務執行者
5. 当行または当行の関連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、会計専門家または法律専門家
6. 当行または当行の関連会社から多額の金銭その他の財産を得ている法律事務所、会計事務所、コンサルティング会社等の専門サービスを提供する法人等の一員
7. 当行または当行の関連会社から多額の寄付、助成を受けている組織の業務執行者
8. 最近において上記1から前7までに該当していた者
9. 上記1から前7までに掲げる者(使用人を除く)の近親者
10. 上記1から前9に該当しても、当該人物の人格、識見等から問題ないとする場合は独立役員といえることができる

「業務執行者」= 業務執行取締役のみならず使用人までとし、監査役は含まない

「主要な取引先」= 支払額または受取額が、総売上高の2%以上

「主要株主」= 総議決権の10%以上の株式を保有する者

「多額の金銭」= 年間1,000万円以上

「最近」= 実質的に現在と同視できる場合(例: 株主総会の議案の内容が決定された時点は現在とし、1年以上前は「最近」には該当しない)

「近親者」= 2親等以内の親族

【補充原則4 - 10】

・2018年12月に、取締役会の諮問機関として「経営諮問委員会」を設置し、取締役等の指名、報酬に関する事項やコーポレートガバナンスに関する重要事項について協議し、その内容を取締役会に答申することとしております。取締役会は、経営諮問委員会での審議結果および答申を尊重し、重要な事項に関する意思決定に反映することとしております。

・経営諮問委員会は、独立社外取締役(監査等委員であるものを含む。)が委員長を務め、委員の過半数が独立社外取締役(監査等委員であるものを含む。)となる構成としており、高い独立性を確保した体制を構築しております。

【補充原則4-11】

「取締役会の知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方」については「コーポレートガバナンスに関する基本方針」の「4.(1)取締役会の構成、(2)取締役会の役割」、また、「取締役の選解任に関する方針・手続き」については本報告書「原則3-1.(4)取締役の選解任と取締役候補の指名を行う方針と手続き」をご参照ください。

各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスは、本報告書の最終頁をご参照ください。

【補充原則4-11】

取締役の他社との兼任状況は、株主総会招集通知の参考資料、有価証券報告書を通じ、毎年開示を行っております。

【補充原則4-11】

当行は、取締役会の構成・運営・機能など、取締役会がその役割・責任を果たす上で重要と考えられる事項について、各取締役・監査役のアンケート形式による自己評価を踏まえ、取締役会の実効性について分析・評価を行うとともに課題の共有化を図っております。

その結果の概要等は、以下の通りです。

<2025年度の実効性評価>

・2025年度の実効性評価においては、「取締役会の構成・運営・機能」のほか、「取締役・監査役の取組み」、「取締役・監査役への支援体制」、「経営諮問委員会」、「ステークホルダーとの関係」、「総括」など全8項目、36問について、外部の知見を参考にしながら、分析・評価を実施しております。また、監査等委員会設置会社への移行にあたり、取締役会の更なる実効性向上に向け、「取締役会のアジェンダ設定」、「重要な業務執行の委任」に関する設問を追加し、アンケートを行い、分析・評価しております。

・その結果、取締役会は十分に機能していると評価しており、今後も経営環境の変化や業界動向等を踏まえて、更なる実効性向上に取り組んでまいります。

・社外役員に対する支援体制の一環として、取締役会の事前説明会を開催しているほか、社外取締役の経営会議などへの参加や議事録閲覧等を通じて、意思決定プロセスの高い透明性を確保しております。社外取締役が意思決定プロセスの適切性及び客観性を自身で確認し、取締役会において牽制的な立場から意見具申等を行うことで、実効性の高いガバナンスの発揮に努めております。

・社外役員を含めた取締役会メンバーに対し、当行を取り巻く環境や当行の実態を理解し、今後の環境変化への対応を検討・協議するための研修・トレーニングの機会を継続的に提供し、取締役会の機能向上、更なる議論の活性化に向けた環境整備に取り組んでおります。

【研修・トレーニングにあたり、2025年度開催した講演テーマ】

- 量子コンピュータ及び耐量子計算機暗号に関する動向
- 加速するガバナンス改革～5年ぶりのCGコード改訂～
- トランプ経済政策と2026年の内外経済・金融の展望
- 生成AIの現状と活用事例・今後の展望

・経営戦略の方向性を決定するにあたり、十分な議論が行われており、専門性を尊重しながら、相互に十分な監督・牽制が行われております。

・社外取締役が委員の過半数を占める経営諮問委員会は、取締役会から独立し、指名や報酬などの重要な事項の決定に至る合理性やプロセスの客観性・透明性を確保し、独立社外取締役の適切な関与・助言を得ることにより、十分機能しております。

<2024年度の実効性評価に基づく2025年度の対応状況>

・2024年度の実効性評価の結果を踏まえ、取締役会において、当行を取り巻く環境や当行の実態を共有し、健康経営や女性活躍推進等の人的資本経営への取組みやデジタル戦略等の各種戦略について、株主・機関投資家等との対話内容を共有しながら、十分な議論を重ねた上で、経営戦略に反映させ、社会課題(マテリアリティ)の解決に向けた新中期経営計画「MCP2/3」を策定しております。

・経営上のトップリスクとして、コンプライアンス・リスク管理の観点では、従来のコンプライアンスの徹底に留まらず、インテグリティへの意識を高め、不正不祥事防止に向けた取組みを進めたほか、サイバーセキュリティ・マネーロンダリングへの対応状況や内部監査態勢の高度化に向けた対応等について、当行の現状を共有し、議論を重ねることで、経営管理態勢の強化に努めております。

・またコンダクトリスクの観点から、取締役会として、顧客本位の業務運営におけるお客さまの満足度を含めた当行の実態を把握するとともに、検証態勢や内部監査の高度化により準拠性のみならず、取組みの浸透・定着状況を検証することで、顧客本位の業務運営の更なる向上を図っております。

【2025年度議論したテーマ】

- 次期中期経営計画策定について(連結ベースでの経営戦略、収益性・資本コストを意識した事業ポートフォリオの見直し、サステナビリティへの取組み)
- 各種リスク(信用リスク、市場リスク、コンプライアンス、マネーロンダリング、サイバーリスク)管理への取組み
- 人的資本経営(女性活躍推進、健康経営)への取組み
- 各種資本政策(政策保有株式、株主還元等)
- IRおよびSR面談の取組状況

<2025年度の実効性評価に基づく2026年度の取組み>

・地域経済においては、人口減少や高齢化の進展に加え、デジタル技術の飛躍的進化や脱炭素に向けた社会的要請の高まりなど、これまでの社会・産業構造を大きく変革させる流れが加速しており、こうした当行を取り巻く環境変化を踏まえ、ステークホルダーの皆さまと当行にとって重要性の高い社会課題(マテリアリティ)を定義し、その解決に向け、財務および非財務の資本を強化・活用する取組みとして、新中期経営計画「MCP2/3」を策定しております。

・本計画のもと、地域・お客さまを最もよく知る最良のパートナーとして確固たる存在感を確立すべく、マザーマーケットである埼玉県を持続可能な未来に向け、お客さまの成長やウェルビーイングの実現を目指していくとともに、企業価値の更なる向上に取り組んでまいります。

・本計画の実現に向け、取締役会として、これまでの戦略的な議論に加え、サステナビリティへの取組みに関する議論の他、経営基盤である人的資本、デジタル戦略等に関する戦略的な議論をこれまで以上に重ねることで、地域・お客さまの持続的発展と当行の成長をともに実現する「価値共創」への取組みを進めてまいります。

・また、コンプライアンスへの取組みやサイバーセキュリティ・マネーロンダリングへの対応など各種トップリスクへの対応について、リスクに照らした議論を重ねるとともに、内部監査態勢の高度化を着実に進展させていくことを共有いたしました。

・2026年度は、監査等委員会設置会社への移行に伴い、当行グループ全体のガバナンスをより一層強化すべく、「監督と執行の分離」に向けた取締役会の在り方(構成・運営・機能など)について協議するとともに、取締役会で議論すべきテーマを見直し、これまで重点的に議論してきたテーマ(経営戦略、各種リスク管理、資本政策、内部監査等)に加え、アジェンダを充実させ、下記取組みに関する議論を重ねてまいります。

【2026年度の実効性評価における主要アジェンダ】

- 経営戦略(中計、年度予算等)
- 人的資本経営(人材戦略、エンゲージメント等)
- 資本政策(株主還元、政策保有株式含む)
- コンプライアンス
- 株主・機関投資家との対話
- サイバーセキュリティ

- 取締役会全般(在り方、実効性評価等)
- サステナビリティ
- リスク管理(信用、市場、マネロン等)
- お客さま本位の業務運営
- デジタル戦略
- 内部監査
- グループ戦略
- トップリスク

・上記重点事項を中心に、取締役会における議論を更に充実させてまいります。その実現に向け、取締役会事務局の機能強化を図り、取締役会の運営・支援体制の整備に取組んでまいります。

・こうした監査・監督機能の更なる強化に向けた取組みを進めるとともに、株主や投資家との対話状況を共有しながら、当行の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向け、取締役会の更なる実効性向上に取組んでまいります。

【補充原則4 - 14】

「コーポレートガバナンスに関する基本方針」の「4. (9) 取締役(監査等委員であるものを含む。)の支援体制・トレーニング方針」をご参照ください。

【原則5 - 1】

ディスクロージャー方針について、以下のとおり開示いたします。

< ディスクロージャー方針 >

1 基本的な考え方

・当行は、お客さまとともに継続的かつ安定的に成長し、地域経済、地域社会の発展に貢献するため、お客さま・株主・投資家のみならずが当行の実態を正確に認識・判断できるよう、継続して公平かつ適時・適切な情報開示に努めます。そのために、情報開示に関する関係法令や証券取引所規則等を遵守するとともに、適切な情報開示統制の構築・運用に取組んでまいります。

2 情報開示統制

(1) 体制構築、運用

・株主等との対話全般について、IR所管部の担当役員が統括し、株主等との対話にあたっては、IR所管部署である総合企画部が中心となって、関連所管部とも適切に情報交換を行い、連携して対応します。

・株主等との対話は、株主等の主な関心事項等を踏まえた上で、合理的な範囲で、取締役等が対応します。

・対話等において把握した株主等の意見は、IR所管部の担当役員が取締役会へ適時・適切に報告します。

(2) 開示方法

・株主・投資家向けに、決算説明会を開催するとともに、適時、決算発表後の個別面談を実施します。

・個人投資家向けに、県内を中心に会社説明会を開催します。

・IR資料をホームページに掲載し、幅広く株主等への情報開示を実施します。

(3) 情報管理

・未公表の重要な内部情報(インサイダー情報)が外部へ漏えいすることを防止するため、社内規程の定めに従い、情報管理を徹底します。

【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等を通じて、ディスクロージャーの充実に努めております。昨年度は、決算説明会や個別面談に加えて、個人投資家向け説明会等を開催しました。

(2025年度対話実績)

< 個別面談による対話 > 延べ48先

< 個別面談以外の対話 > 本報告書「2. 【IRに関する活動状況】」をご参照ください。

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、今後とも様々な機会を通じて積極的な情報発信、透明性のある対話に取組んでまいります。対話のテーマにつきましては、業績・資本政策・企業価値向上に向けた取組み・提携戦略・DX戦略・サステナビリティ・人的資本等、多岐に亘っております。その際の説明資料につきましては、当行ウェブサイトにて開示を行っておりますので、ご参照ください。

(IR会社説明会資料)

<https://www.musashinobank.co.jp/ir/presentation/>

(個人投資家向け説明会資料)

<https://www.musashinobank.co.jp/ir/presentation/individual.html>

【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 更新	有り
アップデート日付 更新	2026年6月2日

該当項目に関する説明 **更新**

・当行では2026年4月より、長期ビジョン「MCP」実現に向けた第2フェーズとなる中期経営計画「MCP2/3」(2026年4月～2030年3月)をスタートさせております。

・「MCP2/3」は、前中期経営計画「MCP1/3」(2023年4月～2026年3月)で築いた強固な経営基盤のもと、地域とお客さまの課題を解決する最良のパートナーとして「確固たる存在感」を確立し、企業価値を高めていくフェーズとして位置付けており、資本コストを上回るROEとPBR1倍超の達成に向け、「価値共創コンサルティングへの深化」「埼玉の新たな価値創出への貢献」「未来を支える経営基盤の強化」という3つの基本戦略に取組んでおります。

・2026年3月期のROEは5.62%となっておりますが、CAPM等による算定値と投資家へのヒアリングから、自行の資本コストを8～9%程度と認識しており、「MCP2/3」最終年度となる2030年3月期までにこれを上回るROE10%以上とすることを目指しております。

・ROE向上に向けては、「MCP2/3」の基本戦略「価値共創コンサルティングへの深化」を通じ、預貸および課題解決ビジネスの強化・拡充を進めるとともに、コストコントロールに努めております。あわせて、リスクアセットコントロールに取組むとともに、成長戦略を加速するための人的資本・デジタルを中心とした成長投資や株主還元の強化に取組んでおります。

・株主還元については、親会社株主に帰属する当期純利益の40%程度を目標配当性向とし、累進的配当を行っていくとともに、地域の成長に必要な資本水準や市場動向等を踏まえ、機動的な自己株式取得を実施していく方針としております。

・PER向上に向けては、利益の期待成長率を高めるべく、「MCP2/3」の施策を着実に遂行していくとともに、基本戦略「埼玉の新たな価値創出への貢献」および基本戦略「未来を支える経営基盤の強化」に対応するサステナビリティ経営の高度化や経営基盤強化に加え、株主資本コストの引下げに繋がる情報の非対称性緩和に取り組んでおります。

・ROE向上・RORA改善・成長投資・政策保有株式の縮減・自己資本比率コントロール等の具体的な取組みを含めた、当行における「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」の詳細については、当行ウェブサイト、決算説明会資料、統合報告書(和英)等で開示しておりますとともに、株主・投資家の方々に理解いただけるよう、決算説明会等において説明を実施しております。

(中期経営計画)
https://www.musashinobank.co.jp/company/mid_termplan/
(決算説明会資料)
<https://www.musashinobank.co.jp/ir/presentation/>
(企業価値向上に向けた取組み 統合報告書HTML版) https://www.musashinobank.co.jp/ir/financial/disclosure/integrated_report/financial-strategy.html
(英文サイト)
<https://www.musashinobank.co.jp/en/irinfo/>

2. 資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%未満
-----------	------------

【大株主の状況】更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	3,824,800	11.56
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	2,102,600	6.35
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223 (常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部)	1,004,633	3.03
株式会社千葉銀行	925,000	2.79
明治安田生命保険相互会社	735,858	2.22
住友生命保険相互会社	702,900	2.12
武蔵野銀行従業員持株会	658,480	1.99
前田硝子株式会社	606,700	1.83
JPモルガン証券株式会社	593,729	1.79
高橋 慧	562,600	1.70

支配株主(親会社を除く)の有無	——
親会社の有無	なし

補足説明更新

三井住友信託銀行株式会社から2024年8月6日付で提出された大量保有報告書(変更報告書)により、2024年7月31日現在で以下の株式を所有している旨の報告を受けておりますが、当行としては2026年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、株主名簿上の所有株式数を上記大株主の状況に記載しております。

なお、大量保有報告書(変更報告書)の主な内容は以下のとおりであります。

(1) 氏名又は名称: 三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社
所有株式数: 1,071,800株
発行済株式総数に対する所有株式数の割合: 3.21%

(2) 氏名又は名称: 日興アセットマネジメント株式会社
所有株式数: 402,900株
発行済株式総数に対する所有株式数の割合: 1.21%

野村證券株式会社から2025年5月22日付で提出された大量保有報告書(変更報告書)により、2025年5月15日現在で以下の株式を所有している旨の報告を受けておりますが、当行としては2026年3月31日現在における実質所有株式数の確認ができませんので、株主名簿上の所有株式数を上記大株主の状況に記載しております。

なお、大量保有報告書(変更報告書)の主な内容は以下のとおりであります。

(1) 氏名又は名称: 野村證券株式会社
所有株式数: 318,641株
発行済株式総数に対する所有株式数の割合: 0.95%

(2) 氏名又は名称: 野村ホールディングス株式会社
所有株式数: 100株

- 発行済株式総数に対する所有株式数の割合:0.00%
- (3) 氏名又は名称:ノムラ インターナショナル ピーエルシー (NOMURA INTERNATIONAL PLC)
所有株式数:97株
発行済株式総数に対する所有株式数の割合:0.00%
- (4) 氏名又は名称:野村アセットマネジメント株式会社
所有株式数:1,372,500株
発行済株式総数に対する所有株式数の割合:4.11%

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 更新	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

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	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数 更新	14 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数 更新	12 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数 更新	5 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 更新	5 名

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
満岡 隆一	他の会社の出身者								○			
真田 幸光	他の会社の出身者								○			
小林 彩子	弁護士								○			
吉田 波也人	他の会社の出身者								○			
中野 晃	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fのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2) 更新

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
満岡 隆一	○	○	満岡隆一氏とは当行と通常の銀行取引がありますが、取引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考えられることから、概要の記載を省略しております。 なお、満岡隆一氏は筆頭独立社外取締役であります。	ボッシュ株式会社専務取締役、株式会社フジアイタック代表取締役社長、株式会社FAニイガタ代表取締役社長等を歴任されたほか、2019年6月より当行社外取締役に務められ、経営者としての豊富な経験と幅広い見識を当行の経営に活かし、特に生産性の向上等についての助言や取締役の職務執行に対する監督機能を果たしていただくことを期待し監査等委員である社外取締役に選任しております。 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。
真田 幸光	○	○	真田幸光氏とは当行と通常の銀行取引がありますが、取引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考えられることから、概要の記載を省略しております。	過去に社外役員となること以外の方法で会社経営に関与したことはありませんが、海外留学経験やドレスナー銀行東京支店企業融資部長等、豊富な業務経験に加え、現在は国際金融を研究分野とする大学教授を務めております。当行経営全般について専門的かつ幅広い知見を活かし取締役の職務執行に対する監督、助言等をいただくことを期待し監査等委員である社外取締役に選任しております。 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。
小林 彩子	○	○	小林彩子氏とは当行と通常の銀行取引がありますが、取引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考えられることから、概要の記載を省略しております。 なお、小林彩子氏の戸籍上の氏名は中嶋彩子であります。	過去に社外役員となること以外の方法で会社経営に関与したことはありませんが、弁護士としてファイナンス、企業法務、コンプライアンス等広範な専門知識を有し、幅広い分野で活躍されております。当行の経営全般に対して経営陣から独立した客観的立場から取締役の職務執行に対する監督、助言等をいただくことを期待し監査等委員である社外取締役に選任しております。 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。

吉田 波也人	○	○	吉田波也人氏とは当行と通常の銀行取引がありますが、取引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考えられることから、概要の記載を省略しております。	過去に社外役員となること以外の方法で会社経営に関与したことはありませんが、公認会計士として長年にわたり会計監査、内部統制構築支援等の業務に従事し、企業会計、監査、内部統制の分野において豊富な知識と経験を有していること、また、監査法人パートナーとしての経営に対する高い見識や豊富な国際経験から、監査等委員である社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断し、監査等委員である社外取締役に選任しております。 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。
中野 晃	○	○	中野晃氏とは当行と通常の銀行取引がありますが、取引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考えられることから、概要の記載を省略しております。	過去に社外役員となること以外の方法で会社経営に関与したことはありませんが、埼玉県企画財政部長、埼玉県公営企業管理者、埼玉県信用保証協会会長等を歴任され、また、一般財団法人さいたま住宅検査センター監事や公立大学法人埼玉県立大学監事としての職務をとした豊富な経験や高い知見を有しており、監査等委員である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、監査等委員である社外取締役に選任しております。 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。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

更新

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	6	1	1	5	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

更新

あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

更新

- ・監査等委員会には、監査等委員会付役員及び監査等委員会事務局を配置しております。
- ・監査等委員会付役員は、業務執行部門からの独立性を確保する観点から、監査等委員会専属の委嘱を受け、監査等委員の職務を補助し、取締役(監査等委員であるものを除く。)等の指揮命令を受けないものとしております。
- ・また、監査等委員会事務局には、業務執行部門からの独立性を確保する観点から、専属の補助者を配置し、監査等委員会の職務を補助しております。
- ・尚、当該補助者の人事異動等については、監査等委員会の意見に基づき行うこととしております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

更新

- ・当行は、内部監査部門として監査部を設置しており、会計監査人としてEY新日本有限責任監査法人を選任しております。
- ・監査等委員会、監査部、会計監査人は、定期的又は適時適切な情報・意見交換等の緊密な連携を通じて、監査の実効性の確保及び当行の内部統制機能を強化する体制としております。
- ・また、監査等委員会は、監査部から内部監査の結果及び内部監査態勢等について、定期的又は必要に応じて適時適切に報告を受ける体制としております。

【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する 任意の委員会の有無	あり
--------------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性 更新

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	社外有識者 (名)	その他(名)	委員長(議 長)
指名委員会に相当 する任意の委員会	経営諮問委員会	7	0	2	5	0	0	社外取 締役
報酬委員会に相当 する任意の委員会	経営諮問委員会	7	0	2	5	0	0	社外取 締役

補足説明 **更新**

・取締役会の諮問機関として、経営諮問委員会を設置しております。

経営諮問委員会では、取締役等の選解任・報酬に関する事項及びコーポレート・ガバナンスに関する事項等、重要事項について、意思決定プロセスの透明性向上を図るため、原則取締役会の諮問に基づき審議・協議し、その結果を取締役に答申・報告しております。

【経営諮問委員会(任意の指名・報酬委員会)】

経営諮問委員会は、必要に応じて随時開催しております。

2025年度においては3回開催しており、個々の取締役の出席状況については次の通りであります。

【役職名】	【氏名】	【開催回数】	【出席回数】
取締役(社外取締役・委員長)	満岡 隆一	3回	3回
取締役(社外取締役)	真田 幸光	3回	3回
取締役(社外取締役)	小林 彩子	3回	3回
取締役頭取(代表取締役)	長堀 和正	3回	3回
取締役副頭取(代表取締役)	白井 利幸	3回	3回

2026年度においては、2026年7月1日時点で3回開催し、取締役及び執行役員等の選解任に関する事項、並びに取締役の報酬に関する事項の他、サクセッションプラン(後継者計画)、及びスキルマトリックスの見直しに関する事項についても審議しており、今後もコーポレート・ガバナンスの更なる強化を図り、適宜開催することとしております。(直近、2026年7月開催予定)

【独立役員関係】

独立役員の人数	更新	5 名
---------	----	-----

その他独立役員に関する事項

当行では、一般株主と利益相反のおそれがない監査等委員である社外取締役5名を選任しており、その全員を独立役員に指定しております。取締役(監査等委員であるものを除く。)の職務執行に係るモニタリング・監査に加え、取締役会への出席等を通じて、独立・中立の立場で幅広い視野から積極的に経営に関する意見表明・助言等を行うことで、経営監視機能の客観性及び中立性を確立しております。

【インセンティブ関係】

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

該当項目に関する補足説明

当行では、毎事業年度の業績向上への貢献意識を高めること、取締役の報酬と業績の連動性をより明確にし、中長期的な業績向上と企業価値増大への貢献意欲を一層高めることを目的として、業績に連動する賞与及び一部業績に連動する株式報酬等を導入しております。

業績連動賞与については、2021年6月25日の取締役会において新たに導入することを決議しております。

業績連動報酬制度の内容につきましては、「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載しております。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明 更新

2025年度における当行の取締役に対する報酬等は240百万円、監査役に対する報酬は51百万円であります。
取締役の報酬等には、業績連動報酬28百万円、非金銭報酬等(株式報酬に係る費用)が28百万円含まれております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無 更新

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

基本報酬、業績連動賞与および株式報酬等は、株主総会の決議によって定められた報酬限度額の範囲内において、取締役(監査等委員であるものを除く。)の報酬については、経営諮問委員会の審議を踏まえ、取締役会において決定することとしております。

経営諮問委員会は、独立性・客観性・透明性を高めるため、委員の半数以上を独立社外取締役(監査等委員であるものを含む。)とし、また、委員長を独立社外取締役(監査等委員であるものを含む。)の中から選任する取締役会の諮問機関であり、役員報酬の基本方針や役員報酬制度の内容等について審議し、取締役会に対して助言・提言を行うものです。

2026年6月25日開催の第103回定時株主総会の決議によって定められた報酬限度額は、取締役(監査等委員であるもの、社外取締役を除く。)が年額350百万円(決議当時の員数6名)、監査等委員である取締役が年額100百万円(決議当時の員数6名)であります。

また、取締役(監査等委員であるもの、社外取締役を除く。)の報酬限度額とは別枠に、2026年6月25日開催の第103回定時株主総会の決議によって定められた株式報酬等の取締役(監査等委員であるもの、社外取締役及び海外居住者を除く。)に対する報酬等の限度額は、3事業年度を対象として合計300百万円(決議当時の員数6名)であります。

(1)取締役(監査等委員であるものを除く。)

取締役(監査等委員であるものを除く。)の報酬は、中長期的な業績向上と企業価値の増大への貢献意欲を高めることを取締役報酬に関する基本方針とし、固定部分である基本報酬、変動部分である業績に連動する賞与、及び一部業績に連動する株式報酬等で構成しております。

なお、基本報酬は月例の固定報酬とし、役位毎の責任の重さや在任年数に応じて他社水準、当行の業績、従業員給与の水準も考慮しながら総合的に勘案し、決定しております。

業績連動報酬と業績連動報酬以外の報酬等の支給割合については、当行と同程度の事業規模や関連する業種に属する企業の水準を踏まえ検討を行うこととしております。

業績連動賞与は、中期経営計画に定める当期純利益等に対する達成率を業績指標とし決定しております。また、株主総会において対象事業年度が承認された翌月に支給されるものとしております。

株式報酬の当該目標値は中期経営計画に定める連結ROEのほか、非財務指標としてCO2排出量削減、従業員エンゲージメントの向上を目標値としており、67%を役位に基づく非業績連動部分、33%を業績目標(中期経営計画に定める年度毎の目標値)に基づく業績連動部分により構成しております。

交付等が行われる当行株式等の数は、信託期間中の毎年一定の時期に付与されるポイントに基づき定まり、毎事業年度終了後に交付し、退任時まで譲渡制限を設定しております。

個人別報酬等の内容については、株主総会の決議で定められた報酬枠総額の範囲内で、取締役会において決定しております。役員報酬制度の内容の独立性、客観性、透明性を高めるため、その内容は経営諮問委員会において事前に審議し、その審議結果を取締役に答申するものとしております。

(2)監査等委員である取締役

監査等委員である取締役(社外取締役含む)の報酬については、基本報酬のみとし、監査等委員である取締役の協議によって決定しております。なお、監査等委員である取締役は賞与の制度はありません。

【社外取締役のサポート体制】 更新

社外取締役(監査等委員であるものを含む。)向けに、資料を事前に配布した上で、取締役会の約1週間前に事前説明会を開催し、取締役会において牽制的な立場から意見具申等を行える体制としております。

社外取締役(監査等委員であるものを含む。)は取締役会及び経営会議等へ出席しているほか、重要な情報は適時・適切に伝達される体制となっております。また、社外取締役(監査等委員であるものを含む。)に対し、重要な会議における議事録を回覧し、意思決定プロセスの高い透明性を

確保しております。
監査等委員である社外取締役に対しては、監査等委員会付役員の配置に加え、監査等委員会事務局として補助者を配置し、監査等委員会の職務全般の補助を行うことで、監査等委員会の機能発揮に向けた体制を構築しております。

【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
加藤 喜久雄	顧問	公職・地域貢献活動等の社外活動(経営非関与)	非常勤・報酬無	2023/06/28	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 更新

- ・当行相談役・顧問は、社内規程に基づき、取締役会において選任され、その任期は1年です。
- ・顧問等は、地域の経済団体活動や社会貢献活動を行うことを職務としており、取締役会への出席はなく、経営には関与していません。

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

(1)体制の概要
当行では、コーポレート・ガバナンスの強化及び充実を経営上の最重要課題の一つと認識し、以下の機関を設置し、業務執行の決定及びそれら業務執行の監督を行う体制としております。

- 取締役会
- ・取締役会は、毎月1回開催することを常例とするほか、必要に応じて随時臨時の取締役会を開催しております。取締役頭取を議長とし、社外取締役5名を含む12名で構成しております。
 - ・取締役会では、重要な業務執行の決定のほか、戦略的な議論を行うとともに、取締役の業務執行状況について定例的に報告しております。
 - ・2025年度の取締役会における個々の取締役・監査役の出席状況については次の通りであります。

【役職名】	【氏名】	【開催回数】	【出席回数】
取締役頭取(代表取締役・議長)	長堀 和正	14回	14回
取締役副頭取(代表取締役)	白井 利幸	14回	14回
専務取締役	大友 謙	12回	11回
常務取締役	宮崎 貴夫	14回	14回
常務取締役	滝沢 潔	14回	14回
取締役(社外取締役)	満岡 隆一	14回	14回
取締役(社外取締役)	真田 幸光	14回	14回
取締役(社外取締役)	小林 彩子	14回	14回
常勤監査役	黒澤 進	14回	14回
常勤監査役	若林 一弘	14回	14回
監査役(社外監査役)	毛塚 富雄	14回	14回
監査役(社外監査役)	吉田 波也人	14回	14回
監査役(社外監査役)	中野 晃	14回	14回

(注)元専務取締役大友謙は、2026年2月28日をもって、代表取締役及び取締役を辞任いたしましたので、開催回数及び出席回数には、辞任前の取締役会の回数を記載しております。

取締役会における具体的な検討内容として、以下の点について、重点的に審議を行っております。

- ・株主総会に関する事項
- ・決算等に関する事項
- ・株式に関する事項
- ・取締役、執行役員等に関する事項
- ・取締役会の実効性に関する事項
- ・投資家・株主等との対話に関する事項
- ・重要な業務執行に関する事項
- 経営戦略の方針、中長期的な経営計画の策定
- サステナビリティへの取組み
- 内部管理方針(コンプライアンス、各種リスク管理等)
- 内部監査方針
- コンプライアンス、リスク管理(サイバーセキュリティ、マネー・ローndリング等)、監査結果等の状況
- 人的資本経営(健康経営、DE&I等)への取組み
- 多額の融資方針、不良債権処理等
- お客さま本位の業務運営

その他業務執行状況(定例報告含む)

監査等委員会

・監査等委員会は、毎月1回開催することを常例とするほか、必要に応じて随時臨時の監査等委員会を開催することができるよう定めており、社外監査等委員5名を含む6名で構成しております。

・監査等委員会では、取締役(監査等委員であるものを除く。)の業務執行の適法性、妥当性の監査・監督を行うほか、監査に関する重要な事項等について協議しております。

経営諮問委員会

・当行の中長期的な企業価値向上を実現すべく、独立社外取締役の適切な関与・助言を得るため、取締役会の諮問機関として経営諮問委員会を設置しております。委員は独立社外取締役の中から選任しており、代表取締役2名及び独立社外取締役5名で構成し、委員の過半数を独立社外取締役としております。

・経営諮問委員会では、取締役等の選解任に関する事項、報酬に関する事項及びコーポレート・ガバナンスに関する事項等、重要事項について、意思決定プロセスの透明性向上を図るため、原則取締役会の諮問に基づき審議・協議し、その結果を取締役に答申・報告しております。

経営会議

・取締役会の下位機関として経営会議を設置しており、原則として毎月2回ないし4回開催することを常例とし、必要に応じて随時臨時の会議を開催しております。尚、本会議は原則として取締役頭取を議長とし、常勤取締役(監査等委員であるものを除く。)の全員をもって構成しております。

・経営会議では、取締役(監査等委員であるものを除く。)が業務執行を行う上での重要事項や戦略等について審議するほか、その業務執行の進捗状況を報告することで、当行を取り巻く環境変化に対し、適切かつ迅速な意思決定を実現しております。

委員会等

A コンプライアンス委員会

・コンプライアンス委員会は、原則として半期に1回開催しております。尚、本委員会は取締役頭取を委員長とし、委員は取締役及び担当部長にて構成しております。

・コンプライアンス委員会では、経営の観点からコンプライアンス全般を評価し、あらゆる法令、行内規程の遵守はもとより、社会規範に則した誠実かつ透明性の高い企業活動を実現するため、コンプライアンスに係る推進施策、体制の評価、その他コンプライアンスに係る重要事項について審議し必要な措置を講じております。

B 品質向上委員会

・品質向上委員会は、毎月1回、対面または書面にて開催しております。尚、本委員会は取締役頭取を委員長とし、取締役及び担当部長にて構成しております。

・品質向上委員会では、お客さまの満足度調査を含め、「お客さま本位の業務運営」の浸透・定着に向けた取組みの進捗状況を検証し、適切な業務運営態勢の構築と健全な組織文化の醸成に向けた議論を重ねております。

C サステナビリティ推進委員会

・サステナビリティ推進委員会は、原則として半期に1回開催しております。尚、本委員会は取締役頭取を委員長とし、委員は取締役及び担当部長にて構成しております。

・サステナビリティ推進委員会では、サステナビリティ経営に関する方向性や具体的な取組みなど、気候変動を含む環境や社会に係る機会及びリスクの特定、対応方針等について議論・審議しております。

D 人材活躍推進委員会

・人材活躍推進委員会は、原則として半期に1回開催しております。尚、本委員会は取締役頭取を委員長とし、取締役及び担当部長にて構成しております。

・人材活躍推進委員会では、当行グループ全体の人的資本に関する施策の進捗状況を管理し、必要に応じて改善策を講じるなど人的資本経営の高度化を図ることで、従業員一人ひとりの力が最大限に発揮される環境を整備しております。

(2) 監査の状況

・内部監査

監査部(28名(2026年3月31日現在))が営業店、本部各部、連結子会社に対し、業務運営の適切性の検証を目的として、定期的に内部監査を実施しております。その結果について監査等委員会及び取締役会へ適時適切に報告します。また、監査部は監査等委員会、会計監査人等の外部監査人と、情報・意見交換等の緊密な連携を通じて、内部統制機能を強化する体制としております。

・監査等委員会監査

監査等委員会は、監査等委員会規程等により監査等委員会の職務の範囲を定め、監査に関する重要な事項について報告を受け、協議または決議を行います。監査方針・監査計画に基づき、内部監査部署、内部統制部署、会計監査人等と連携を図り、内部統制システム等を活用した組織的、実効的かつ効率的な監査を実施するほか、取締役(監査等委員であるものを除く。)の職務執行を監査・監督しております。

(3) 会計監査

当行の会計監査人については、EY新日本有限責任監査法人と契約しております。会計監査業務を執行する公認会計士は、森重俊寛氏(当該事業年度を含む継続関与会計期間1年)及び小松崎謙氏(当該事業年度を含む継続関与会計期間3年)であり、EY新日本有限責任監査法人に所属しております。会計監査業務に係る補助者は、公認会計士8名、その他14名であります。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由 更新

・当行は、コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方に基づき、監査・監督機能の強化、経営の透明性向上、意思決定の迅速化を可能とすることを目的として、「監査等委員会設置会社」を選択しております。

監査・監督機能の強化

委員の過半数が社外取締役で構成される監査等委員会を設置し、監査等委員である取締役に取締役会の議決権を付与すること等により、取締役会における監査・監督機能の強化を図る

経営の透明性向上

委員の過半数が社外取締役で構成される監査等委員会が、業務執行の適法性、妥当性の監査・監督を担うことでより透明性の高い経営を実現

し、国内外のステークホルダーの期待により的確に応える体制の構築を目指す
意思決定の迅速化
取締役会の業務執行決定権限を必要に応じて取締役に委任すること等により、取締役会の適切な監督のもとで経営の意思決定及び業務執行の更なる迅速化を可能とする体制の構築を図る
・独立社外取締役が委員の過半数を占める経営諮問委員会を設置し、取締役の指名・報酬等の重要事項について審議・協議するなど、コーポレート・ガバナンス体制の強化を図っております。
・また、取締役会の下位機関として経営会議を設置し、業務執行の決定及びそれら業務執行の監督を行うとともに、執行役員制度の導入により、監督と執行の役割分担を明確化し、取締役と執行役員がそれぞれ責任をもって業務を行う体制を確立しております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2026年6月25日開催の第103回定時株主総会の招集通知を2026年6月4日(3週間以上前)に発送しております。
集中日を回避した株主総会の設定	株主総会については、より多くの株主さまにご出席いただくことを目的として、集中日を回避した開催日の設定をしております。
電磁的方法による議決権の行使	株主総会に出席できない株主さまの利便性向上を図るため、インターネットによる議決権行使を可能としております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加 その他機関投資家の議決権行使環境 向上に向けた取組み	株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームを利用しているほか、招集通知の発送前開示を行っております。
招集通知(要約)の英文での提供	狭義の招集通知と株主総会参考書類を英訳し、当行ホームページ、TDネット及び(株)プロネクサス情報サービスに掲載しております。
その他	株主総会運営においてビジュアル化を進め、グラフや図表を取り入れた映像やプロによるナレーションを用いて、株主の皆さまに分かりやすい株主総会に努めております。 株主総会にご出席できない株主の皆さまに対して、株主総会の事後配信を行っております。

2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者 自身による 説明の有無
個人投資家向けに定期的説明会を開催	2025年度は8月～10月、2月に県内13会場(大宮・浦和・川口・所沢・川越の各都市)にて、個人投資家向けの会社説明会を開催し、延べ850名の皆さまにご参加いただいております。	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(ラージミーティング)を開催しております。(6月および12月に計2回開催、延べ120名が参加)	あり
IR資料のホームページ掲載	(URL) https://www.musashinobank.co.jp/ir/ 決算短信・有価証券報告書・IR会社説明会資料等を掲載しております。 (URL) https://www.musashinobank.co.jp/en/irinfo/ 英文の統合報告書・決算短信等を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	IRの責任者(担当役員)は総合企画部担当役員、 IR担当部署は総合企画部IR広報室、 IR担当者は総合企画部IR広報室長としております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	当行では、経営理念及び行動憲章並びに人権方針においてステークホルダーの尊重について言及しております。
環境保全活動、CSR活動等の実施	・当行では、環境・社会・企業統治というESGの視点を銀行経営に積極的に採り入れ、サステナビリティ基本方針に基づき、持続可能性に配慮した取組みを継続的に行っております。 ・2019年3月には「武蔵野銀行SDGs宣言」を制定し、SDGs(持続可能な開発目標)の達成に向けた取組みの更なる深化を図り、一層の地域への貢献を目指し、持続可能な地域社会づくりに注力しております。 【サステナビリティ基本方針】 ・武蔵野銀行グループは、持続可能な地域社会の実現に向けて、本業である金融仲介機能の発揮等に加え、気候変動や脱炭素といった環境問題や人権問題など、地域社会を取り巻く、さまざまな課題解決に向けた活動に取組み、中長期的な視点で経済価値と社会価値の両立を目指してまいります。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意識を持って、誠実かつ積極的に取組むとともに、適時適切な情報開示を行い、ステークホルダーの皆さまとのより良い信頼関係を育み、創立以来不変の経営理念の一つである「地域共存」を体現してまいります。 【環境方針の制定】 ・2021年12月、ESG金融の取組みを通じ持続可能な地域社会づくりに貢献するとともに「気候変動への対応」および「生物多様性保全」に向けた取組み方針を定めております。 【公益信託むさしの緑の基金】 ・公益信託むさしの緑の基金は、1992年7月当行創立40周年を記念し設立したもので、自然環境保全・創出に資する事業のほか、自然環境保全セミナーや自然観察会の開催等の普及啓発活動、自然環境の調査研究など幅広く、埼玉県内で活動される多方面の方々に毎年寄付を行っております。武蔵野銀行では今後もかけがえのない緑豊かな自然を次世代に引き継ぐため、引き続き環境保全・創出活動に積極的に取組んでまいります。 【生物多様性保全活動】 ・生物多様性についての理解と地元銀行としての地域貢献に対する意識の醸成を目的に、新入行員研修に2011年より生物多様性保全活動を組み入れており、埼玉県荒川流域の三ツ又沼ビオトープにて竹林の拡大を抑制する為の竹伐りと枝打ち等の自然保全活動を行っています。2024年5月、取引先や自治体等の生物多様性保全の取組みを支援するため、公益社団法人埼玉県生態系保護協会と「生物多様性保全に関する包括連携協定」を締結しております。今後も持続可能な地球環境やネイチャーポジティブの実現に貢献する活動を積極的に行ってまいります。 【金融教育への協力】 ・未来を担う子どもたちに、お金の役割や銀行業務について学ぶ機会を提供するため、小学生向け「夏休みお仕事体験」の実施や高校生向け「むさしの未来アカデミー」として授業を展開しております。 ・2023年8月より小学生向けのクラフト工作体験＆金融経済ワークショップ「つくって、あそんで、まなんじゃおう！～むさしの未来アカデミー～」などの、地域の伝統文化や地場産業を体験しながら金融経済を学ぶオリジナル授業を展開しております。 ・小学生からシニア世代まで、すべての世代に向けた金融経済教育の推進として、金融経済教育推進機構(J-FLEC)の講師派遣を活用した取組みも進めております。今後も地域の子どもの健やかな成長に貢献する取組みを積極的に行ってまいります。 ・これらの取組みにつきましては、ニュースリリース等で随時告知するほか、統合報告書やホームページなどに掲載しております。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	当行では、行動憲章に企業内容・経営情報の積極的な開示について定めております。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

当行では、「内部統制システム構築に関する基本方針」を以下のとおり定めております。

- 取締役・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
 - ・当行の倫理、行動の基本指針である「行動憲章」及び法令等遵守の基本的規則である「コンプライアンス・マニュアル」を定めるとともに、コンプライアンスを実現させるための具体的な実践計画である「コンプライアンスプログラム」を年度毎に策定し、法令等遵守の徹底に努めております。
 - ・頭取を委員長とする「コンプライアンス委員会」を設置し、法令等遵守に関する重要事項について審議することとしております。
 - ・当行全体のコンプライアンスの統括部署としてリスク統括部経営法務室を設置するとともに、各部店内にコンプライアンス体制を統括管理する「法令遵守担当者」を任命しております。
 - ・法令違反行為その他のコンプライアンスに関する行内通報制度としては、「公益通報制度規程」に基づき「直接報告・相談制度」を設け、その運用を行うこととしております。
 - ・財務報告の適正性を確保するために「財務報告に関する基本方針」を定めるとともに、必要な内部管理体制を整備しております。
 - ・市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力との関係を排除・遮断するための対策として、対応部署を総務部内に設置しております。また、行内規程を設け、問題発生時には、直ちに取締役等の経営陣に報告するとともに、警察等関連機関と連携できる態勢を整えております。さらに、取締役会において、当該態勢が機能しているか、定期的に検証することとしております。
 - ・監査等委員会及び内部監査部署は、当行の法令遵守体制等の運用に問題があると認めるときは、改善策の策定を要請できることとしております。

2. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- ・リスク管理の基本事項に関し、「統合的リスク管理規程」を定めるとともに、リスク統括部を当行全体のリスク管理の統括部署としております。
- ・業務に係る各種リスクに対しては、別途定めるそれぞれのリスク管理規程により、担当部署、管理運営方法等を定めるものとしております。
- ・経営に重大な影響を及ぼす緊急事態が発生した場合、「緊急時対応計画」に基づき、被害を最小限に止めるとともに、業務の継続性確保及び早期復旧に向けた対応を図ることとしております。

3. 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

- ・取締役会を定期的に開催し、取締役の職務の執行を監督しております。
- ・取締役会は、取締役(監査等委員であるものを除く。)で構成する経営会議に、取締役会において大綱を定めた経営上重要な事項の執行についての審議を委任しております。
- ・取締役会の決議に基づく業務執行は、取締役会の決議により選任された執行役員及びその他の責任者が、「組織及び事務分掌規程」等の行内規程に基づきこれを行っております。
- ・取締役会及び各取締役は、執行役員及びその他の責任者の職務を監督する権限を有し、その責任を負うものとしております。

4. 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、法令及び行内規則に基づき適切かつ確実に保存及び管理することとしております。

5. 当行及び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

- ・当行グループ会社における業務執行については、別途定めている関連会社等管理規程ほか行内規程等に基づき運営・管理し、グループ全体としての業務の適正化を図ることとしております。
- ・当行が定める関連会社等管理規程において当行とグループ会社の協議・報告事項を定め、定期的又は随時、協議・報告することを義務付けております。
- ・当行は定期的に当行及びグループ会社の取締役が出席する「グループ情報連絡会」を開催し、相互の情報共有に努めております。
- ・当行はグループ会社各社にその事業内容毎に想定されるリスクに応じ、その対応規則制定と体制の整備を行わせ、グループ全体としての統合的リスク管理体制を構築しております。
- ・当行は関連会社等管理規程において、グループ会社の業務内容に応じて当行の所管部を明確にし、指導及び管理を行っております。
- ・当行が定めた経営計画をグループ会社に周知徹底するとともに、グループ会社に事業内容、規模等に応じ経営計画の作成をさせ、進捗管理しております。
- ・当行はグループ会社各社にコンプライアンス・マニュアル又は行動規範の作成と体制の整備を行わせ、法令等遵守の徹底に努めております。
- ・当行はグループ会社各社が定めた法令遵守担当者に対し、定期的に研修を行い、その内容を各社職員へ周知することとしております。
- ・法令違反行為などの通報制度として、グループ会社の取締役及び使用人から当行の担当部署へ通報できる公益通報制度を設け、その運用を行うこととしております。
- ・当行の内部監査部署は、グループ会社に対する監査を実施し、業務の適正化に努めております。

6. 監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

(1) 監査等委員会の職務の補助に関する事項

- ・監査等委員会には、監査等委員会付役員及び監査等委員会事務局を配置できることとしております。
- ・監査等委員会付役員は、業務執行部門からの独立性を確保する観点から、監査等委員会専属の委嘱を受け、常勤監査等委員の職務を補助し、取締役(監査等委員であるものを除く。)等の指揮命令を受けないものとしております。
- ・監査等委員会事務局には、業務執行部門からの独立性を確保する観点から、専属の補助者を配置し、監査等委員会の職務を補助しております。

(2) 監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する体制と当該使用人の取締役(監査等委員であるものを除く。)からの独立性及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

- ・監査等委員会の職務を補助すべき使用人として、監査等委員会補助者を1名配置しておりますが、今後とも1名以上配置することとし、当該補助者の任命、解任、異動については、監査等委員会の意見に基づき行うこととしております。
- ・監査等委員会補助者は、専ら監査等委員会の指揮命令に従わなければならないこととしております。

(3) 取締役及び使用人が監査等委員会に報告をするための体制その他の監査等委員会への報告に関する体制

- ・取締役(監査等委員であるものを除く。)及び使用人は当行の業務又は業績に影響を与える重要な事項について、監査等委員会に遅滞なく報告することとしております。また、監査等委員会は必要に応じて当行グループの取締役及び使用人、会計監査人等に対して報告を求めることができる体制としております。

- ・内部監査部署は当行グループにおける監査結果について、監査等委員会へ報告することとしております。

- ・公益通報制度の担当部署は、当行グループの取締役及び使用人からの内部通報の状況について監査等委員会へ報告することとしております。

(4) 監査等委員会へ報告した者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

- ・監査等委員会へ報告を行った当行グループの取締役及び使用人に対し、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行うことを禁止しております。

- ・公益通報制度規程において、当行グループの取締役及び使用人が直接通報を行うことができることを定めると共に、当該通報をしたこと自体による不利な取扱いの禁止を明記しております。

(5) 監査等委員の職務の執行について生ずる費用等の処理に関する事項

- ・監査等委員がその職務の執行について生ずる費用の前払い又は償還等の請求をしたときは、当該請求が監査等委員会の職務の執行に必要なと認められる場合を除き、速やかに当該費用又は債務を処理することとしております。

(6) その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

- ・取締役会、経営会議、その他重要な会議に監査等委員が出席し、意見を述べる体制としているほか、監査等委員会が取締役(監査等委員であるものを除く。)や業務執行部門と定期的に意見交換を行い相互の認識を深めるよう努めております。また、内部監査部署、会計監査人とも定期的かつ必要に応じて意見交換・情報交換を実施し、監査の実効性を高めております。

- ・監査等委員会は、内部監査部署から内部監査の結果及び内部監査態勢その他に関する課題等について、定期的又は必要に応じて随時、報告を受けることができるほか、内部監査部署に対して、内部監査計画の策定その他に関して、必要かつ具体的な指示ができるなどの監査等委員会からの内部監査部署に対する指揮命令権を確保しております。なお、内部監査部署は、監査等委員会による指揮命令が、取締役会又は取締役(監査等委員であるものを除く。)による指揮命令と矛盾する場合、監査等委員会による指揮命令を優先することとしております。

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
当行及びグループ会社は、社会の一員として市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体とは一切の関係を遮断しこれを排除します。また、金融機関としての業務の公共性に鑑み、公共の信頼を維持し、預金者等の保護を確保するとともに金融の円滑を図り、業務の適切性及び健全性を確保するために、反社会的勢力と一切の関係を遮断、排除し、反社会的勢力に対し毅然とした態度で対応しております。
2. 反社会的勢力排除に向けた整備状況
(1) 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力との関係を排除・遮断するための対策として、対応部署を総務部内に設置しております。また、行内規程を設け、問題発生時には、直ちに取締役等の経営陣に報告するとともに、警察等関連機関と連携できる態勢を整えております。さらに、取締役会において、当該態勢が機能しているか、定期的に検証することとしております。
(2) 反社会的勢力を排除するために各種預金規程、銀行取引約定書、金銭消費貸借契約証書、各種融資契約書等へ暴力団排除条項を導入し、反社会的勢力を排除する態勢を整備しております。
(3) 反社会的勢力に対応するためのポイントを「コンプライアンス・マニュアル」に掲載し、併せて詳細な対応については、「反社会的勢力対応マニュアル」を策定し、研修・諸会議を通じて行内への周知徹底を図っております。

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	

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

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、関東財務局より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あるとして行政処分（業務改善命令）が発令されました。

当行では、こうした事態に至ったことについて厳粛に受け止め、内部管理態勢を徹底的に見直すとともに、適切な業務運営態勢の構築と健全な組織文化の醸成に向け業務改善計画を策定し、全社をあげて改善・再発防止に取り組むことで、お客さまをはじめ関係する皆さまの信頼回復に努めてまいりました。

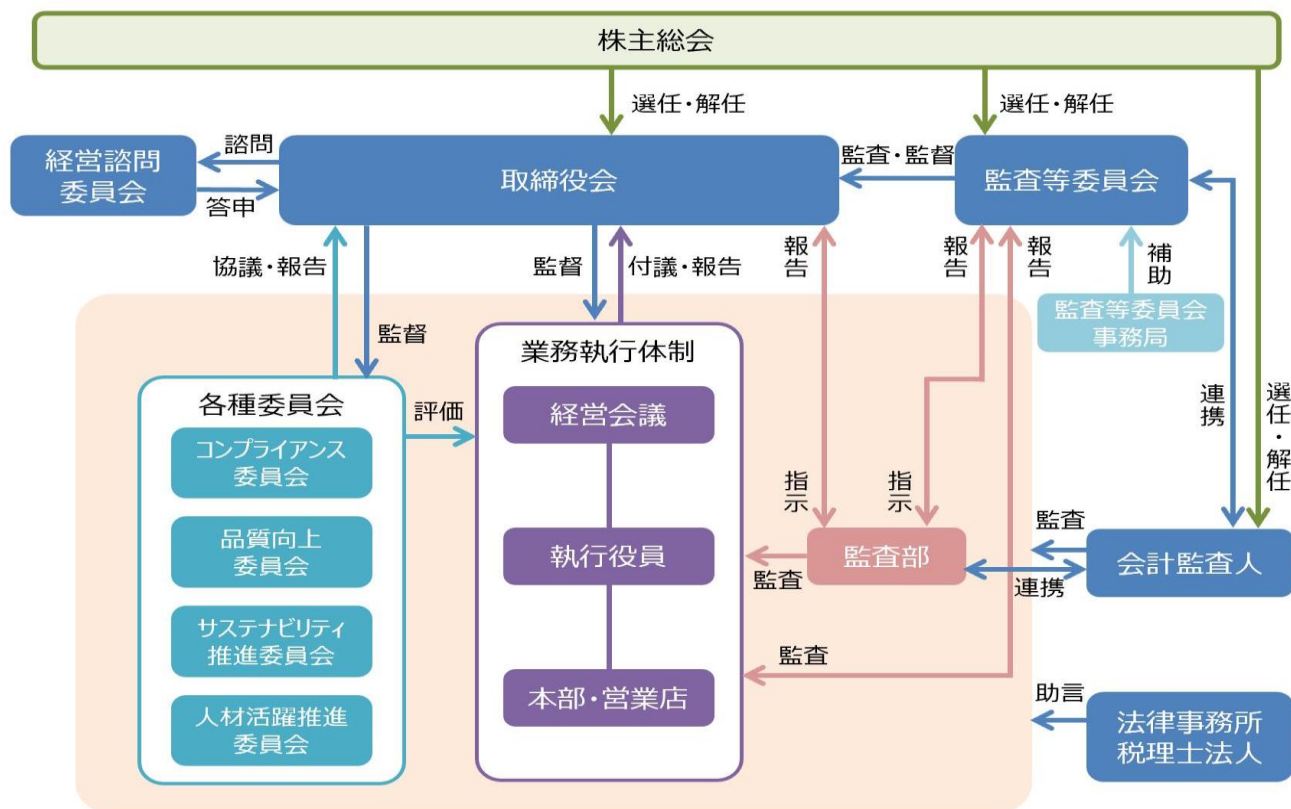
これまで、業務改善計画に基づき、様々な諸施策を着実に実行し、検証を繰り返すことで、改善を図ってまいりましたが、お客さまや当行従業員に対するアンケートからも、その効果が確認でき、これまでの取組みにより、「お客さま本位の業務運営」が着実に進展してきており、当行のガバナンス態勢はより強化されてきております。

こうした取組みの結果、業務改善命令に基づく、業務改善計画の進捗状況に係る報告は2025年7月をもって終了しております。

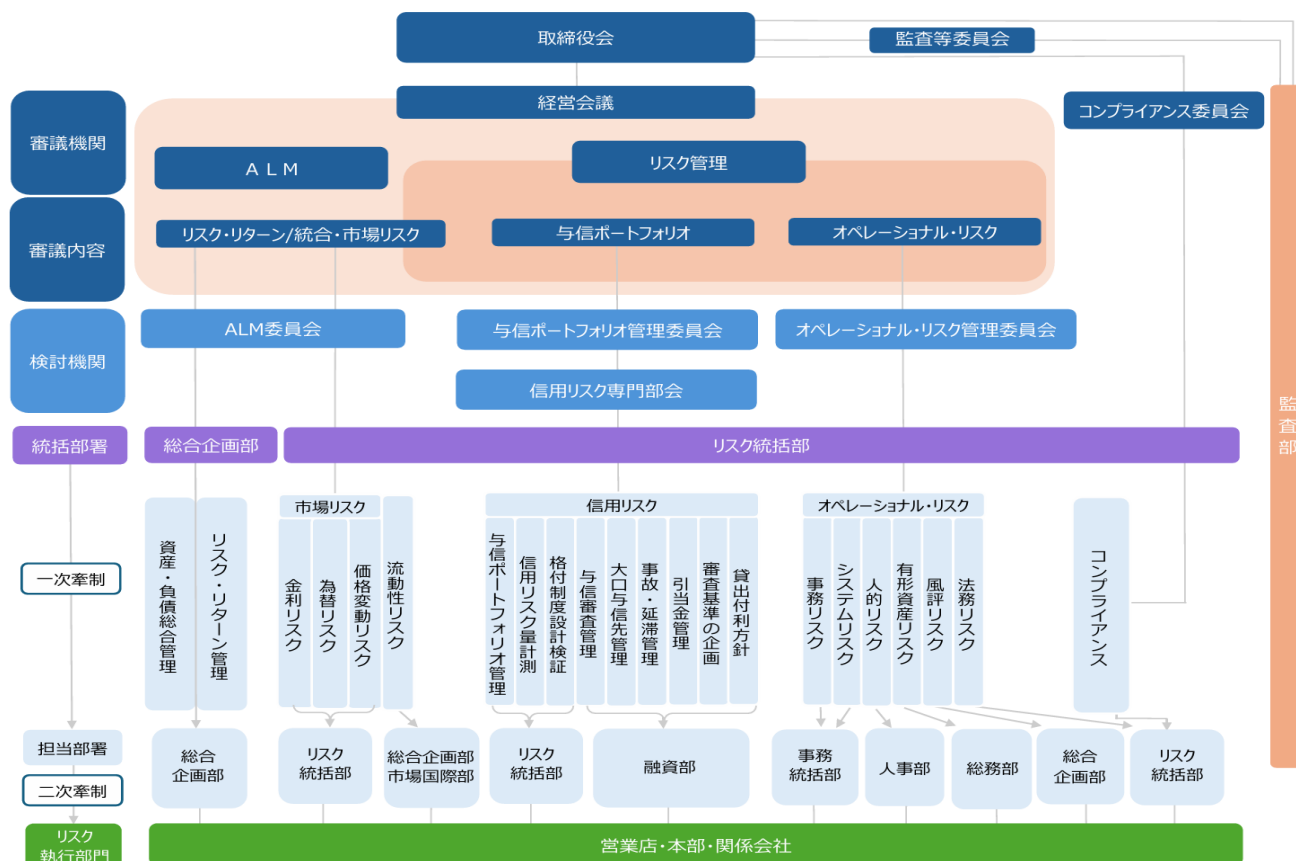
引き続き、お客さまの信頼回復に努めるとともに、「地域共存」「顧客尊重」の経営理念のもと、しっかりとお客さまに寄り添った活動を組織全体に浸透させ、全社をあげて、適切な業務運営態勢の構築と健全な組織文化の醸成に一層取り組んでまいります。

[リリース文]
(<https://www.musashinobank.co.jp/irinfo/news/pdf/2023/news20230724.pdf>)
(<https://www.musashinobank.co.jp/irinfo/news/pdf/2023/news20230831.pdf>)
(<https://www.musashinobank.co.jp/irinfo/news/pdf/2023/news20231016.pdf>)
(<https://www.musashinobank.co.jp/irinfo/news/pdf/2023/news20240115.pdf>)
(<https://www.musashinobank.co.jp/irinfo/news/pdf/2024/news20240415.pdf>)
(<https://www.musashinobank.co.jp/irinfo/news/pdf/2024/news20240716.pdf>)
(<https://www.musashinobank.co.jp/irinfo/news/pdf/2024/news20241015.pdf>)
(<https://www.musashinobank.co.jp/irinfo/news/pdf/2024/news20250115.pdf>)
(<https://www.musashinobank.co.jp/irinfo/news/pdf/2025/news20250415.pdf>)
(<https://www.musashinobank.co.jp/irinfo/news/pdf/2025/newsrelease20250715.pdf>)
(<https://www.musashinobank.co.jp/irinfo/news/pdf/2025/newsrelease20251003.pdf>)

【コーポレート・ガバナンス体制図】

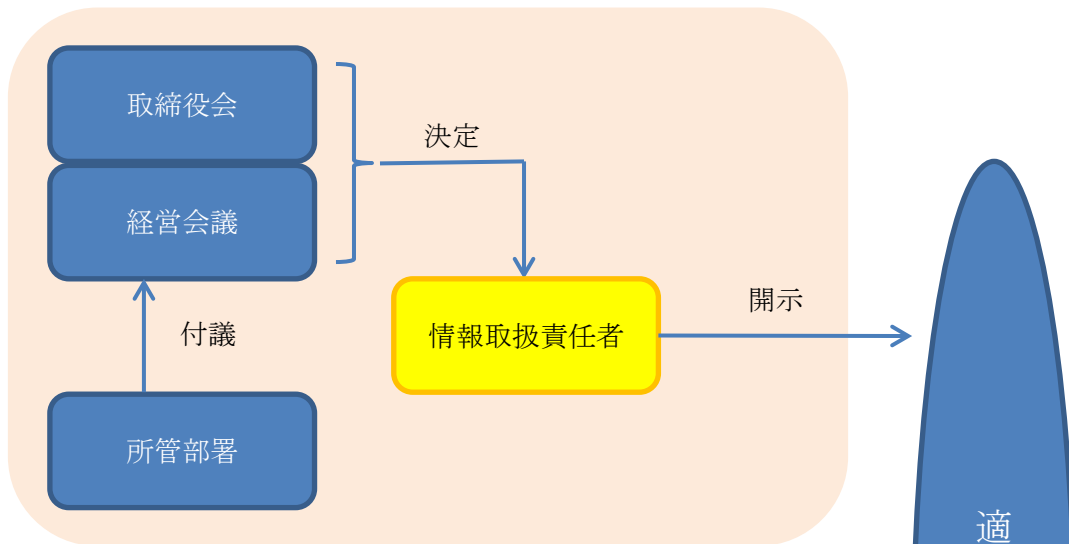


【リスク管理体制図】

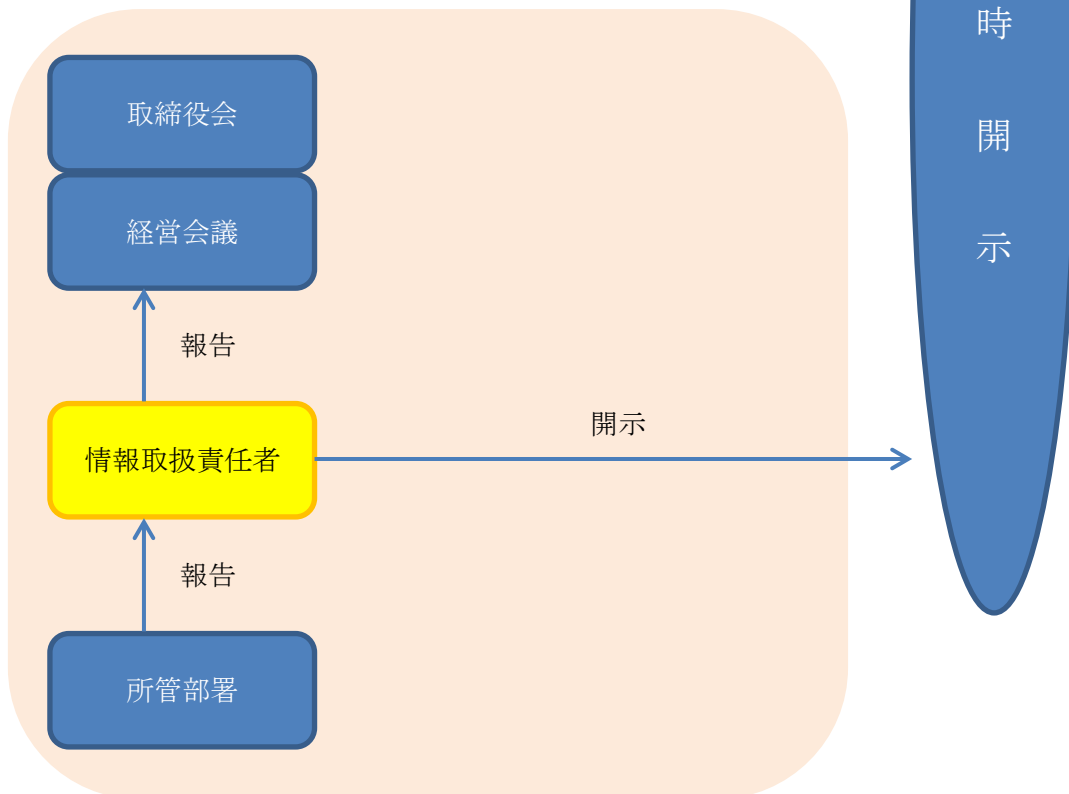


【適時開示体制の概要】

【決定事実及び決算に関する情報】



【発生事実に関する情報】



※「情報取扱責任者」の担当部署は、総合企画部であります。

【スキルマトリックス】

氏 名	地位	ジェンダー	経営 戦略	地域 営業	市場・ 国際	IT・ デジタル (DX)	財務・ 会計	リスク 管理	法務・ コンプライ アンス	サステナ ビリティ	人的 資本
長堀 和正	取締役頭取	男性	○	○	○	○	○	○	○	○	○
白井 利幸	取締役副頭取	男性	○	○		○		○	○	○	○
滝沢 潔	常務取締役	男性	○	○		○		○			
草生 一英	常務取締役	男性	○	○				○	○	○	○
森田 太栄	常務取締役	男性	○	○		○		○	○	○	
磯中 克哉	常務取締役	男性	○	○		○	○	○		○	
黒澤 進	取締役 監査等委員	男性	○	○	○	○	○	○	○	○	
満岡 隆一	社外取締役 監査等委員	男性	○		○	○		○		○	○
真田 幸光	社外取締役 監査等委員	男性	○	○	○		○	○		○	○
小林 彩子	社外取締役 監査等委員	女性	○			○		○	○		○
吉田 波也人	社外取締役 監査等委員	男性	○		○		○	○			○
中野 晃	社外取締役 監査等委員	男性	○	○				○		○	○

【スキルの選定理由】

当行では、「地域共存」「顧客尊重」という経営理念のもと、長期ビジョン「MCP『多彩な価値を結集し、地域No.1のソリューションで埼玉の未来を切り拓く』」の実現に向け、マテリアリティを起点とする新中期経営計画「MCP2/3」を策定しており、取締役会が備えるべきスキルとして、「MCP2/3」の基本戦略を遂行するため9項目のスキルを選定しております。

スキル	スキルの選定理由
経営戦略	長期ビジョンや中計の実現に向けては、経営や組織運営に関する豊富な知見が必要となるため選定しました。
地域営業	地域社会やお客さまの持続的な成長・発展を支援するためには、営業現場・営業企画に関する豊富な知見が必要となるため選定しました。
市場・国際	企業価値向上に向けた持続的な成長を続けるためには、市場運用や国際業務に関する豊富な知見が必要となるため選定しました。
IT・デジタル（DX）	お客さまのDX支援や行内のDXによる業務効率化に向けては、IT・DXに関する豊富な知見が必要となるため選定しました。
財務・会計	財務状況の的確な把握と透明な開示を通じて、企業価値向上に向けた健全な経営判断を行っていくためには、財務・会計に関する豊富な知見が必要となるため選定しました。
リスク管理	企業価値向上に向けた適切なリスクテイクを行うためには、各種リスクに関する豊富な知見が必要となるため選定しました。
法務・コンプライアンス	コンプライアンスは企業価値及び企業統治の根底にあるものと捉え、健全な組織文化の醸成と経営の透明性の確保に向けては、法務に関する豊富な知見が必要となるため選定しました。
サステナビリティ	「サステナブルな地域社会の実現」及び「企業価値の持続的向上」に向けては、サステナビリティに関する豊富な知見が必要となるため選定しました。
人的資本	多彩な人財が活躍できる組織文化を醸成するためには、人的資本経営に関する豊富な知見が必要となるため選定しました。