

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

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・ガバナンスに関する基本方針 <https://www.musashinobank.co.jp/company/about/governance/>

Ⅰ コーポレート・ガバナンス体制

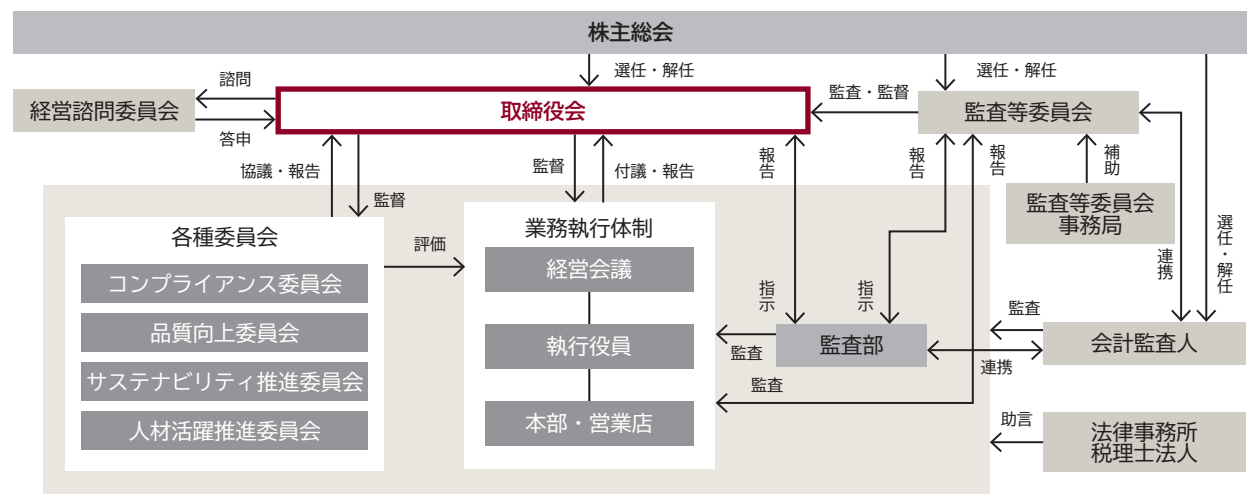
当行では、コーポレート・ガバナンスの充実を経営の重要な課題と認識し、法令、行内規程を遵守しつつ、取締役会及び監査等委員会において、取締役の職務の執行について厳正な監視を行っています。

また、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、取締役（監査等委員である取締役を除く。）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・中立性を確保しています。あわせて、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の任期を1年とすることで、経営環境の変化に即応できる体制構築を図っています。

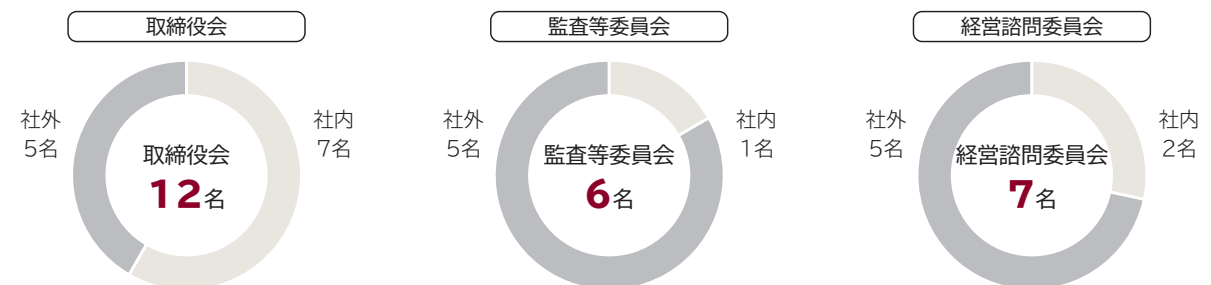
さらに、執行役員制度の導入により、取締役の員数をスリム化し、迅速な経営判断を可能としています。執行役員は取締役より権限委譲を受け、主要な部門の責任者として、迅速かつ効率的に業務執行を行うことを主な任務としています。

●コーポレート・ガバナンス体制図

（2026年7月1日現在）



▶各機関における独立性の確保





コーポレート・ガバナンス

取締役会（2025年度 開催回数14回）

議長：長堀 和正（取締役頭取）

毎月1回を常例とし、必要に応じて随時・臨時に開催され、経営に関する重要な事項、方針および業務の執行を決定するほか、取締役が取締役会にコンプライアンス、リスク管理等の状況について定例的に報告しています。

2025年度の主な審議事項

- 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り組み
 - 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、監査結果等の状況
 - サイバーセキュリティ、マネー・ローndリングへの取り組み
 - 人的資本経営（健康経営、DE&I等）への取り組み
 - 多額の融資方針、不良債権処理等
 - 業務改善計画の策定、進捗状況
 - その他業務執行状況（定例報告含む）

監査役会・監査等委員会

■監査役会（2025年度 開催回数13回）

議長：黒澤 進（常勤監査役）

原則月1回開催し、必要に応じて臨時に開催されました。監査役は、監査役会で策定された監査方針および監査計画に基づき、営業店、本部各部に対する業務運営の適切性を検証するため、定期的に監査を実施しました。また、取締役会、経営会議等の重要会議に出席して意見を述べたほか、代表取締役と定期的な会合をもち、監査上の課題等について意見交換を行いました。

2025年度の主な審議事項

- 監査役会の監査方針・監査計画
- 会計監査人の評価及び再任・不再任
- 会計監査人の報酬に係る同意
- 監査報告書（案）

■監査等委員会

2026年6月に監査等委員会設置会社に移行しました。監査等委員会は、内部監査部門である監査部及び会計監査人との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、監査の実効性を高めております。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。

経営諮問委員会（2025年度 開催回数3回）

議長：満岡 隆一（社外取締役）

取締役会の諮問機関として取締役等の選解任・報酬に関する事項等について審議します。取締役会は本委員会の審議を踏まえ意思決定に反映しています。

2025年度の主な審議事項

- 取締役及び執行役員等の選解任に関する事項
- 取締役の報酬に関する事項
- コーポレート・ガバナンスに関する事項 等

経営会議（2025年度 開催回数58回）

代表取締役のほか、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され、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、必要に応じて臨時の会議が開催されます。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。

その他の委員会

コンプライアンス委員会	原則として半期に一度開催し、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。
品質向上委員会	毎月1回対面または書面にて開催し、「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。
サステナビリティ推進委員会	原則として半期に一度開催し、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・審議を行います。
人材活躍推進委員会	原則として半期に一度開催し、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て、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図っております。

コーポレート・ガバナンス

取締役の選解任と指名方針

<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。

取締役会の実効性評価

当行は、当行の取締役会の構成・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、以下のとおりです。

●評価方法

2025年度においては、「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。

●評価結果

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。

<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「MCP 2/3」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

コーポレート・ガバナンス

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「MCP 2/3」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の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、これまでも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年度の取締役会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)
- デジタル戦略
- サステナビリティ
- 内部監査
- リスク管理(信用、市場、マネロン等)
- グループ戦略
- お客さま本位の業務運営
- 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り組んでまいります。
- ・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り組んでまいります。



コーポレート・ガバナンス

後継者計画（サクセSSIONプラン）

当行は、地域金融機関としての公共的使命を果たすため、経営の継続性および地域金融の安定性を確保する観点から、経営トップおよび経営幹部の後継者計画（サクセSSIONプラン）を整備しております。

後継者の選抜・育成・評価等にあたっては、取締役会の諮問機関であり、社外取締役が委員の過半数を占める経営諮問委員会が中心となり、その妥当性を検証・審議することとし、透明性・客観性・公平性を確保しております。

審議の状況については適宜取締役会へ報告しており、取締役会は後継者計画の運用状況を監督しております。

●後継者候補に求められる人材要件（後継者要件）

当行は、地域金融の持続的な発展に資する経営人材として必要な能力・資質等に加え、経営環境や経営戦略の方向性を踏まえ、後継者に求める人材要件について、経営諮問委員会で審議し、後継者要件を定めております。

こうした人材を将来の後継者候補として選抜・育成するとともに、環境変化に応じて、後継者要件の見直しを審議します。

●育成方針

当行は、将来の経営人材を計画的に育成するため、代表取締役である頭取の後継者候補、及び取締役の候補者を選抜した上で、適切な育成方針を検討し、運用することとしております。

運用においては、候補者の資質・能力・経験等に応じた育成方針を設定するとともに、適宜候補者の見直しを行いながら、将来の経営トップを担う人材を計画的に育成します。

社外役員の選任理由

氏名	選任の理由
満岡 隆一	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に選任しております。
真田 幸光	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。
小林 彩子	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。

コーポレート・ガバナンス

氏名	選任の理由
吉 田 波也人	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。
中 野 晃	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に選任しております。

社外取締役のサポート体制

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對しては、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。

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



コーポレート・ガバナンス

役員報酬

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。

●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。

●監査等委員である取締役

監査等委員である取締役（社外取締役を含む）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。



コーポレート・ガバナンス

取締役の専門性と経験（スキルマトリックス）

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「MCP 2/3」を策定しており、取締役会が備えるべきスキルとして、「MCP 2/3」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	財務状況の正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	多彩な人材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。

取締役のスキルマトリックスは以下のとおりです。

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	○	○				○		○	○

（注）上記一覧表は各取締役が有する全ての経験・専門性を表すものではありません。



コーポレート・ガバナンス

I 役員一覧

取締役の略歴は、Webサイト 当行について『役員＞略歴』[🔗](#)をご覧ください。

■取締役

* 取締役会及び監査役会の出席状況は2025年度の実績

取締役頭取

長堀 和正

取締役会の出席状況：
14回／14回（100%）所有する当行株式の数：
33,000株（2026年4月1日時点）

取締役副頭取

白井 利幸

取締役会の出席状況：
14回／14回（100%）所有する当行株式の数：
10,533株（2026年4月1日時点）

常務取締役

滝沢 潔

取締役会の出席状況：
14回／14回（100%）所有する当行株式の数：
7,470株（2026年4月1日時点）

常務取締役

草生 一英

取締役会の出席状況：
—所有する当行株式の数：
2,700株（2026年4月1日時点）

常務取締役

森田 太栄

取締役会の出席状況：
—所有する当行株式の数：
6,834株（2026年4月1日時点）

常務取締役

磯中 克哉

取締役会の出席状況：
—所有する当行株式の数：
3,336株（2026年4月1日時点）取締役監査等委員
(常勤)

黒澤 進

取締役会の出席状況：
14回／14回（100%）監査役会の出席状況：
13回／13回（100%）所有する当行株式の数：
28,398株（2026年4月1日時点）取締役監査等委員
(社外)

満岡 隆一

取締役会の出席状況：
14回／14回（100%）監査役会の出席状況：
—所有する当行株式の数：
6,000株（2026年4月1日時点）取締役監査等委員
(社外)

真田 幸光

取締役会の出席状況：
14回／14回（100%）監査役会の出席状況：
—所有する当行株式の数：
一株取締役監査等委員
(社外)

小林 彩子

取締役会の出席状況：
14回／14回（100%）監査役会の出席状況：
—所有する当行株式の数：
3,300株（2026年4月1日時点）取締役監査等委員
(社外)

吉田波也人

取締役会の出席状況：
14回／14回（100%）監査役会の出席状況：
13回／13回（100%）所有する当行株式の数：
一株取締役監査等委員
(社外)

中野 晃

取締役会の出席状況：
14回／14回（100%）監査役会の出席状況：
13回／13回（100%）所有する当行株式の数：
一株

■執行役員

常務執行役員 松浦 利隆

執行役員 武内 敬之

執行役員 渡部 嘉夫

常務執行役員 飯島 昇

執行役員 小山 雅弘

執行役員 白崎 靖

常務執行役員 小森谷賢一

執行役員 金子 真之

執行役員 桑久保祐二

執行役員 渡辺 幸紀

執行役員 北森 順子

（2026年7月現在）