

SIHD

INTEGRATED REPORT 2024

池田泉州ホールディングス 統合報告書



池田泉州ホールディングス

SIHD

池田泉州ホールディングス
グループの概要

- 3 トップメッセージ
- 11 社外取締役メッセージ
- 17 池田泉州ホールディングスグループの強みとその強みを活かした価値創造
- 19 価値創造プロセス
- 21 池田泉州ホールディングスグループの価値創造のあゆみ
- 23 At a Glance

価値創造の戦略と成果

- 25 サステナビリティ(マテリアリティ)
- 27 池田泉州ホールディングスグループのありたい姿
- 29 財務戦略-企業価値向上に向けた取り組み
- 37 人的資本経営
- 48 第5次中期経営計画Plus(2024年度~2025年度)
- 63 財務・非財務ハイライト
- 65 特集①新たな価値の創造に向けて~デジタルバンク[01Bank設立準備株式会社]の設立~
- 67 特集②2025年大阪・関西万博に向けて~池田泉州ホールディングスグループの
特徴的な取り組み~

価値創造を支える仕組み

- 69 気候変動への対応
- 73 気候変動への対応/環境/生物多様性
- 75 地域社会
- 79 特集③地域になくてはならないAIオンデマンド型交通
~池田泉州エリアサポート株式会社の設立~
- 81 ステークホルダーエンゲージメント
- 83 コーポレートガバナンス
- 91 役員一覧
- 93 リスク(リスクマネジメント)コンプライアンス

コーポレートデータ

- 97 長期の財務・非財務データ
- 99 会社情報・株式情報

編集方針 池田泉州ホールディングスグループは、投資家を中心としたステークホルダーの皆さまに、当社グループにおける中長期的な価値創造をどのように実現していくかをご理解いただくために「池田泉州ホールディングス統合報告書2024」を作成いたしました。編集にあたっては、IFRS財団が推奨する「国際統合報告フレームワーク」を参考にしました。なお、詳細なデータ等につきましては、2024年7月末発行の「池田泉州ホールディングスディスクロージャー誌2024」をご覧ください。

対象期間 2023年度(2023年4月1日~2024年3月31日)
ただし、2022年度以前および2024年度以降に予定されている活動や情報も一部含んでいます。

対象組織 原則として、池田泉州ホールディングスおよび子会社・関連会社

経営理念 「幅広いご縁」と「進取の精神」を大切に、
お客様のニーズに合ったサービスを提供し、
地域の皆様に「愛される」金融グループを目指します。

- 経営方針**
- ① 人と人とのふれあいを大切にし、誠実で親しみやすく、
お客様から最も「信頼される」金融グループを創ります。
 - ② 情報収集と時代の先取りに励み、
先進的で高品質なサービスの提供によって、
地域での存在感が最も高い金融グループを創ります。
 - ③ 健全な財務体質、高い収益力、経営効率の優位性を持つとともに、
透明性の高い経営を行い、株主の信頼に応えます。
 - ④ 産・学・官のネットワークを活用し、様々なマッチングを通して、
「地域との共生」を進めます。
 - ⑤ 法令やルールを厳守し、環境に配慮した企業活動を行うことによって、
社会からの信頼向上に努めます。
 - ⑥ グループ行員に、
自由闊達に能力を発揮しまた能力向上を図れる職場を提供するとともに、
よき市民としての成長を支援していきます。



S I H D

CI

関西を代表する、開かれた新金融グループに相応しい、関西2府4県の形をモチーフとしたシンボルです。上へと伸びる縦のラインは、新金融グループの誕生によって関西エリアに様々なネットワークのつながりが広がっていくことを表現しています。ブランドカラーは水をイメージ。新金融グループの成長性や自由闊達な社風を象徴する澄んだ青色です。



ビジネスのもと、お客さま本位の業務運営を定着させる為に伝統的な営業の仕組みを変える大転換を図ったわけです。そのため、当社グループの営業スタイルは改革以前とすっかり様変わりしました。また、有価証券の運用は円債中心に変更した上でボリュームを抑え、対顧客ビジネスという本業利益を中心に据えました。この結果、この6年間で本業利益は大きく改善し、100億円規模の黒字が計上できるようになってきました。

もっとも、財務面で課題がないわけではありません。近年、資本コストおよび株価を意識した経営が重視される中で、当社グループは収益性という面においてまだ不十分な水準であると言わざるを得ません。他社から提供を受けたCAMELS分析によると、上場地銀を比較したRATA比率(リスクアセット/トータルアセット)は地銀平均で45%程度であるのに対して、当社グループは25%程度にとどまっています。これは資産全体から見るとリスクがあまり取れていないことを意味しています。リスクが低いことの結果として、予防引当比率(一般貸倒引当金/トータルアセット)も低い数値です。その影響で中小企業貸出比率、中小企業貸出の伸び率、さらには貸出金利回りが、地銀平均と比べると低い状況のため、コア業務粗利益も他の地銀に比べると低い水準であり、当社グループは他社比較では相応のリスクを取っておらず、その分、採算が低くなっています。

有価証券の収入が低いという課題もあります。当行の債券保有残高は低位で推移しており、既に外貨建債券はありません。含み損に対して、行内ルールに基づいて処理してきた結果です。内外の金利状況を見ながら、当社グループとしては、視界良好なリスクテイクを図りつつ、新たな施策を通じて増益をめざしていく考えです。

職員との直接対話を心がけ、意識改革を進める

この6年間を通じて、組織として体質強化、コスト削減に尽力してきた一方、営業に対する抜本的な意識改革に取り組んできました。この中で各営業エリアの計画目標は本部ではなくエリアの職員が自ら計画を立てるとともに、ソリューション提案に向けた顧客ニーズの発掘にも取り組んできました。見方によっては、本部から与えられた目標の達成に取り組んでいたときの方が楽

だったかもしれません。営業店に対しては「本部目標がなくなった分、楽ができると思うようではいけない。お客さまにどのようなソリューションができるか、必死に考え抜いてほしい。また、計画の立て方も、エリアのマーケットを分析し、その中からビジネスチャンスを作ってほしい」と再三伝えてきました。それがないと、「今年度は昨年度達成分の103%くらいでいこう」という発想にとどまってしまうかねません。大切なことは業績を非連続に伸ばしていこうという意欲。マーケットをしっかりと見て、その中でビジネスチャンスを作っていくことにあります。このことを営業改革以降職員に求めてきました。それ以前から本部に言われることなく、自分たちで考え、行動してきた職員にとっては現状の営業の仕組みは大歓迎という状況です。

かつて営業店表彰制度があった時は、半期で決着のつく仕事を中心になっていたと思います。これに対して現在は「長期目線で大きな提案をお客さまに受け入れていただいた」という話を耳にするようになりました。社員全員がこうした目線で営業に取り組めるまでにはまだ時間がかかります。現場の職員には、私の考えを継続的に伝えて、理解を深めてもらうように努めていきます。

「第5次中期経営計画Plus」で地域での存在価値をさらに高める

2024年度以降の取り組みについて、当社グループは5月に「第5次中期経営計画Plus」を開示しました。第6次ではなく、あえてPlusと打ち出した背景としては、大きな展望として2020年にグループのありたい姿として「Vision'25」を策定しているからです。「Vision'25」は10年後を見据えた上で、万博の年である2025年にどのようになりたいかという目線で策定したものです。足元のタイミングで、「第6次中期経営計画」として3ヶ年計画を策定すると、「Vision'25」を追い越してしまいます。そこで「第5次中期経営計画Plus」として、徹底したソリューションという価値観を踏襲してこの2年間でこれをさらに強めていくということとしました。

2024年度以降も、徹底したソリューションで地域のお客さまのお役に立つという方針のもと、「Vision'25」の実現を目指すという考えは変わらないことから、「第5次中期経営計画」を2025年度までローリングしています。ただし、ローリングにあたっては、環境変化や中長期展望からのバックキャストを踏まえ、重点戦略を見直しました。

Vision'25以降、徹底したソリューションビジネスを行うためのポテンシャルを上げて来ました。そして、お客さまの夢に共感し、その夢の実現のお役に立つという価値観が「第5次中期経営計画」を通じて職員に浸透してきました。そこでその次が「第5次中期経営計画Plus」での更なるプレゼンスアップです。ただし、無理矢理上げていくのではなく、定着しつつある営業スタイルでプレゼンスを上げていくことをさらに強めていく2年間にしたいのです。

そのために、CAMELS分析で出てきている課題を解決していく必要があります。リスクはむやみに取るものではなく、視界良好なリスクテイクが必須です。たとえば、一般的には企業融資に関し、格付は低いものの、社長やビジネスモデル、職員のモチベーションなどを見て必ず成長すると判断できれば、エクスポージャーを出していくことが可能となります。こうしたリスクテイクを行っていく為の仕組みを明確にしていきたいと考えます。私としては、「第5次中期経営計画Plus」は、次の展望に向けた検討期間であるとともに、視界良好にしながらリスクを取っていく体制を作り、そして現場力を上げていく期間だと考えています。

⇒P48～62
第5次中期経営計画plus
(2024年度～2025年度)

「御堂筋ライン」「グレーターミナミ」でのソリューション強化

今後、徹底したソリューションを通じてプレゼンスアップをめざしていく背景には、当社グループにとって恵まれたロケーションが有ります。例えば、私達の地盤である大阪・関西マーケットのエリアポテンシャルをはじめ、2025年大阪・関西万博などの成長機会、充実したサービス・商品、産学官などアライアンス、さらには多様な人材や戦略パートナーの存在などです。特に、来年開催される大阪・関西万博は、「いのち輝く未来社会のデザイン」というテーマ万博であり、医療・パイオ等で新しい技術が芽生えてくることを期待しています。こうした要素で構成されるものが、当社独自の「ポテンシャルB/S」です。

その中では、当社は「御堂筋ライン」と呼んでいますが、大阪の中心部を南北に走る営業ラインを重視しています。そこで、このライン上に本店営業本部、大阪中央営業本部、千里・箕面営業本部、江坂本部を設置し、特区的な仕組を構築しています。

また、御堂筋ライン上にある、大阪のミナミ、難波では大阪商工会議所が「グレーターミナミ」と名付けて地域の活性化に取り組んでいます。私自身、グレーターミナミの委員会の副委員長を務めています。ここ難波には当社が設立した「GUTSU GUTSU(ぐつぐつ)」という名称の情報発信拠点があります。ここは情報や価値がぐつぐつ溶け合い混ざり合う場であり、情報発信の場、交流の場、学習の場など、多様な用途に利用していただくことで、新しい価値の創出をめざしています。現状、インバウンド需要の急拡大がミナミの課題ですが、関西国際空港に海外から旅行者が到着しても、その多くは大阪駅を経由して京都に流れてしまっています。難波以南は当社グループの営業エリアであり、歴史的には価値ある名所旧跡や名産品がミナミにこそ沢山あるにも関わらず、アピールが十分にできていません。今後、「グレーターミナミ」を推進していくことで、地元を盛り上げていきたいと考えます。

何事もお客さまの目線で正々堂々と取り組んでいく

徹底したソリューションでプレゼンスを上げていくために大切なことは、まずは「お聞きしよう」にあると職員に伝えています。これはお客さまの属性情報をもっと取得していくことです。過去のような商品説明主体のプロダクトアウト型の営業では難しいことです。お客さまにとって必要な商品はお客さまのニーズや夢、その背景にあるご事情によって変わってくるのであり、もっと個々のお客さまの属性情報をお聞きしていくことが大切です。

そして次に重要なことは「探究しよう」です。学校でも探究型学習が求められているように、さまざまなデータで想像を膨らませて作戦を練っていくという思考プロセスが大切です。データが重要であるため、多くのデータを集めることで成り立つ「ソリューション営業」とは営業の個人プレーよりも、団体戦であると考えます。

最後に大切なのが「お役に立つ」です。当社グループにとって、これこそが一番大事なキーワードです。お客さまの課題の解決、夢の実現に向けてお役に立つ、これを徹底していきたいと考えます。多くの情報を集積して視界良好なリスクテイクを行っていきます。それが目利き

能力であり、その一方でリスクモニタリング部門や監査部門をさらに充実させ、独立した3線管理をしっかり行っていきます。

2024年初頭から、職員に対しては「自らの課題をオープンにして正々堂々と取り組んでいこう」というメッセージを発信しています。何事も実質を大切に形だけ出来たように言うのはやめようという意味です。課題は課題として真摯に受けとめつつ、経営者を先頭に各チーム、そして全職員が「自分達は堂々としてこうやっていく」という思いを述べ、その方針をお互いが後押しする組織でありたいと願っています。

新たな挑戦を促すための仕組みづくりに注力

ステークホルダーの皆さまには、当社グループの新たな動きにもぜひ注目していただきたいと考えます。まず2024年2月にデジタルバンク「01Bank」の設立準備株式会社を設立しました。この取り組みでは外部の人材を積極的に活用しています。今回、新たに株式会社フィンクロス・デジタルの社長である伊東氏を社長に招きました。株式会社横浜銀行の代表取締役まで務められた方であり、私と同年代です。「01Bank」の品質を維持・向上させていくためには伊東社長の力が必須であると同時に、デジタルバンク準備室のメンバーにはポテンシャルB/Sの精神で、伊東社長のスキルを吸収して成長してほしいと考えています。

もう一つ、池田泉州エリアサポート株式会社を2024年3月に設立しました。AIオンデマンド型交通を主たる業務としてスタートします。地域の人口が減少していく中で、路線バスが廃線になったり、その可能性のあるエリアをサポートするという社会貢献の一環です。もっとも、サステナブルに取り組んでいくためには赤字にならない程度の利益は計上していきます。「エリアサポート」という名称については、規制緩和の流れの中で地域の困りごとへの解決に取り組むという思いを込めています。開業当初はAIオンデマンド型交通に専念し、それ以外にもお役立ち項目を見つけ、ご提案していきます。

加えて、足元で進行中なのが広告事業です。営業店のショーウィンドーの活用を検討しています。銀行が手がける広告業という安心感を提供していきたいです。銀行の事業者に対する審査機能は、一定程度、広告審査にも展開できるかもしれません。他行も広告事業を手がけているのは、銀行と親和性があると考えているからでしょう。銀行の営業店は視認性もあるので、一定程度の広がりが出てくると判断しています。

カーボンニュートラルに関連した取り組みもまた活発です。2022年4月にSX戦略室を設置して以降、次々と新たな施策を展開しています。2030年度までにサステナブルファイナンス1兆円という目標を掲げており、その目標達成に向けた新商品も取り揃えています。加えて、2023年度には環境省が行っているポートフォリオ・カーボン分析事業に採択され、ネット・ゼロ達成に向けた移行戦略の検討を行いました。Scope3が重要視されている現在、お取引先に対して認識を持ってもらう必要があり、金融機関に求められている役割は大きいと考えます。

新たな動きが加速する中で、経営トップの仕事は仕組みづくりにあるということをあらためて実感しています。社長就任後に立ち上げた営業本部という仕組みにしても、その中に配属さ

⇒P17~18
ポテンシャルB/S

⇒P60
御堂筋ライン

⇒P65~66
特集①
新たな価値の創造に向けて

⇒P79~80
特集③
地域になくてはならない
AIオンデマンド型交通

⇒P69~74
気候変動への対応

れた役職員のここまでの頑張りは想像を超えています。組織が本来持っているポテンシャルを伸ばすためには、仕組みづくりが不可欠です。逆に不作為に甘んじていると成長の機会を逸するという事も学びました。新たな挑戦については、スモールスタート、スピード重視という感覚を大切に随時、仕掛けていきます。

中長期の数値目標に向けて具体策を講じていく

この2年間では営業店を巻き込みながら、10年後、15年後、20年後を見据えた戦略の構築、長期展望を描いていく考えが必要です。現状の出生率が続くと、2050年には日本の人口が1億人を切ると言われており、どのようなビジネスモデルを展開していくべきか、きめ細かなビジョンを描く必要があります。これを2年間かけて取り組みます。

当社グループの長期展望を考える際、地域を越えた取り組みの検討が必要となります。既に、設立準備中のデジタルバンク「01Bank」を通じて、地域を越えたソリューション獲得のチャレンジが始まっていますが、そこでは、リアルバンクである池田泉州銀行の営業戦略をどうしていくのか、ということも併せて検討課題となります。全国的な人口減少が加速的に進む流れの中で、当社グループはどのようなビジネスモデルでプレゼンスを向上させていくのか、ということ「第6次中期経営計画」では明確にしています。

なお、現時点での長期目標として「連結ROE8%」という目標を設定しておりますが、その実現には連結純利益200億円程度を確保していく必要があります。過去には市場部門の獲得利益を中心に150億円以上の純利益を計上した時期がありましたが、現在は対お客さまビジネスを中心に100億円以上計上出来るようになりました。その底上げと市場部門の収益力回復によって、ROE8%、連結純利益200億円に近づけていく考えです。金利が現在の水準以上に上昇する局面になれば、200億円レベルへの到達は早くなるものと想像します。

また、株主還元率については40%以上という基準に再設定しました。過去、業績の悪化に伴い15.0円配当を7.5円配当に減配したのに対して、ようやく12.5円配当まで戻してきました。今後については、増配なのか、自社株取得なのか、或いはその組み合わせで実施するのか、方策はいろいろありますが、まずは収益確保にしっかり取り組んでいきたいと思っております。

「人に集い、仕事に集う」魅力ある組織をめざす

新たな成長に向けた取り組みが加速する中で、最大の課題は人材をいかに確保していくかという点です。そこで「人に集い、仕事に集う」という共通する価値観を制定しました。これは、魅力的な人、あるいは魅力的な仕事をしている人のところに人は集まる、という意味です。つまり、外部の人材が「この人のところで働きたい」「こういう仕事がしてみたい」と思ってもらえるような仕事のやり方に変えていこうということです。

これまで金融機関のキャリア採用は決して多くはなかったのですが、今は各行ともキャリア採用を積極的に展開しています。キャリア採用に積極的なスタンスでキャリア人材が魅力を感じる経営を打ち出してこそ人材を確保できる時代です。

それと同時に、支店長クラスに望んでいるのは、自分の部下に「この支店長の下で働いてよかった」と思われることが最も重要なことだということです。この支店長の下で働いて、キャリアアップにつながる仕事ができたと感じるような職場を提供することをコミットして、活躍の機会を提供するという覚悟を求めているのです。人材基盤の強化は一朝一夕で成し遂げられるものではないものの、6年間の構造改革の中でともに悩み、ともに戦ってきた職員が蓄えてきた底力を信じて「人に集い、仕事に集う」組織をめざしていきます。

冒頭でお伝えした通り、当社グループは業容を大きく転換し、新たな成長軌道に乗りつつあります。経営陣を筆頭に、多々ある課題を全職員で共有し、各々の知恵を絞り、汗をかくことで一つひとつ着実に解決してまいります。今後、新しいことにどんどんチャレンジする社風を確立することで、ステークホルダーの皆さまから「池田泉州ホールディングスグループはなるほど変わった」と確信していただける地域金融グループをめざしてまいります。引き続き、皆さまのご支援を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

代表取締役社長 兼 CEO

鵜川 淳



⇒P29-36
財務戦略—
企業価値向上に向けた
取り組み

⇒P37-47
人的資本経営

社外取締役メッセージ

(五十音順)

時代の変化により敏感に対応していくことが さらなる成長に向け重要です

池田泉州ホールディングスの事業運営について

コロナ禍が収まっておよそ1年が経過し、社会が正常を取り戻したものの、コロナ禍前とは社会のありようが変わっていると感じます。これは金融機関の仕事でも同様で、いわゆるゼロゼロ融資を受けられた事業者様に対するサポートの重要性や、住宅ローンに関して個人のお客さまの住まいに対する価値観の変化の影響など、コロナ禍前では想定されなかった変化に対して、当社はより敏感に対応していく必要があると考えます。徹底したソリューションが着実に成果を出しつつあるとはいえ、社会の変化に即したさらなる施策に繋げていくことが重要であり、社外取締役として提言していきます。

今後、これまで以上に地域に密着した営業を通じて、お客さまの課題を深掘りしていく努力が必要です。株主・投資家の方々への期待に応えていく上では、新しいことに挑戦していく姿勢がますます重要であり、その点、開設に向けて準備を進めているデジタルバンクの可能性に期待しています。

コーポレート・ガバナンスの現状について

2020年に社外取締役に就任した当初は、取締役会において説明を聞く時間が多く、コメントを求められたら答えるという雰囲気だったのに対して、最近は議案に関して事前に論点が整理され、議論に入りやすい環境が整ってきたと感じます。お互い、議論すべき点が明確になっていると、時間を有効に使い、有意義な議論ができているのではないのでしょうか。

また、取締役会に出席する前に丁寧な説明を受けているほか、取締役会に上程される前段階の経営会議の議論に参加することで、議案に対する理解を深めた上で取締役会に臨める点も有意義であると考えます。一方、課題としては、コロナ下では業務執行の現場との接点がどうしても少なくなりがちだったことから、今後、意見交換の機会を増やしていきたいと思えます。

サステナビリティ経営について

地域の課題といえば、高齢化が進む中での地域金融機関が果たすべき使命について知恵の絞りどころだと考えます。銀行法の改正を受けて取り組める手段が増え、この点、社外取締役として提言に努めていきたいと考えます。

高齢者が増える一方で、若者に対する支援も重要と考えます。地域で起業に挑戦する若い人々をどのように応援していくか、これも地域金融機関の大きな使命です。これまでも当社は研究開発やニュービジネスに対する助成金制度を設けるなど、取り組みを続けていますが、さらに支援のあり方を議論していきたいです。

それと、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(以下、DE&I)の課題に関して、これまで女性の管理職たちと懇談を重ねる中で、当社グループには優秀な人材が多数存在すると確信しました。こうした人材を活用していくことについて、組織全体として意識をさらに高めることが重要と考えます。近年は若い世代のDE&Iに対する意識が高いことから、人材の採用の点からも他社に先駆けた施策が欠かせない時代です。



社外取締役
小笠原 敦子

短期的な目標に加えて、長期的な視点に基づいて 当社のあるべき目標を開示することが必要

池田泉州ホールディングスの事業運営について

社外取締役に就任して約1年、取締役会に出席してきて、当社は上場企業として利益を追求する姿勢のみならず、人的資本経営やサステナビリティ経営、地域との連携といった面でバランスのとれた事業運営を実践していると感じています。その上で「第5次中期経営計画」の全ての数値目標をクリアしており、今後の展開に期待が持てます。

一方、経営の課題は、短期的な目標については明確に打ち出しているのに対して、長期的な視点がやや欠けているのではないかと感じます。「第5次中期経営計画Plus」では、この点、ROEを8%、株主還元性向を40%以上など掲げており、これは一歩前進と思う反面、今後実現の時期についてのコミットメントを求められるのは必定かと思われまます。

コーポレート・ガバナンスの現状について

取締役会の実効性については、経営陣をはじめとしてしっかり対応されていると実感します。中でも、取締役会の実効性を評価するため運営状況に関するアンケートをボードメンバーに対して行って、その回答に対するPDCAサイクルを的確に回しており、こうした取り組みは評価できます。また、重要案件については議長がすべ



社外取締役
中川 喜博

ての出席者に意見を聞くなど、社外取締役を含めてボードメンバーの意見を尊重する姿勢がうかがえます。

一方、コンプライアンスに関して、パート等の非正規職員を含めてアンケートを定期的実施して、そこから上がった課題に対しては社内業務に関する勉強会を開くなど、何事に対しても具体的な施策を講じており、課題を見逃さないという姿勢が評価できます。

サステナビリティ経営について

当社が、新たに地域のAIオンデマンド型交通事業を開始すると聞いた際、私は都市交通の事業に長年に携わってきた経験から、収益性やリスクに対する懸念について取締役会で意見を申し上げました。これに対して、鶴川社長から丁寧な説明があり、「リスクは承知しており、その上で地域貢献に向けて当社が果たすべき使命の一つ」との話を聞いて大いに納得することができました。

また、交通事業を通じて地域の自治体との連携を深めるという点でも有効であるなど、今後を見据えた施策であると理解しました。これまで培ってきた各地域との良好な関係を踏まえつつ、当社グループのプレゼンスをさらに上げていくものとして交通事業に期待していくとともに、事業の推移をしっかりモニタリングしていきたいと考えます。

サステナビリティに関して課題を申しますと、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン、中でも女性活躍推進に向けた取り組みを加速する必要があります。この点、取締役会で女性管理職の目標について議論した際、小笠原取締役から「目標設定をもっと高くすべき」との意見を聞いて、私自身、意識を新たにしました。今後、目標数値ありきの取り組みではなく、グループ全体で意識改革を図り、女性の活躍が当たり前の企業風土をいち早く築くことが重要と考えます。

成長戦略の着実な実行に向けて 経営陣は引き続き人材への投資を行ってほしい

池田泉州ホールディングスの事業運営について

私が社外取締役として務めてきた中では、含み損の処理をはじめ、マイナス金利政策のもとでの減益、さらにはコロナ禍の試練と厳しい時期が続きました。2023年の業績をみると、数々の試練を乗り越えてよくここまで戻ったというのが率直な感想です。とはいえ、業績回復は道半ばです。高RORA資産の積み上げや役務取引の増強といった取り組みが十分とは言えません。

さらに指摘したいのは、デジタル戦略の一層の促進です。従来のような多店舗展開で収益を上げる時代はなくなっていく中で、DX戦略によるお客さまへの対応の深化と生産性向上が不可欠といえます。その点、現状では池田泉州ホールディングスグループの収益のほとんどを池田泉州銀行が稼ぐ状況であるのに対して、将来はデジタルバンクを含めて、収益の多様性を追求する中で、グループ全体の成長を目指してほしいと考えます。

コーポレート・ガバナンスの現状について

社外取締役に就任した当初は、コーポレート・ガバナンスが十分に機能しているとは言い難かったのに対して、今日は取締役会の実効性をはじめとしてガバナンスの機能が格段に向上したと言えます。取締役会での議案に関して、事前の説明が適切に行われている上、必要に応じて質問ができる仕組みが整っています。重要事項については協議のための時間を設けられており、社外取締役として意見を述べる機会が用意されています。何事においても課題に対して真面目に取り組む企業文化が培われており、コーポレート・ガバナンスについても社長をはじめとして経営陣がしっかり対応していると考えます。

コンプライアンスも組織として適切に対応していると認識しています。一つ懸念事項がマネー・ローディングへの対応です。もちろん、現場はルールに則って対応しているものの、国際基準からみて完璧かという課題が残っているといえます。この点、三つの防衛線に基づくリスク管理を今一度、徹底してほしいと考えます。

池田泉州ホールディングスに対する提言

私が社外取締役に就任した時点と比べて、経営状況は格段に良くなりました。これは間違いありません。とはいえ、利益水準がいまだに小粒ではないかと感じる面があります。中期経営計画を着実に推進して、収益性の向上に引き続き尽力していただきたいです。

退任に際して思うことは、経営陣は引き続き人材への投資をしっかりと行ってほしいということです。特に組織の成長に大きく関わる支店長クラスの教育が重要です。営業店のリーダーを育てることが組織全体の持続的な成長に必須の条件と考えます。併せて、デジタル時代に即したデジタル人材の育成もまた欠かせません。一方、職員の皆さんに対して、経営陣を信頼して、その方針に定める取り組みに注力してほしいです。経営陣が人材の育成に注力するとともに、職員が経営方針に即して業務に専念していくことで、池田泉州グループは目覚ましい成長を遂げていくと信じています。

社外取締役
小山 孝男



成長戦略の実行については、 スピード感をもった取り組みが必須と考えます

池田泉州ホールディングスの事業運営について

2024年3月期の決算内容を見て、中期経営計画におけるKPIをすべてクリアしており、役職員の日頃の努力を評価したいと考えます。それを踏まえて、あえて苦言を申しますと、「第5次中期経営計画 Plus」で目指す目標について、より積極的な姿勢を打ち出すべきであります。たとえば、長期的な目標の一つとしてROEを8%に上げていくとのことですが、率直なところ、時間軸が保守的と言わざるを得ません。もっとスピード感をもって成長を加速させて、利益を積み増していく覚悟が必要です。さもなければ、これからの厳しい競争に打ち勝つことができないと懸念しています。

私の希望としては、5年間程度でHD連結当期純利益200億円を目指し、それとともにROE8%以上をクリアしてほしいです。それを実現することが可能な企業グループであると思っています。また、設立に向けて取り組みが進むデジタルバンクに関しては、この挑戦を成功させることで、池田泉州ホールディングスグループは地銀を越えた地銀として飛躍的な成長を成し遂げることができるはずだと思います。

コーポレート・ガバナンスの現状について

取締役会の実効性については、取締役によるアンケート調査の評点が高いことから明らかな通り、十分機能

社外取締役
古川 実



していると考えます。実際、取締役会に出席してみて、重要な案件については協議事項として複数回にわたって議論を行った上で決議するという流れになっており、ガバナンスが効いていると言えます。また、取締役会だけでなく、グループ戦略会議で案件を議論する機会を設けており、社外取締役を含めて重要案件の審議に努めています。

また、コンプライアンスについては、コンプライアンス委員会や内部通報制度などの仕組みが整っていると考えます。もっとも、仕組みを設ければそれでよいというのではなく、組織の中でコンプライアンスに対する理解を深める教育が重要です。特に支店長クラスがコンプライアンスの重要性を認識し、支店全体で意識の向上を追求していくことが不祥事の撲滅に繋がると考えます。

池田泉州ホールディングスに対する提言

私が社外取締役に就任して以来、約8年間において役員とともに厳しい時期を克服して、現在に至るまで業績を回復してきました。その努力は評価したいです。また、小山取締役とともに業績の改善に多少なりとも寄与できたのではないかと思います。今後の成長が見通せる状況の中で退任できるのは誠に喜ばしいことです。

私が願うのは、10年後、20年後の存在価値を見据え、今何をすべきかを役員一体となって考え、行動してほしいということです。そして、志として地方銀行でNo.1を目指してください。では何でNo.1かという、職員給料の額でNo.1になってほしいのです。給料でNo.1とするためには収益性でNo.1となる必要があります。経営陣と職員が心を合わせて収益性の向上に邁進し、その成果をすべてのステークホルダーで分かち合える地域金融グループになってほしいと願っています。途方もない夢と思われるかもしれませんが、池田泉州ホールディングスグループにはそれだけのポテンシャルがあります。大きな志を抱いて挑戦を続けてほしいです。

情報セキュリティやガバナンスの一層の強化に資する提言に努めてまいります

池田泉州ホールディングスの事業運営について

私は大手電機メーカーで法務や情報セキュリティの業務に携わった後、教育関係の企業にてガバナンスの再構築などを手がけてきました。こうした経験を踏まえて、当社におけるIT関係を含めたガバナンスやリスク管理の向上に寄与していく考えです。

2024年6月末に社外取締役に就任して以来、取締役会に加え、経営会議などにも可能な限り出席して、事業運営の現状を把握することに努めています。社外の立場から見て、顧客満足度を大切にしながら、事業性融資を通じて大阪の地域経済を支える役割を果たしている点を評価しています。

また、地方銀行としての特性を活かし、地域の中小企業やベンチャー企業を積極的に支援している姿勢も当社の特長であると考えます。それとともに、およそ4年前からいわゆる営業店の業績表彰制度を廃止して、お客様の役に立つソリューションの提案を重視する方針へ転換したことに大きな可能性を感じているところです。

コーポレート・ガバナンスの現状について

当社の取り組みを見る限り、情報セキュリティやガバナンスを厳格に守っているといえます。中でも、鶴川取締役社長兼CEOとの面談では、リスクマネジメントに関して、営業部門の一線、管理部門の二線、そして内部監査部門の三線による三つの防衛線の現状と課題について有意義な話し合いを持つことができました。私自身、メーカーで二線での業務に長く携わってきたことから三つの防衛線の重要性をよく知っており、当社の経営トップが豊富な知見を持っていることを評価したいと考えます。

もっとも、これまで多数の企業の実例を見てきた中で思うことは、「長年にわたり情報セキュリティに取り組んできたから安心」といった楽観的な認識では大丈夫とは言い切れません。ガバナンスの不断の見直しが必要で

あり、特に現場からのリスク情報が迅速に上がってくる仕組みのさらなる整備が重要と考えます。それも何か問題が生じたときだけでなく、問題が生じそうな兆候の段階において情報が上がる仕組みを構築しなければなりません。

また、多くの日本企業ではIT対策が進んでいる一方で、マネジメントが追いついていないケースが散見されることから、内部管理のさらなる深化が必要かとも考えます。こうした点について、情報セキュリティに関する実務の経験を踏まえて、課題の洗い出しと対策に注力していく考えです。

池田泉州ホールディングスに対する期待

金利のある時代に向かう中、当社における徹底したソリューションの提案の真価が問われていると思います。社外取締役の一人として、企業価値の向上に役立つ提言に努めてまいります。その中では取締役会への出席にとどまらず、業務の現場を知ること、ガバナンスとリスク管理のさらなる強化を含めて、より具体的な提言を行っていきたく考えます。

大阪を中心とした関西圏は首都圏と比べて勢いに欠ける面があると言わざるを得ません。こうした現状に対して、当社が関西圏の経済を盛り上げていく役割を果たすべきです。大阪出身の私としても、地域を元気にしていくための一端を担っていきたく考えます。



社外取締役
金子 啓子

徹底したソリューションの深化に向けて、人材のさらなる育成が重要

池田泉州ホールディングスの事業運営について

私は自動車部品のメーカーにて生産技術や営業を長く経験した後、社長、会長を務めました。こうした経歴のもと、営業やマーケティング、ガバナンス、組織運営、財務会計、人材育成など企業経営全般に関わる知見を当社の持続的成長に役立てたいと考えています。

現状の事業運営については、「第5次中期経営計画Plus」においてKPI(重要業績評価指標)を具体的に明示しており、その数字にしても2025年度目標として連結当期純利益112億円と現実的な目標を掲げている点を評価しています。そして、目標に向けた取り組みとして、営業ノルマの割り当てではなく、徹底したソリューションのさらなる深化を重視している点がたいへん良いと考えます。

社外取締役に就任して約1ヵ月、千里・箕面営業本部を訪問し、本部長から営業の現状について説明を受けました。中期経営計画の重点戦略の通り、お客さまに対するソリューションの提案数が大きく伸びているとのことで、今後の事業運営に対してますます期待しているところです。

コーポレート・ガバナンスの現状について

当社のガバナンス体制については、現状において有効に機能していると判断します。取締役会の構成がプライム市場の要件を十分に満たしているほか、人事委



社外取締役
久川 秀仁

員会、報酬委員会ともに社外取締役4名が加わっています。また、2024年7月の取締役会に初めて出席して、コーポレートガバナンス・コードに準じた重要テーマについて討議を行ったのに加えて、ガバナンスの根幹に関わる機関設計について十分な時間を割いて議論を行ったのが印象的でした。

取締役会に出席する前の事前説明についても、社外取締役に対して丁寧な対応がありました。細かいことをあえて申しますと、取締役会で提供される資料の量が多いので、より内容を把握しやすくなる工夫が必要だと考えます。

このほか、現時点の情報提供において、業務の第一線でのガバナンスについてより細かい配慮が必要と感じています。具体的には、わかりやすい手順書を作るといった現場での業務ミスを防ぐための対策、そして現場の従業員が自由に意見を言える仕組みづくりを通じた風通しの良い社風の醸成です。現状においてもさまざまな施策を講じているものの、さらなる取り組みの必要性を議論したいと考えます。

池田泉州ホールディングスに対する期待

まずは上場企業として投資家、株主の方々の期待に応じて、資本コストと株価を意識した経営の推進が重要と考えます。そのためには業績の向上はもちろんのこと、配当性向の向上に取り組む必要があります。投資家、株主の方々との対話も重要であり、社外の声に真摯に耳を傾けつつ、情報開示を通じて当社としての考えを的確に発信すべきです。

それと今後、徹底したソリューションの深化を確実に進めていく上で、人材の育成が重要と考えます。個人、法人を問わずお客様のニーズが多様化する中で、組織を挙げて教育に注力していく必要があります。また、人材リソースが欠けていく部分では外部の人材を活用するといった施策も検討すべきです。特に近年、生成AIに代表される人工知能システムの活用に関する知識はすべての職員にとって不可欠であり、こうした領域の教育研修に注力すべきと考えます。

池田泉州ホールディングスグループの強みとその強みを活かした価値創造

グループとしての価値をさらに高め、発揮していくことで、地域の皆様に「愛される」金融グループをめざしてまいります。

全国有数の恵まれた地盤

池田泉州ホールディングスグループの潜在価値。それは全国有数の恵まれた地盤です。池田泉州銀行の営業エリアがカバーする人口は約1,424万人。民営事業所数は約70万事務所に上ります。市場規模は東京都に匹敵するとともに、エリア内では金融資産を多く保有されているお客さまが多い点も特長です。

また、成長機会の点では、2024年にJR大阪駅前に新しい街づくりとして、「うめきた2期地区開発プロジェクト」が先行まちびらきを実施する予定です。さらに2025年には「大阪・関西万博」の開催が予定されているなど、地域経済の活性化に向けたイベントが相次ぎます。

グループ一体経営の推進

池田泉州ホールディングスグループでは、リテールやプライベートバンキング、地域共創、カスタマーコネク、コーポレートソリューションなど、グループ全体を俯瞰する5つの部門を設置。お客さまの雇用サポートをはじめ、事業承継やM&Aへの支援などにグループ一体で対応しています。また、地域社会への貢献、グループの持続可能なビジネスモデル構築の実現を組織横断的に検討する部署として、グループ戦略部を設置しております。

ポテンシャルB/S※ (=可能性のバランスシート)

アドバンテージ

恵まれた地盤

- マーケット(経済規模、アジアゲート)
- イノベーション(大学・研究機関の集積地、開業数)
- 高齢富裕層、多様な産業の中小企業

成長機会

2022年4月
大阪市全域「スーパーシティ」に指定
うめきた2期(2024~)
大阪・関西万博(2025)



提供: 2025年日本国際博覧会協会

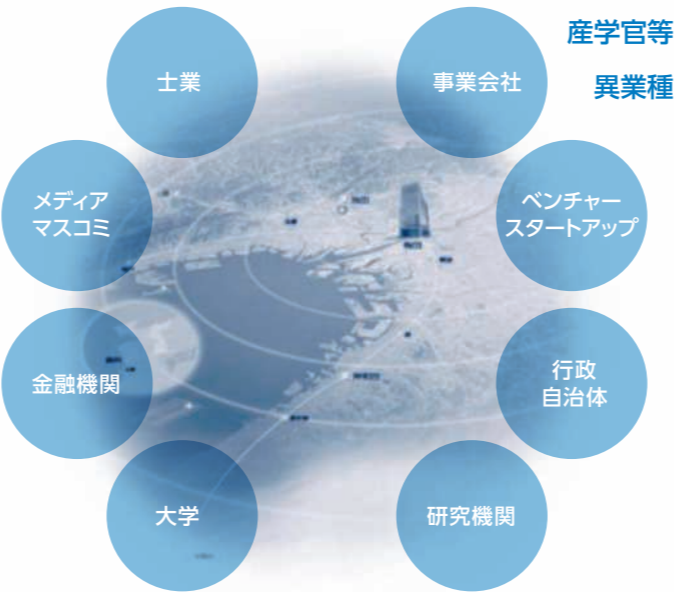
大阪IR(2030)

サービス・商品

- 雇用サポート、事業承継、M&Aサポート 等
- 池田泉州TT証券、自然総研 等

アライアンス

オープンな連携、脱自前



※ポテンシャルB/Sとは

恵まれた地盤や外部アライアンス、当社グループの人材などをバランスシートに見立て、それらを活用し引き上げていくことで、徹底したソリューションを実現し、地域の皆さまのお役に立ち、未来社会づくりに貢献するというものです。

オープンなアライアンスの加速

池田泉州ホールディングスグループは、独立系金融グループとして特定の企業グループなどに偏ることなく、産学官を通じた幅広いネットワークを構築しています。また、早くからビジネス助成金の提供などを通じて、ベンチャーやスタートアップとの密接な関係を結んでいる点も特長です。

今後、こうした自由で開かれたネットワーク上での連携をさらに進めることで、お客さま本位のソリューションを提供して、お客さまに愛される地域金融機関をめざしてまいります。

リソース

- 多様な人材
- 高付加価値
- 戦略パートナー



ソリューション人材基盤の強化

「第5次中期経営計画」及び「第5次中期経営計画Plus」で「徹底したソリューションビジネスの構築・提供」を重点戦略として掲げる中、池田泉州ホールディングスグループはソリューション人材の育成に注力しています。「専門分野に高いスキルを有し、自らがソリューションを完結できる人材」、「お客さまの多様な課題・ニーズを汲み取り、自らが解決に向けたアドバイスを実施できる人材(FP1級レベル資格者)」をソリューション人材と位置付け、こうした人材を通じて、お客さまのさまざまな課題に的確に応えるソリューションの提供に努めてまいります。

お客さま



夢の実現

お役に立つ

ニーズ・課題

地域



プレゼンスUP

共感力UP

ポテンシャルUP

- ①お聞きしよう
- ②探究しよう
- ③お役に立とう

様々なネットワークの活用と人材育成により、

変化する未来社会への果敢な
『成長のS』 Speed, 突破力

ポテンシャルB/Sを拡大 → 質の高いソリューションを提供

チャレンジに対する6つのキーワード『成長のS』の実践
Small Success, 小さな成功から Solution, 課題解決 Support, 伴走 Suitability, 最適な提案 Sustainability, 持続可能性を求め

池田泉州ホールディングスグループは、経営理念のもと、恵まれた地盤やオープンなアライアンスといったポテンシャルB/Sの強みを活かしながら、さまざまなネットワークの活用と人材育成により、ポテンシャルB/Sをさらに拡大し、企業価値の向上と持続可能な地域社会の発展を両立させ、Vision'25の実現を目指します。



**競争激化、預貸金
ビジネスの転換点**

- 金融政策の転換
預貸金利上昇
- 異業種参入
規制緩和

**2030年 生産年齢
人口7千万人下回る**

- 少子高齢化
人材流動化
- インフラ老朽化
遊休資産増加

**2030年Web3、
キャッシュレス比率
約7割**

- デジタル化の加速
AI・ロボット
- キャッシュレス決済
の進展

**SDGs、ESGへの
取組み**

- 社会・環境課題
への意識高まり
- 地政学リスク

財務資本

- 池田泉州
ホールディングスグループ
連結自己資本比率
- 不良債権比率

知的資本

- 産学官・異業種連携
ネットワーク
- サステナブル経営

人的資本

- 人的資本投資
- ソリューション人材
- デジタル人材
- キャリア採用
- 多様な人材の活躍

社会・関係資本

- 恵まれた地盤
(うめきた2期、
大阪・関西万博、大阪IR)
- 強固な顧客基盤
(個人顧客先:2,313千先、
法人顧客先:112千先)
- グループ機能の活用

製造資本

- 充実した店舗網
- 店外ATM、Patsat

自然資本

- 高密度な交通
ネットワーク
- 自然豊かな観光資源

企業価値向上
に向けた取組み

人材戦略
(人的資本経営)

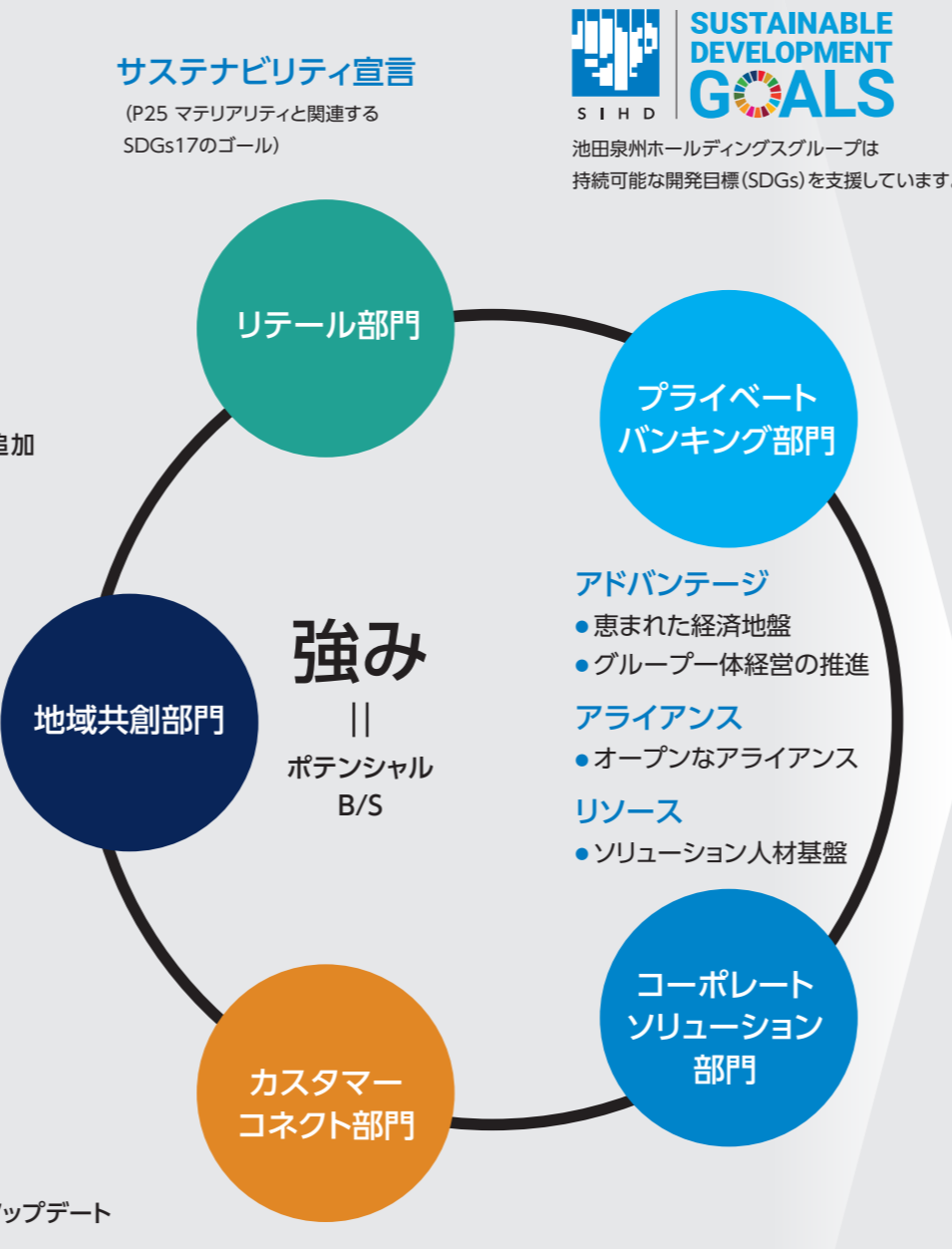
デジタル戦略
(DX・IT 戦略)

デジタルバンク
(データで
ビジネスを
応援する)

徹底した
ソリューション
ビジネスの
構築・提供

第5次中期
経営計画Plusを
支える
体制整備

サステナブル
経営



経営	基盤
コーポレート ガバナンス P83-92	リスク マネジメント P93-96
経営	理念
	コンプライアンス P93-96

- 銀行
- 証券
- リース
- カード
- サービサー
- キャピタル
- 信用保証
- コンピューターソフト
- ATM運営
- 非金融サービス
- 情報サービス
- AI オンデマンド交通
- デジタルバンク (01Bank)

経済的価値 2025年度目標

HD当期純利益 112億円

ROE 4.4%

ソリューション件数 12,000件

長期的に目指す水準

当期純利益 200億円

ROE 8%

(2030年度)パーソナルB/S残高 7兆円

社会的価値

個人

- 個人のお客さまに寄り添ったサービス提供により、健全な資産形成、健康で豊かな人生に貢献

法人

- お客さまの課題に沿ったサービス提供により、地元企業の企業価値向上に貢献

地域

- イノベーション創出による地域活性化への貢献
- 地域課題へのソリューション提供

株主・投資家

- 株主還元率 40%以上

職員

- 人材の成長、エンゲージメント向上
- 年齢構成と雇用環境の変化に対応した職場
- 人材マネジメントの高度化
- ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの実現
- 挑戦や成長を促す組織風土の醸成

SDGsへの貢献

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

池田泉州ホールディングスグループの価値創造のあゆみ

池田泉州ホールディングスグループは、「戦後地銀」をルーツに持つ金融グループです。「地域のための金融機関を」という皆様の切実な思いを受け継ぎ、これからも地域の皆様から「愛される」金融グループを目指します。

● 池田銀行 ● 泉州銀行 ■ 池田泉州ホールディングス・池田泉州銀行 ● 社会情勢



- 1951年 池田銀行設立
- 1963年 大阪証券取引所第2部上場
- 1972年 東京・大阪証券取引所第1部上場



- 2006年 蘇州駐在員事務所開設
- 2000年 阪急電鉄とATM共同運営会社設立

- 1992年 VI(ビジュアル・アイデンティティ)導入

- 2000年 三和銀行とのATM相互開放、バンクコンピュータサービス設立

- 1984年 日銀との代理店契約締結



- 1951年 泉州銀行設立
- 1972年 大阪証券取引所第2部上場

- 1973年 大阪証券取引所第1部上場/シンボルマーク策定

社会への貢献

- 1972年 池田市に3,000万円の寄附等により、紺綬褒章を授与
- 1980年 関西新空港対策本部設置
- 1990年 CD&ATM本格日曜稼働
- 1991年 泉州・千亀利マラソン
- 1995年 伊丹中央仮営業所開設(阪神・淡路大震災対策)
- 1999年 第1回泉州市民卓球大会
- 2000年 ビジネスマッチングフェア
- 2003年 「ニュービジネス助成金」など「地域起こし制度」創設
- 2003年 第1回センギンビジネス商談会



- 2012年 東海東京フィナンシャル・ホールディングスと共同出資による証券会社の設立で合意

- 2009年 池田銀行と泉州銀行が経営統合し、池田泉州ホールディングスが設立
東京証券取引所・大阪証券取引所第1部に上場



- 2012年 コンピュータシステム統合完了

- 2010年 池田泉州ホールディングス子会社の池田銀行と泉州銀行が合併し、池田泉州銀行が誕生

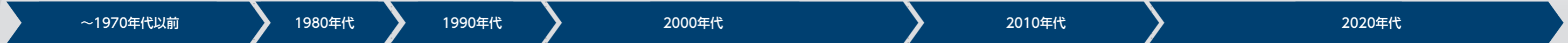


- 2013年 池田泉州ホールディングスの子会社、「池田泉州TT証券 株式会社」営業開始

池田泉州ホールディングス 本社ビル



- 2024年 AIオンデマンド型交通事業への協力(大阪府和泉市、泉南市)
- 2023年 AIオンデマンド型交通事業への協力(大阪府阪南市、豊能町)
- 2022年 子育てひろば“だんでらいおん”オープン(大阪府豊能町との「未来へのまち活協定」に基づく取り組み)
- 2019年 関西イノベーションネットワーク 投資事業有限責任組合(イノベーションファンド25)を設立
- 2011年 堺市と産業振興連携協定締結(現在27府市町と連携)



- | 年代 | 社会情勢 |
|-----------|---|
| ~1970年代以前 | ● 1949年 池田大蔵大臣「一県一行主義」緩和発言 |
| 1980年代 | ● 1964年 東京オリンピック・パラリンピック 東海道新幹線開通
● 1970年 日本万国博覧会
● 1973年 第1次オイルショック |
| 1990年代 | ● 1986年 バブル景気、資産価格急上昇
● 1991年 バブル崩壊
● 1994年 関西国際空港開港
● 1995年 阪神・淡路大震災 |
| 2000年代 | ● 2005年 ペイオフ 全面解禁 |
| 2010年代 | ● 2008年 リーマン・ショック
● 2011年 東日本大震災
● 2014年 第2次安倍内閣「地方創生」
● 2016年 日本銀行マイナス金利政策開始
● 2018年 平成30年台風21号
● 2020年 新型コロナウイルス感染症拡大
● 2021年 岸田内閣発足 東京オリンピック・パラリンピック |
| 2020年代 | ● 2023年 日本銀行 植田総裁就任 新型コロナウイルス感染症5類移行
● 2024年 日本銀行 マイナス金利政策解除
● 2025年 大阪・関西万博開催予定 |

At a Glance

池田泉州ホールディングスグループについて

池田泉州ホールディングスグループは、大阪府、兵庫県をメイン地域とし、銀行業のほか、証券業、リース業など、さまざまな金融サービスを提供しています。

地域の皆様に『愛される』金融グループとして 全国・近畿地区における池田泉州銀行の順位

	全国地銀 (99行中)	近畿地銀 (8行中)
2023年度		
預金残高: 56,775億円	第27位	第5位
貸出金残高: 48,585億円	第21位	第3位

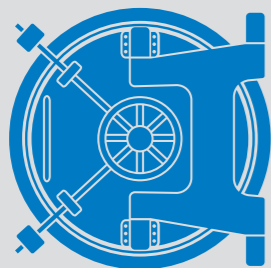
(当社調べ)

うちメインマーケットである大阪府での預金・貸出金残高及びシェア

2022年度	大阪府でのシェア	2012年度比
預金残高: 43,072億円	3.8%	-0.3%
貸出金残高: 32,832億円	6.0%	+0.2%

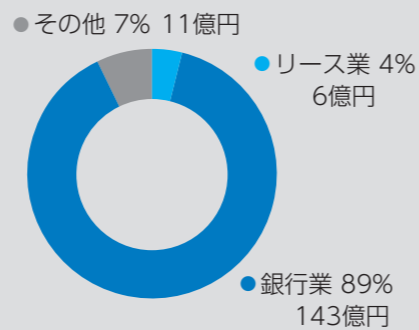
(出所)金融ジャーナル 増刊号 金融マップ2024年版 より

財務の健全性



連結自己資本比率
12.77%

2024年3月期の収益構成比



グループ人員
(稼働人員)数 **3,275名**



店舗数

関西エリアをメインに

139店舗

池田泉州銀行



金融機関コード
[0161]

	店舗 (店)	店外ATM (カ所)	Patsat* (カ所)
大阪	106	82	74
兵庫	30	21	33
和歌山	1	0	0
京都	1	0	7
東京	1	0	0

2024年3月31日現在

*[Patsat(パツとサツと)]は、阪急電鉄、阪神電鉄、南海電鉄等、関西の私鉄・地下鉄の主要駅等にある「駅のATM」です。



2024年3月31日現在、86駅114カ所137台のATMを設置しています。

設置、運用、保守管理は、阪急電鉄と池田泉州銀行が出資するステーションネットワーク関西(*)が行います。

ほとんどすべての銀行カードと、ゆうちょ銀行カード、主要なクレジットカードがご利用いただけます。また、池田泉州銀行や提携金融機関のカードは、時間内手数料無料でご利用いただけます。

(*)「ステーションネットワーク関西」は、阪急電鉄と池田泉州銀行が共同で設立した会社です。個別銀行のATMとは異なり、鉄道事業者と金融機関が協力して運営しております。

関西2府県(大阪、兵庫)の特徴と基盤

池田泉州ホールディングスグループの主な営業基盤である大阪府・兵庫県には、経済活動や人口が集積しています。また、2025年には大阪・関西万博が開催される予定であり、統合型リゾート(IR)の整備計画も進行中(2030年秋頃の開業を目指している)で、今後経済効果が見込まれます。

1. 2025年日本国際博覧会(大阪・関西万博)

テーマ	いのち輝く未来社会のデザイン
コンセプト	People's Living Lab(未来社会の実験場)
会場	夢洲(ゆめしま)(大阪市此花区)
開催期間	2025年4月13日(日曜日)~10月13日(月曜日)
来場者数(想定)	約2,820万人
経済波及効果	約2兆円

(出所)公益社団法人2025年日本国際博覧会協会 ホームページ より



提供:2025年日本国際博覧会協会

2. 大阪IR

●地域経済への効果(推計) *近畿圏

経済波及効果(運営)*	約1兆1,400億円/年
雇用創出効果(運営)*	約9.3万人/年
地元調達額(運営)*	約2,600億円/年
雇用者数(IR施設)	約1.5万人

●大阪IRの事業計画

事業期間	35年間
建設予定地	夢洲(ゆめしま)(大阪市此花区)
初期投資額	約1兆2,700億円(税抜)
年間来訪者	約2,000万人 国内:約1,400万人 国外:約 600万人
年間売上	約5,200億円(税抜)

(出所)大阪府ホームページより

3. 都道府県別事業所数

	2021年6月1日 民営事業所数	全国に占める 割合(%)
大阪府	469,446(全国2位)	8.0
兵庫県	232,770(全国8位)	3.9
全国	5,844,088	—

(出所)令和3年経済センサス-活動調査結果【確報】

4. 住民基本台帳に基づく都道府県別の人口 (総計)

	2023年1月1日 人口数(人)	前年比(%)
大阪府	8,784,421	△0.19
兵庫県	5,459,867	△0.52

(出所)住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数 より

サステナビリティ宣言



池田泉州ホールディングスグループは、持続可能な開発目標(SDGs)を支援しています。

池田泉州ホールディングスグループは、経営理念に基づき、幅広いパートナーシップを活用し事業活動を通じて地域の課題を解決することで、持続可能な地域社会の実現に貢献するとともに自らの持続的な成長に努めてまいります。

マテリアリティと関連するSDGs17のゴール

地域社会



健康と福祉



働きがい、経済成長



産業、技術革新



まちづくり



パートナーシップ

個人

- 超高齢化社会に向けたハートフルソリューションの提供
- グループ内外のアライアンスを活用した資産の形成、活用、管理、承継

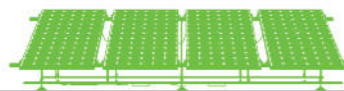
法人

- 事業性評価を起点とした伴走型ソリューション P55~62
- ベンチャー、スタートアップ支援によるイノベーション創出 P67~68
- P75~80

地域

- 大阪・関西万博に向けた産学官の連携による地域エコシステムの構築
- 地域のまちづくりプロジェクト参画を通じ、その実現に貢献

環境



エネルギー



気候変動

本業の金融サービスを通じた環境問題への対応

- 再生可能エネルギーなどへの融資を通じて、環境問題解決に向けた貢献を行う
- 自然災害への脅威に対応した住宅ローンなどの金融商品を提供 P73~74

環境を重視した事業活動

- 照明のLED化等、環境を重視した事業活動

人材



健康と福祉



ジェンダー平等



働きがい、経済成長

地域、お客さまに人材課題へのソリューションを提供

- 経営者の高齢化・後継問題など人材ソリューションの提供 P59

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

- 当社グループ内における、多様な人材の活躍、女性の活躍促進 P37~47
- シニア人材の活躍の場を拡大
- 職員の健康増進に向けた取組み(健康経営)

・マテリアリティの特定プロセスは、2022年統合報告書をご参照ください。
https://www.senshuiked-hd.co.jp/ir/e-koukoku/disclosure/pdf/integrated2022.pdf#page=17

サステナビリティの取組み

「池田泉州SDGs経営応援ローン」の取扱開始

SDGs経営の向上に取り組む事業者の皆さまをサポートするため、資金繰り支援とあわせて、当社グループまたはアライアンス先によるSDGs関連のコンサルティングメニューを無償で提供する「池田泉州SDGs 経営応援ローン」の取扱いを開始しました。

メニュー例

- SDGs 宣言書作成サポート
- 人材育成サポート
- 健康経営優良法人認定サポート
- 労務管理改善サポート
- 業務効率化サポート

池田泉州銀行SDGsフォーラム第5弾開催

当社グループは、SDGsの様々な課題を皆様とともに考える場として2022年4月~2023年6月までに池田泉州銀行SDGsフォーラムを4回実施しております。



継続したフォーラムとして、2023年12月7日に第5弾を開催しました。

第5弾は、「フードロスゼロ社会の実現に向けて」をテーマに、3社の代表取締役および大学の主幹教授を交えてトークセッションいたしました。

脱炭素関連インタビュー

財務省近畿財務局による脱炭素支援の取組みとして、関西エリアにおける脱炭素に向けて、これから取組む自治

体や企業の参考となるよう、当社グループは代表取締役社長兼CEOの鶴川がインタビューを通じて脱炭素に関する取組方針や支援策等についてメッセージを発信しました。



脱炭素関連インタビューについては、近畿財務局のホームページをご参照下さい。
https://fb.mof.go.jp/kinki/content/006/pagekk_cnt_2023_00691040.html

サステナビリティ・リンク・ローン(SLL)の実行

お客さまが自社の事業戦略、サステナビリティ方針に基づき設定した野心的なサステナビリティ・パフォーマンス目標(SPT)の達成状況と融資条件を連動させた融資商品であるSLLをフジ住宅株式会社へ実行しました。

サステナ通信 SIHD-ship

2022年8月より毎月発行している、『サステナ通信 SIHD-ship』は、「サステナビリティ宣言」に基づき、全役員一人ひとりがリテラシーを向上させ、持続可能な地域社会の実現にどう取り組むのかを考える機会創出のため発行しています。2023年度も12回発行し、2024年5月末までに累計22回発行しました。



SX戦略室長メッセージ

池田泉州ホールディングス 企画総務部
SX戦略室長 大西 裕美



私たちは、地域金融機関として、持続可能な地域社会の実現へ貢献すること、自らの持続的な成長の両立を目指しています。

気候変動対策や生物多様性保全など、近年注目されているサステナビリティ分野ですが、その守備範

囲は非常に広く、我々を取り巻く状況は目まぐるしく変化しています。

また、サステナビリティ対応は、誰もが経験したことのない取組みを、多くの関係者を巻き込んで進める必要があり、日々、壁にぶち当たりながら試行錯誤を繰り返しています。

東証プライム市場上場企業として、銀行グループとして必要とされるグローバルな基準での対応と、地域金融機関ならではの草の根の活動、どちらも大切にしながら、一歩ずつ取組みを進めていきたいと考えています。



池田泉州ホールディングスグループは
 持続可能な開発目標(SDGs)を
 支援しています。



Vision'25

徹底したソリューションで地域の皆さまのお役に立ち、
 自らのポテンシャルを引き上げていくことで、
 誰もが安心して輝けるような未来社会づくりに貢献します。

2009年10月設立以来、経営理念に基づき、地域の皆さまに愛される金融グループを目指して、様々な取組みを進めてまいりました。

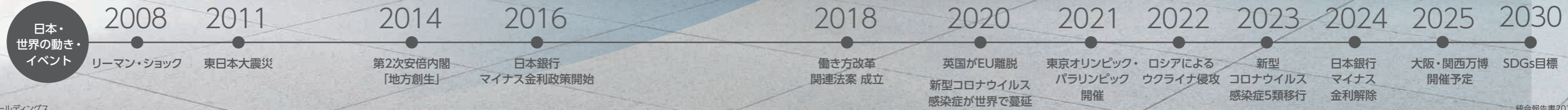
2025年には大阪・関西万博が開催されるなど、さらなる飛躍が地元大阪では期待されている中、当社グループは、新しい時代の大阪・関西のお役に立ち、皆さまから愛される金融グループであるために、旗印としての「Vision'25」を策定しました。

2014年度～
 2020年度長期計画
 テーマ

- 収益力の拡大 ~独自の提案力強化と変化に対応した『ビジネスモデル』確立~
- 強靱な企業体質の確立 ~BPRの徹底⇒合併シナジー極大化~
- 自己資本の充実 ~最適な長期的資本政策の遂行~

中期経営計画の振り返り

2009～2012年度 第1次中期経営計画	2013～2015年度 第2次中期経営計画	2016～2017年度 第3次中期経営計画	2018～2020年度 第4次中期経営計画	2021～2023年度 第5次中期経営計画	2024～2025年度 第5次中期経営計画Plus																																																																																										
<p>テーマ 新銀行の3つの勝ち残り戦略</p> <p>主要戦略 効率化の徹底 ●統合シナジー ●新たな営業展開 アライアンスの推進 ●業務提携等を通じた先進的なサービス 競争力強化のための3つの独自戦略 ●アジア・チャイナ・ゲート機能の強化(アジアチャイナ本部) ●プライベートバンキング機能の強化(プライベートバンキング本部) ●地域の先進技術育成の強化(先進テクノ本部)</p> <p>振り返り 池田銀行と泉州銀行の合併(2010年5月)、システム統合(2012年1月)、三菱UFJフィナンシャル・グループ及び三菱UFJ銀行による持分法適用解除(2013年3月)という統合フェーズを完遂し、飛躍フェーズへ(第2次中期経営計画)。</p>	<p>テーマ 企業価値向上 ～すべてのステークホルダーに貢献～</p> <p>主要戦略 効率化戦略 ●BPR・ファシリティ統合により合併効果を最大化 アライアンス戦略 ●リレーショナル地域金融グループ 成長戦略 ●フィービジネスの拡大・メイン化 マーケットシェアアップ ●新商品・サービスの投入 グループ戦略 ●グループ一体営業と独立採算</p> <p>振り返り 当期純利益は計画比上振れとなったものの、環境変化(貸出金利低下・人口減少・競争激化+マイナス金利政策)もあり、収益構造を抜本的に変革する必要。 ⇒第3次中期経営計画における「7つの構造イノベーション」へ</p>	<p>テーマ 『7つの構造イノベーション』</p> <p>主要戦略 変えること ●人口減少やマイナス金利政策等の環境変化を踏まえ、『7つの構造イノベーション』を遂行 ●地元顧客基盤を拡充(第2次中期経営計画での戦略テーマを加速) 変えないこと ●地域との『共存共栄』～地域第一主義 ①「地域」創生への取組み ②「まち・ひと・しごと創生」への取組み ③地元自治体・大学とのネットワーク構築・活用</p> <p>振り返り 地域との『共存共栄』サイクルは、地域金融機関である当社グループ不変のビジネスモデルであり、中小企業向け提案・貸出、事業承継、創業・モノづくり支援等、「地域活性化」への取組みは地元に着目。取引先数、残高ともに増加。収益力の強化が課題。 一方で、当社グループ自身の7つの構造イノベーションは、有価証券、非金利収益、人員、経費の4項目について、早期に見直す必要があると判断。</p>	<p>(第3次中期経営計画終了を1年前倒し) テーマ 将来に向けた『体質強化期間』</p> <p>主要戦略 地域への地まめ貢献～好循環サイクルの確立～ ●提案力の更なる強化、地域活性化支援ビジネス強化、ライフステージに応じた提案とコンサルティングの実践 パラダイムシフト～次世代に向けた構造転換～ ●人員配置、チャネル戦略、オペレーション、経費(OHR)、収益構造 3本の矢戦略 ●第1の矢～B/S問題の解決～ ●第2の矢～P/L問題の解決～ ●第3の矢～Vision'25の策定～</p> <p>振り返り 2018年～2020年度までの3ヶ年を体質強化期間と位置づけ、有価証券運用を大きく抑制した中で、銀行の本業で安定した利益を出せるよう、聖域なき改革を実施。 有価証券の処理、抜本的な経費削減により、第4次中期経営計画の所期の目的を達成し、本業利益は黒字に転換。2020年度はコロナ禍の影響があったものの、本業利益は引き続き増加。</p>	<p>テーマ 変化する未来社会への果敢なチャレンジ</p> <p>主要戦略 徹底したソリューションビジネスの構築・提供 ●池田泉州ホールディングスグループ一体でのソリューション営業体制<5部門設置> ●ホールディングスグループ機能の強化 お客さま起点主義の徹底 第5次中期経営計画を支える体制整備 ●お客さまの利便性向上と更なる業務の効率化/新型コロナウイルスへの対応 人材戦略 ●銀行本体人とソリューション人員計画について 資本・配当政策 サステナブル経営</p> <p>振り返り 最終2023年度の計数目標を達成。KPIとしていたソリューション件数も堅調に増加。 更なるROE向上に向け、採算性の高いアセットの積み上げやソリューションビジネス徹底による役員収益の拡大、持続的な成長に向けた人材戦略(人的資本投資)、デジタル戦略をより一層強化していく必要があると判断。</p>	<p>テーマ 変化する未来社会への果敢なチャレンジ</p> <p>主要戦略 (追加) ●企業価値向上に向けた取り組み ●人材戦略(人的資本経営) ●デジタル戦略(DX・IT戦略) ●デジタルバンク (アップデート) ●徹底したソリューションビジネスの構築・提供 ●第5次中期経営計画Plusを支える体制整備 ●サステナブル経営</p> <p>振り返り 徹底したソリューションビジネスで地域のお客さまのお役に立つという方針の下、Vision'25の実現を目指すという考えは変わらないことから、2024年5月、第5次中期経営計画を2025年度までローリング。 詳細はP48～62をご覧ください。</p>																																																																																										
<table border="1"> <tr><th>主要計数(億円)</th><th>2010</th><th>2012</th></tr> <tr><td>コア業務純益</td><td>164</td><td>131</td></tr> <tr><td>当期純利益</td><td>63</td><td>80</td></tr> <tr><td>HD当期純利益</td><td>76</td><td>101</td></tr> <tr><td>本業利益</td><td>17</td><td>22</td></tr> </table>	主要計数(億円)	2010	2012	コア業務純益	164	131	当期純利益	63	80	HD当期純利益	76	101	本業利益	17	22	<table border="1"> <tr><th>主要計数(億円)</th><th>2013</th><th>2015</th></tr> <tr><td>コア業務純益</td><td>132</td><td>184</td></tr> <tr><td>当期純利益</td><td>147</td><td>144</td></tr> <tr><td>HD当期純利益</td><td>166</td><td>164</td></tr> <tr><td>本業利益</td><td>26</td><td>31</td></tr> </table>	主要計数(億円)	2013	2015	コア業務純益	132	184	当期純利益	147	144	HD当期純利益	166	164	本業利益	26	31	<table border="1"> <tr><th>主要計数(億円)</th><th>2016</th><th>2017</th></tr> <tr><td>コア業務純益</td><td>91</td><td>53</td></tr> <tr><td>当期純利益</td><td>105</td><td>79</td></tr> <tr><td>HD当期純利益</td><td>122</td><td>83</td></tr> <tr><td>本業利益</td><td>△19</td><td>△6</td></tr> </table>	主要計数(億円)	2016	2017	コア業務純益	91	53	当期純利益	105	79	HD当期純利益	122	83	本業利益	△19	△6	<table border="1"> <tr><th>主要計数(億円)</th><th>2018</th><th>2020</th></tr> <tr><td>コア業務純益</td><td>108</td><td>92</td></tr> <tr><td>当期純利益</td><td>57</td><td>38</td></tr> <tr><td>HD当期純利益</td><td>61</td><td>51</td></tr> <tr><td>本業利益</td><td>39</td><td>52</td></tr> </table>	主要計数(億円)	2018	2020	コア業務純益	108	92	当期純利益	57	38	HD当期純利益	61	51	本業利益	39	52	<table border="1"> <tr><th>主要計数(億円)</th><th>2021</th><th>2023</th></tr> <tr><td>コア業務純益</td><td>113</td><td>139</td></tr> <tr><td>当期純利益</td><td>94</td><td>86</td></tr> <tr><td>HD当期純利益</td><td>114</td><td>108</td></tr> <tr><td>本業利益</td><td>64</td><td>96</td></tr> </table>	主要計数(億円)	2021	2023	コア業務純益	113	139	当期純利益	94	86	HD当期純利益	114	108	本業利益	64	96	<table border="1"> <tr><th>主要計数(億円)</th><th>2024</th><th>2025</th></tr> <tr><td>コア業務純益</td><td>133</td><td>161</td></tr> <tr><td>当期純利益</td><td>103</td><td>—</td></tr> <tr><td>HD当期純利益</td><td>110</td><td>112</td></tr> <tr><td>本業利益</td><td>92</td><td>112</td></tr> </table>	主要計数(億円)	2024	2025	コア業務純益	133	161	当期純利益	103	—	HD当期純利益	110	112	本業利益	92	112
主要計数(億円)	2010	2012																																																																																													
コア業務純益	164	131																																																																																													
当期純利益	63	80																																																																																													
HD当期純利益	76	101																																																																																													
本業利益	17	22																																																																																													
主要計数(億円)	2013	2015																																																																																													
コア業務純益	132	184																																																																																													
当期純利益	147	144																																																																																													
HD当期純利益	166	164																																																																																													
本業利益	26	31																																																																																													
主要計数(億円)	2016	2017																																																																																													
コア業務純益	91	53																																																																																													
当期純利益	105	79																																																																																													
HD当期純利益	122	83																																																																																													
本業利益	△19	△6																																																																																													
主要計数(億円)	2018	2020																																																																																													
コア業務純益	108	92																																																																																													
当期純利益	57	38																																																																																													
HD当期純利益	61	51																																																																																													
本業利益	39	52																																																																																													
主要計数(億円)	2021	2023																																																																																													
コア業務純益	113	139																																																																																													
当期純利益	94	86																																																																																													
HD当期純利益	114	108																																																																																													
本業利益	64	96																																																																																													
主要計数(億円)	2024	2025																																																																																													
コア業務純益	133	161																																																																																													
当期純利益	103	—																																																																																													
HD当期純利益	110	112																																																																																													
本業利益	92	112																																																																																													



事業ポートフォリオに関する基本的な考え方

事業ポートフォリオに関する戦略を明確化し、取締役会による監督の実効性向上を図るため、2022年5月に基本的な考え方を策定しております。

1. 事業ポートフォリオマネジメントの目的

事業ポートフォリオマネジメントは、当社ならびに当社の連結子会社および持分法適用関連会社(以下「当社グループ」という。)全体の事業ポートフォリオの組み換えおよび経営資源配分を通じて、事業間のシナジーを発揮し、当社グループ全体の持続的な企業価値向上を図ることを目的とする。

2. 事業領域の分類

事業ポートフォリオマネジメントにおいては、当社グループの事業領域を、コーポレートソリューション部門、リテール部門、プライベートバンキング部門、地域共創部門およびその他(市場部門)に分類し、各部門を事業ポートフォリオにかかる経営判断の基本的な単位とする。

3. 経営判断の種類

事業ポートフォリオにかかる経営判断の種類は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 新事業への進出
- (2) 既存事業の拡大、改善
- (3) 既存事業の縮小、既存事業からの撤退
- (4) 事業モデルの選択
(自前または外部とのアライアンス)

(5) その他当社グループの企業価値に影響を及ぼし得る規模での事業ポートフォリオの変更

(6) (1)から(5)までの実施に伴う経営資源配分

4. ガバナンス体制

(1) 当社取締役会は、事業ポートフォリオマネジメントに関する基本的な事項を決定し、事業ポートフォリオマネジメントの運用を監督する。

(2) 当社経営会議は、取締役会の監督の下で、事業ポートフォリオマネジメントの運用に関する重要事項を審議・決定する。

5. 事業評価および非財務的価値の考慮

(1) 事業ポートフォリオマネジメントに際しては、各部門の収益性、成長性および他の事業とのシナジーを基本的な評価軸として、事業評価を行う。

(2) 事業ポートフォリオにかかる経営判断は、事業評価の結果を活用するとともに、経営理念との整合性や地域社会への貢献等の非財務的価値も十分に考慮して行う。

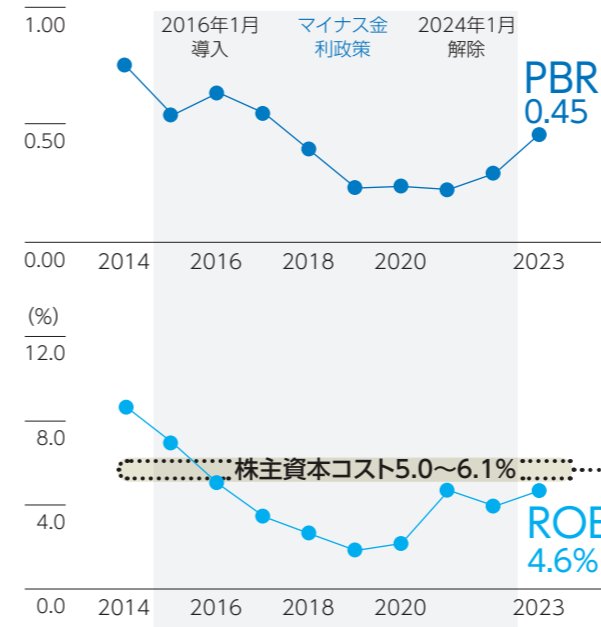
6. 経営計画への反映

中期経営計画その他の経営計画の策定・変更時には、事業ポートフォリオおよび経営資源配分計画の見直しの要否についても取締役会で審議したうえ、結果を経営計画に反映する。

企業価値向上に向けた取り組み — 現状認識

- PBR1倍割れの状態が継続、安定的に株主資本コストをカバーできるROE向上が課題と認識
- 当社の株主資本コストは5.0~6.1%程度(CAPMによる推計)

マイナス金利導入以降のPBRとROE推移



株主資本コストの算出について

$$\text{PBR} = \text{ROE} \times \text{PER}$$

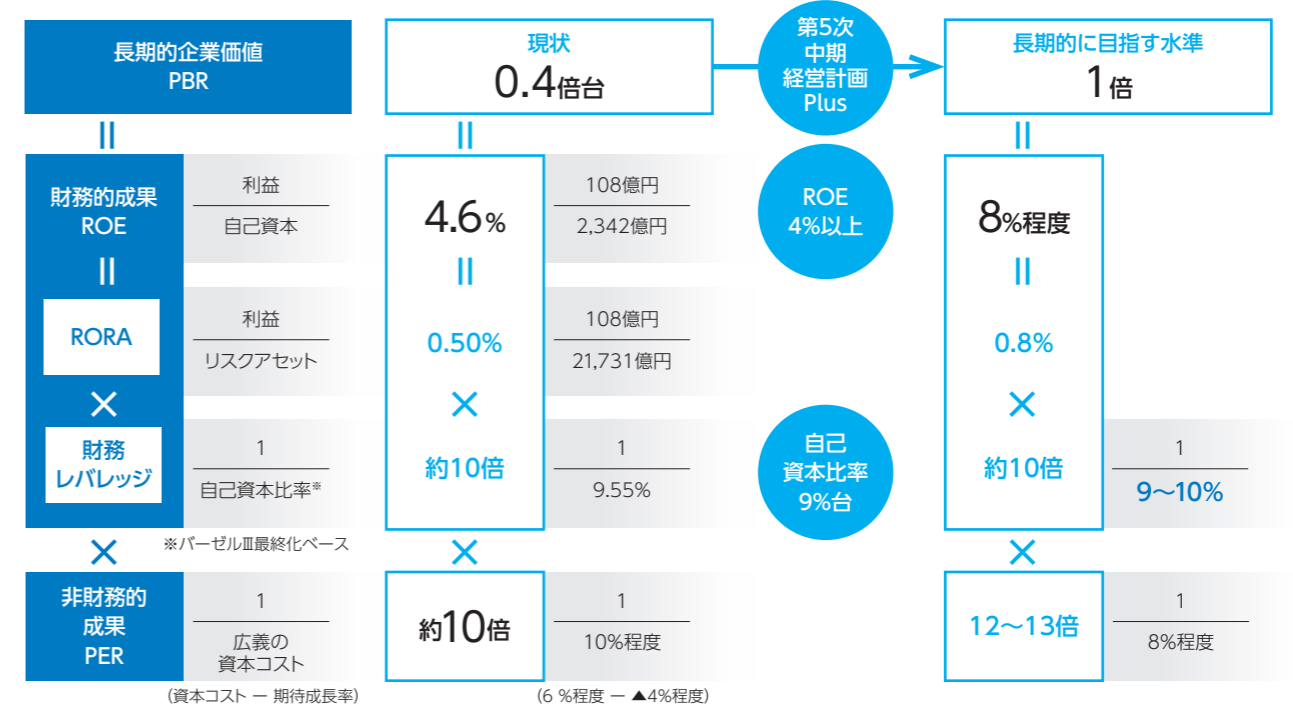
長期的企業価値 = 財務的成果 × 非財務的成果

株主資本コストの算出方法 CAPM = $\beta \times (R_m - R_f) + R_f$

β	当社株式の感応度 (対TOPIX60ヶ月)	0.69
R_f	リスクフリーレート (10年国債~30年国債)	0.7~1.8%
$R_m - R_f$	株式市場ポートフォリオの 期待収益率 (TOPIXリスクプレミアム)	6.3%
当社の株主資本コスト		5.0~6.1% (2024年3月期)

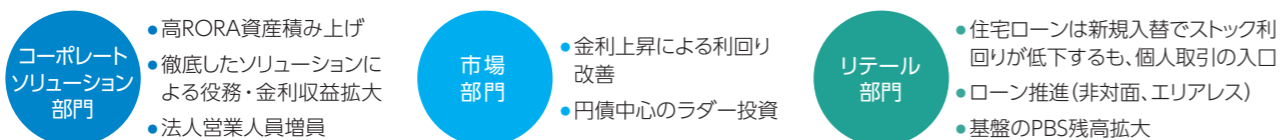
企業価値向上に向けた取り組み — 長期的に目指す水準

- 現状、PBRは約0.4倍、ROEは4%台半ば
- 第5次中期経営計画Plusでは、ROE4%以上、自己資本比率(バーゼルⅢ最終化ベース)9%台を計画
- 長期的には企業価値向上に向けた取り組みにより、PBR1倍(ROE8%、自己資本比率9~10%程度)を目指します

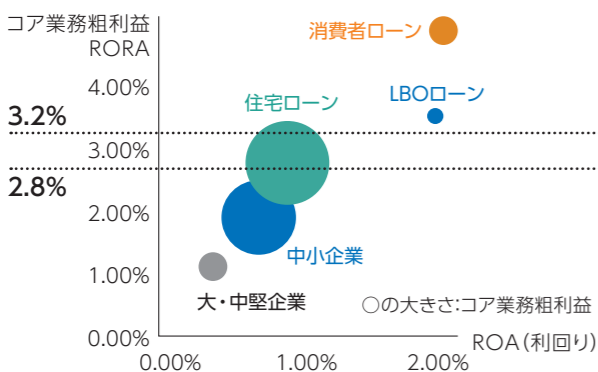


企業価値向上に向けた取り組み — 事業部門別RORA向上とアセットアロケーション

- 現状、コーポレートソリューション部門、市場部門のRORAが低水準となっており、ROE向上への課題と認識
- コーポレートソリューション部門については、高RORA資産の積み上げや役務収益増加、市場部門については、償還再投資による利回り改善に加え、円債中心のラダー投資により、収益性改善・収益拡大に取り組めます

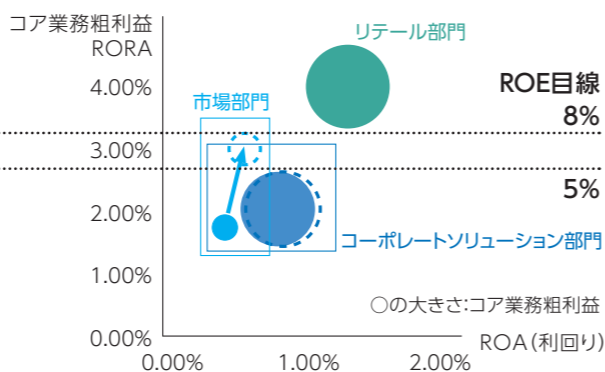


2023年度のアセットクラス別(貸出)RORA ※1 ※2



※1 粗利益に対するRORA。リスクアセットはパーゼルⅢ最終化ベースに換算して計算
 ※2 住宅ローン・消費者ローンは保証料等勘案

2023年度の事業部門別RORA ※1 ※3



※3 部門別収益は内部管理計数。預金利息は、個人はリテール部門、法人はコーポレートソリューション部門に計上

企業価値向上に向けた取り組み — ALM運営(金利上昇によりB/Sから生じる収益増加)

- 円金利上昇により、資金利益増加、ROE向上を見込んでおります(預金店頭金利は保守的に過去実績並みを想定)

バランスシートの状況(2024年3月末)

貸出金	預金等
4.8兆円	5.7兆円
変動金利※ 3.9兆円	流動性 4.0兆円
固定金利 0.9兆円	うちコア預金 2.7兆円
※固定金利貸出のうち 金利満期1年末満の債権含む	定期性 1.7兆円
変動金利割合 81%	コア預金割合 47%
有価証券 0.6兆円	その他
その他 0.7兆円	日銀借入 0.4兆円
日銀当座預金 0.7兆円	

金利上昇による資金利益への影響

第5次中期経営計画Plus期間中の前提

政策金利0~0.1%の緩和的な金融環境が継続するという前提

マイナス金利解除後の預金金利引き上げ(0.001%→0.02%)、短期金利上昇(+0.15%程度)を計数計画に織り込む
金融政策影響 2025年度収益+8億円(うち預貸金+4億円)

仮に2024年度も1~2回利上げとなった場合、2025年度収益に与える影響は以下の通り

シナリオ(政策金利)	2025年度 収益影響	(うち貸出利息)
①2024年度1回利上げ 0.25%	+約19億円 ROE+約0.5%	+74億円
②2024年度2回利上げ 0.50%	+約68億円 ROE+約1.9%	+147億円

試算条件

- 預貸金、有価証券残高は第5次中期経営計画Plusの計数
- 金利引上げ幅の想定
- ①短プラ・住宅ローン基準金利+20BP、預金店頭金利は過去実績水準
- ②短プラ・住宅ローン基準金利+40BP、預金店頭金利は過去実績水準

企業価値向上に向けた取り組み — 有価証券運用

- 時価変動の影響も考慮しながら、慎重にポートフォリオの構築を進め、安定収益の確保、収益力向上を図ります

有価証券運用方針について

有価証券運用の基本理念(2018年9月制定)

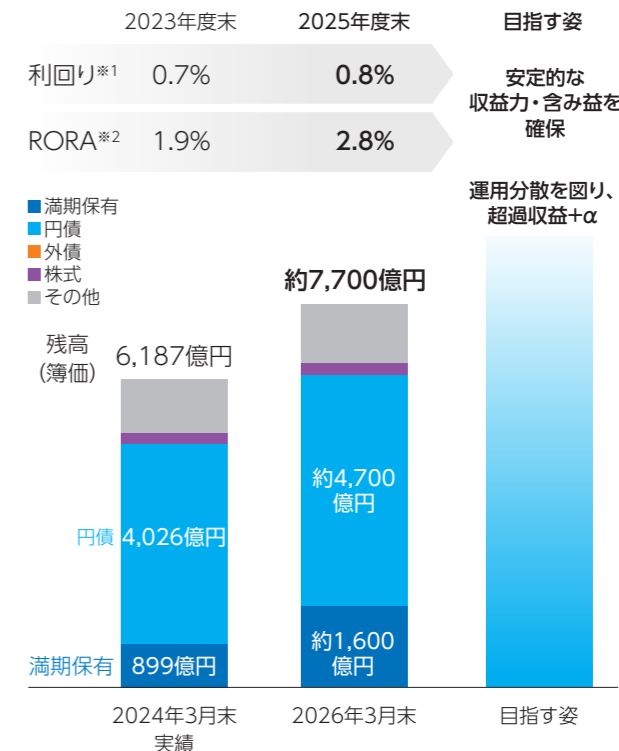
1. 法令・ガイドラインや諸規定を厳守し、社会的規範に反することのない、誠実かつ公正な運用を行う。
2. 自己資本や期間収益といった経営体力を踏まえたうえで、過度な収益目標の設定や短期的な収益確保を追求することなく、安定的な収益確保を目指す。また、含み損額を一定限度に収め、健全性を維持した運用を行う。
3. 国内債券を中心とし、リスクの所在が明確でリスク管理が可能な資産への投資を行う。
4. 同一リスクへの集中を避け、運用資産の分散を図り、流動性・安全性を重視した運用を行う。
5. 長期保有を基本とし、マーケット環境の変化には機動的で迅速なポートフォリオのリバランスを行い、リスク耐性の強化に努める。
6. 適切な人員配置を実施し、高度な金融知識と高いスキルを持った人材育成を図る。

第5次中期経営計画Plusの運用方針

- 相場環境を踏まえ、時価変動の影響も考慮しながら追加投資を行い、ポートフォリオの構築を進めつつ、安定収益を確保し、収益力の向上を図る

→満期保有も活用しながら、円債中心のラダー投資

有価証券ポートフォリオの構築

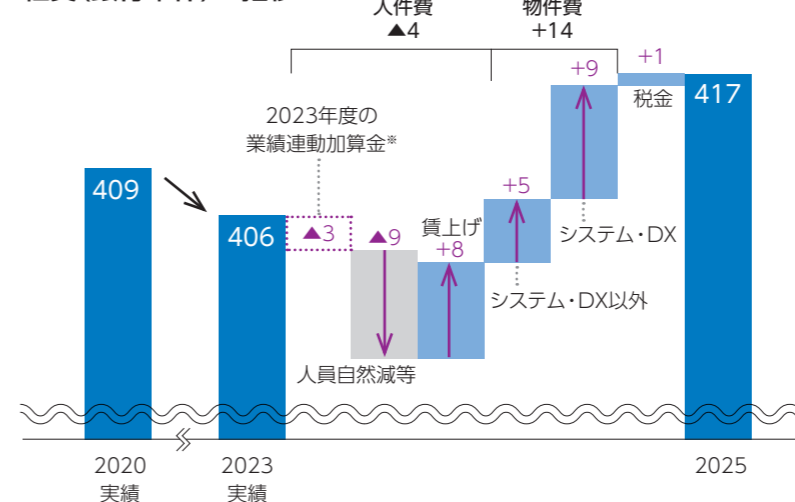


※1 外債の調達コスト控除後
 ※2 リスクアセットはパーゼルⅢ最終化ベースに換算して計算

企業価値向上に向けた取り組み — コストコントロール

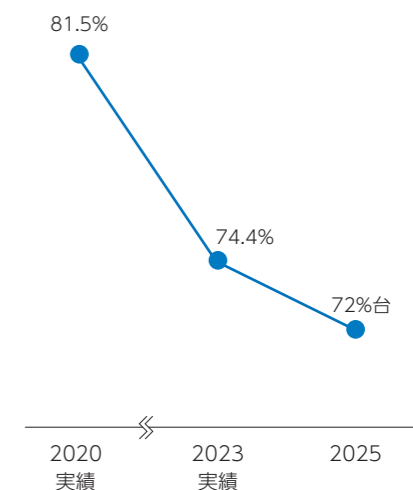
- 経費は人的資本投資(賃上げ)やシステム・DX関連中心に増加も、コアOHRはトップライン拡大により改善させてまいります

経費(銀行単体)の推移



※2023年度に業績連動加算金を導入
 職員のエンゲージメント向上及び職員と株主との価値共有を目的に、期初の収益計画を超過達成した場合に収益配分として支給するもの

コアOHR(銀行単体)

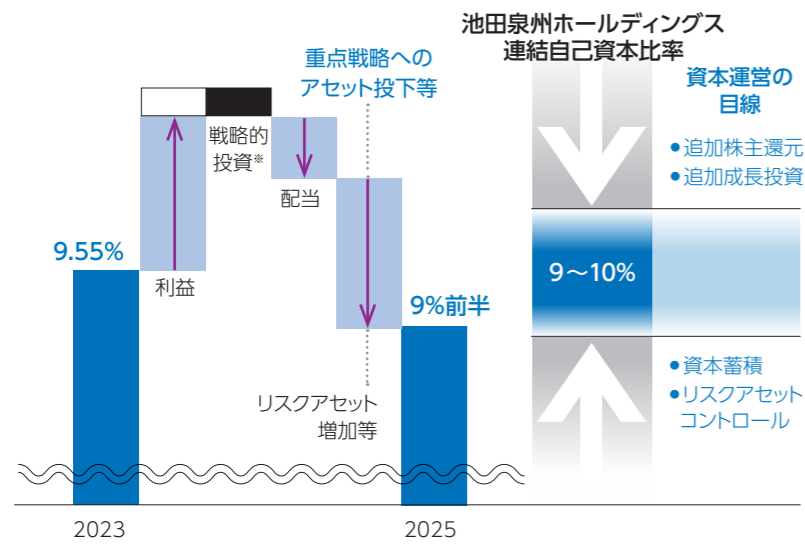


企業価値向上に向けた取り組み — 財務資本配当戦略/ 自己資本比率のコントロールと株主還元

- 池田泉州ホールディングス連結自己資本比率(バーゼルⅢ最終化ベース)を9~10%のレンジでコントロールします
- 株主還元率は従来の30%以上から40%以上へ引き上げます

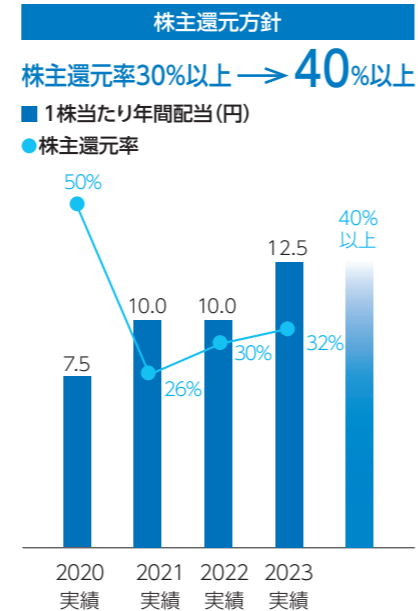
自己資本の充実、成長投資、株主還元のバランスの取れた運営を目指す

池田泉州ホールディングス連結自己資本比率(バーゼルⅢ最終化ベース)とキャピタルアロケーション



※戦略的投資の収益影響(質上げ、DX関連経費、デジタルバンク)

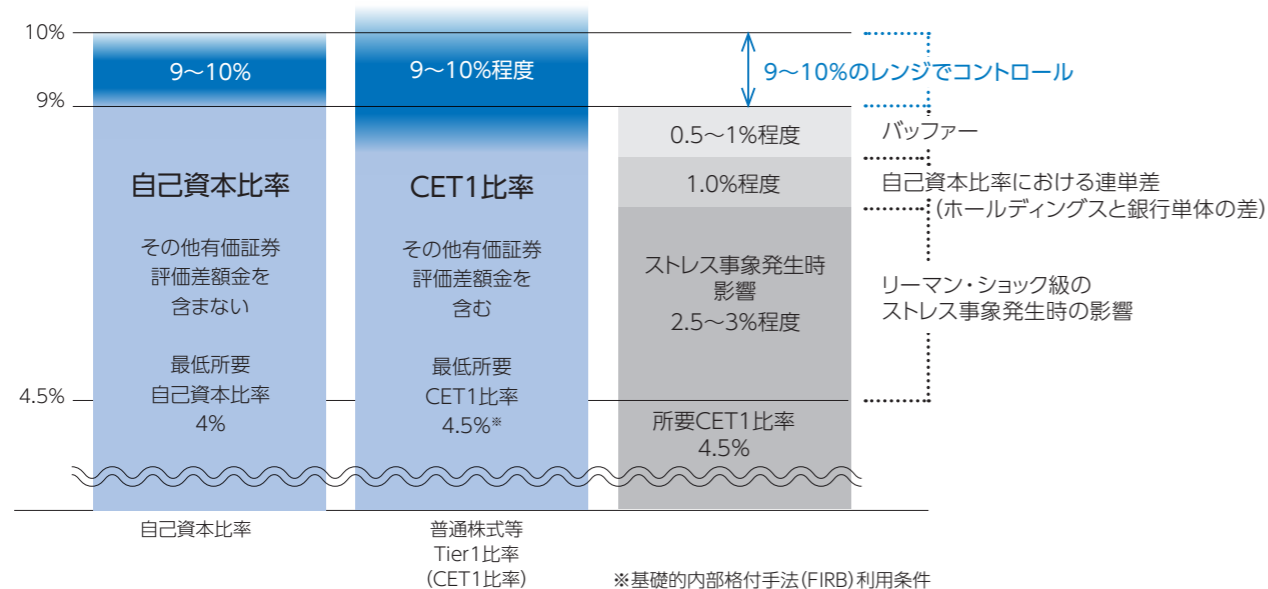
株主還元について



企業価値向上に向けた取り組み — 財務資本配当戦略/あるべき自己資本比率水準

- 健全性を維持する目線は池田泉州ホールディングス連結自己資本比率(バーゼルⅢ最終化ベース)9%以上
- ストレス事象発生後においても規制水準CET1比率4.5%を確保

池田泉州ホールディングス連結自己資本比率水準



企業価値向上に向けた取り組み — 財務資本配当戦略/政策保有株式の縮減

(1) 政策保有株式に関する基本方針

2010年の銀行合併以来、株式保有リスクの縮減を目的に、政策保有株式を縮減してまいりました。

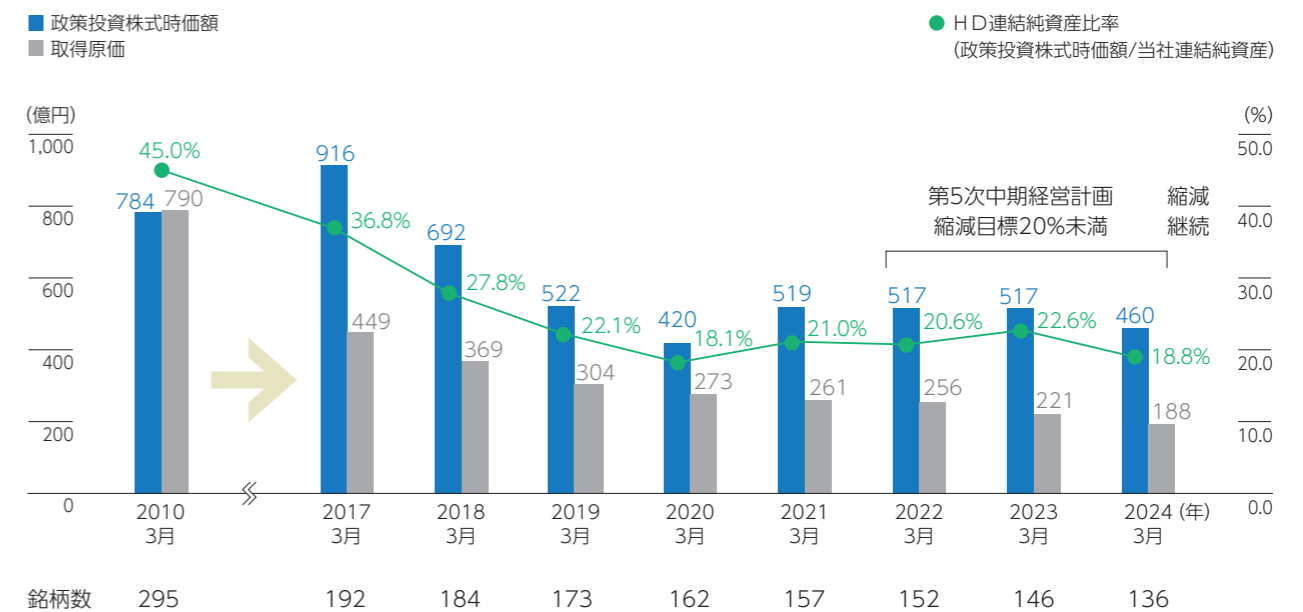
今後も、政策保有株式を縮減してまいります。政策保有株式の縮減は、株式保有リスクや資本の効率性等を総合的に検討の上で、取引先企業との十分な対話を前提に進めてまいります。

ただし、当社グループおよび投資先の中長期的な企業価値向上に資する、あるいは、地域創生および地域活性化にあたり必要と判断される場合には、限定的に株式を保有することがあります。

(2) 政策保有株式の縮減方針

当社は、第5次中期経営計画期間中の2023年度末までに連結純資産に占める政策保有株式(みなし保有を含む)の割合を20%未満とすることを縮減目標としておりました。同中期経営計画期間中に時価で約150億円の政策保有株式を売却し、2023年度末に同比率は18.8%となり目標を達成しました。今後においても政策保有株式の売却・縮減を継続し、同比率20%未満を維持するよう努めてまいります。

政策保有株式の残高とHD連結純資産比率

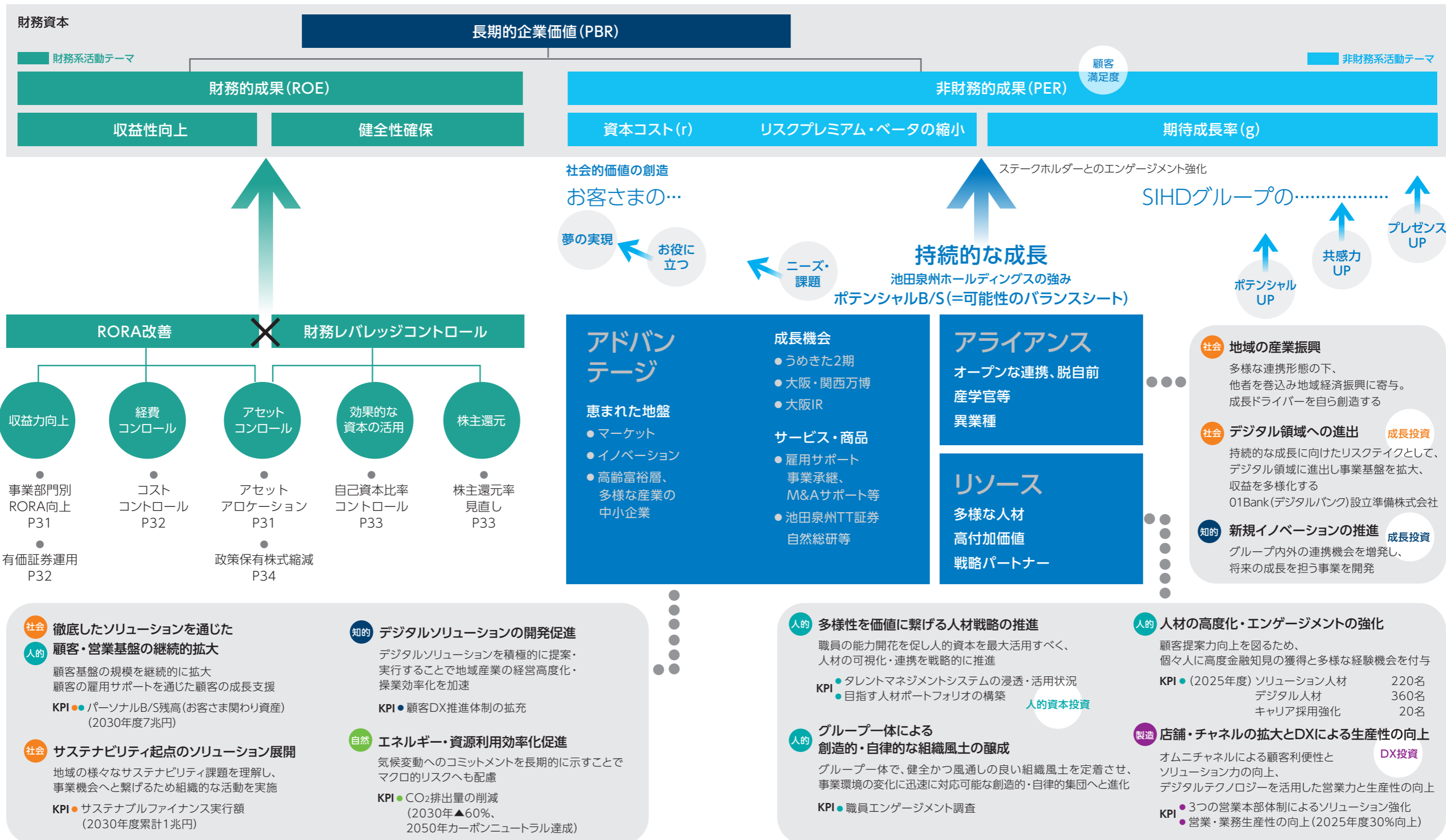


企業価値向上に向けた取り組み — 企業価値向上プロセス

- RORA改善と財務レバレッジコントロールにより、ROEを高めてまいります
- ポテンシャルB/S 拡大を通じた持続的な成長により、株主資本コストの低減、期待成長率の向上を目指します

財務・非財務活動による価値創造図

● 社会・関係資本 (Social and relationship) ● 知的資本 (Intellectual) ● 人的資本 (Human) ● 製造資本 (Manufactured) ● 自然資本 (Natural)





人材を『資本』としてとらえ、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につながる経営を実現するため、『人的資本経営』を最重点課題の一つとして取り組んでおります。

「人的資本経営基本方針」の策定

- 当社は、2021年4月に「人材育成基本方針」を制定し、「人材育成」を人材マネジメントの重要なテーマとしてきました。2024年4月には、人材マネジメントを行う上で密接に関連する5つの要素(採用、育成、配置、評価、報酬)の方針を明確にした「人的資本経営基本方針」を制定し、さらなる人材マネジメントの高度化に取り組んでいます。

人的資本経営の目的
 池田泉州ホールディングスグループ(以下「当社グループ」という。)の人的資本経営は、当社グループを構成するすべての人材を「資本」として捉え、人材が有する知識、技能その他の能力及び適性を見出し、最大限に活かすことで、当社グループの持続的な企業価値向上及び経営理念の実現を図ることを目的とします。

共通する価値観(スローガン)

人的資本経営における基本的な価値観を明示することで、どのような人材を求め、活躍を期待しているかを一貫したグループのカルチャーとして浸透させるべく、スローガンを制定。

スローガン
「人に集い、仕事に集う」

基本的価値観
 当社グループの人材に対する基本的な価値観を以下の通り定める。
 「人に集い、仕事に集う」
 (1) 人に集う
 目指す姿へ成長し続ける当社グループの「人」に魅力を感じ、一緒に切磋琢磨したいと希望する者が当社グループに集う。
 (2) 仕事に集う
 お客様の課題解決を目指す当社グループの姿勢がチャレンジングな「仕事」を数多く生み出し、その「仕事」に意欲を持つ者が当社グループに集う。

人材マネジメント5要素の方針

人材マネジメントにおいて認識すべき要素は、以下の5つに分類されます。

人材マネジメントの5要素

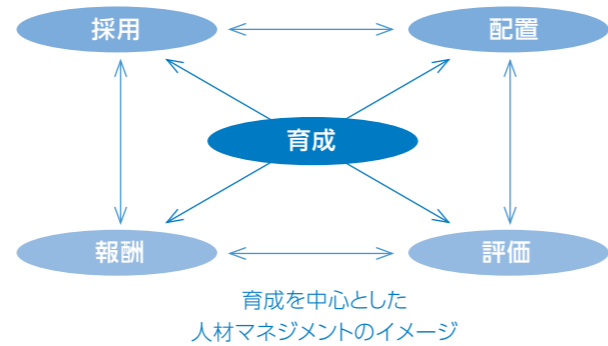


→各要素における方針を策定し、全体の基本方針を策定します。

方針検討のポイント

当社のスタンスが人・仕事に魅力を感じる人材が集い、地域・銀行に貢献できる人材を育成していくことを踏まえ、5要素のうち最も中心となる要素を「育成(=成長支援)」とし、他の4要素と密接に関連した人材マネジメントを行います。

→「育成」以外の各要素の中にも、人材育成(成長支援)の目線を踏まえた方針を策定。



採用

- 採用は、新卒採用のみならず、経験者採用やジョブリターンも念頭において、新たに迎え入れる人材と既存の人材との相互作用によって、組織に新たな活力や創造力をもたらすことを目的とします。
- 採用選考のあり方については、3つの要件を満たす選考を行います。1つ目は、基本的人権を尊重し、能力及び適性を公正に評価します。2つ目は能力及び適性には将来の発揮が期待されるポテンシャルも含まれます。3つ目は「人に集い、仕事に集う」観点から、「企業と人がお互いに選び・選ばれる関係」を志向し、候補者との対話と情報提供の充実を図ります。

採用の目的	当社グループの採用は、人材を新たに組織へ迎え入れることで、既存の人材との間で相互作用を生み出し、組織に新たな活力や創造力をもたらすことを目的とします。
採用選考のあり方	当社グループは、採用において、次の要件を満たす選考を行います。 (1) 候補者の基本的人権を尊重し、能力及び適性を公正に評価します。 (2) 前号の能力及び適性は既に発揮されているものに限り、将来の発揮が期待されるものを含まれます。 (3) 当社グループと候補者が互いに選び・選ばれる関係を志向し、選考過程において対話を重視するとともに、候補者に対する情報提供の充実を図ります。

育成

- 人材育成は、定量的な企業価値向上のみならず、規律意識等の健全な企業文化の醸成を目的とします。
- 目指すべき人材像は、従来からあった池田泉州銀行の人材育成基本方針から移行。
- 人材との十分な対話を経て、個性に応じた多様なキャリア形成の機会を図ることで職員の主体的な自己成長を支援。

人材育成の目的	当社グループの人材育成は、人材の能力を引き上げる環境と機会の提供によって、人材の成長を支援し、企業価値の向上を図りつつ、健全な企業文化を醸成することを目的とします。						
目指すべき人材像	当社グループは、次に掲げる属性を高い次元で備えた人材の育成を目指します。						
	<table border="1"> <tr> <td>広い視野</td> <td>旺盛なチャレンジ精神</td> <td>高い規範意識</td> </tr> <tr> <td>弛まぬ向上心</td> <td>高度な専門性</td> <td>豊かな感受性</td> </tr> </table>	広い視野	旺盛なチャレンジ精神	高い規範意識	弛まぬ向上心	高度な専門性	豊かな感受性
広い視野	旺盛なチャレンジ精神	高い規範意識					
弛まぬ向上心	高度な専門性	豊かな感受性					
多様性の追求	当社グループは、人材との十分な対話を経て、個性に応じた多様なキャリア形成の機会を提供します。						

配置

- 人材配置については、職務と人材の最適な結び付けを図るとともに、多様な人材の出会いを創出することによって、多様な人材が相互作用することで、活力ある組織の実現を目指します。

- 人材が最適な環境で能力を発揮できる適材適所を実現するため、職務遂行に必要な能力及び適性に基づいた配置を行います。
- 経営戦略の変化に対応し、職務の見直しと柔軟な人材の再配置を行う。その過程では、人材の能力及び適性を見極め、必要に応じてリスキリングの機会を提供します。

人材配置の目的	当社グループの人材配置は、職務と人材の最適な結び付けを図るとともに、多様な人材の出会いを創出することによって、相互作用を生み、活力ある組織を実現することを目的とします。
適材適所	当社グループは、次に掲げる事項を遵守します。 (1) 職務遂行に必要な能力及び適性に基づき、職務と人材を結び付けます。 (2) 前号の能力及び適性は既に発揮されているものに限り、将来の発揮が期待されるものを含まれます。
変化への対応	当社グループは、経営戦略の変化に応じ、職務を見直し、柔軟な人材の再配置を行う。ただし、再配置にあたっては、人材の能力及び適性を見極めるとともに、必要に応じてリスキリングの機会を提供します。

評価

- 評価は、能力の発揮度と業績の達成度を可視化することで、報酬の客観的な算定根拠を示すとともに、組織の目標達成に向け人材の成長を促すことを目的とします。
- 人材の評価を能力の発揮度と業績の達成度に基づき、偏りなく評価し、定量的なものに限定せず、定性的な視点でも評価する考課や賞与査定に通じる大原則を明示。
- また、評価においては、人材に対する適切なフィードバックによる納得性を確保することを重視。

評価の目的	当社グループの評価は、人材の能力の発揮度及び業績の達成度を可視化することで、報酬の客観的な算定根拠を示すとともに、組織の目標達成に向け人材の成長を促すことを目的とします。
公正な評価	当社グループは、評価にあたって、次に掲げる事項を遵守します。 (1) 能力の発揮度及び業績の達成度を評価基準に照らして偏りなく判定します。 (2) 前号の業績は定量的なものに限定せず、定性的な視点でも評価します。
納得性の確保	当社グループは、人材に対して適切なフィードバックを行うことにより、評価の納得性を確保するように努めます。

報酬

- 当社グループの報酬は、労働に対する正当な対価を支払うとともに、企業価値向上へ人材の行動を方向づけることを目的に支給します。
- 報酬制度の要件について、外的報酬については労働市場における競争力を踏まえ、人材の働きに応じたものとなるよう設計するとともに、内的報酬の充実にも努めます。
- これらの報酬は、将来の企業価値向上という成果を得るための投資とします。

報酬支給の目的	当社グループの報酬は、労働に対する正当な対価を支払うとともに、企業価値向上へ人材の行動を方向づけることを目的に支給します。
報酬制度の要件	<p>当社グループの報酬制度は、次に掲げる要件を満たすものとします。</p> <p>(1) 賃金・福利厚生等の外的報酬については、労働市場における競争力を踏まえ、人材の働きに応じたものとなるよう設計する。</p> <p>(2) 人材が働きがいと働きやすさを実感することで得られる内的報酬についても充実にも努める。</p> <p>(3) 前2号の報酬は、将来の企業価値向上という成果を得るための投資とします。</p>

今後の取り組み

1. 「真に魅力ある企業」となり、人材を安定確保
 - ～人的資本経営の基本方針に則った、人的資本への継続的な投資(人的資本経営の推進)～
 - ⇒人的資本経営のロードマップの制定と個別施策の実施
 - (1)ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)の推進
 - 新たなKPI(女性管理職比率・女性役付者比率、男性の育児休業取得日数等)達成に向けた取り組み
 - 多様な働き方の推進(テレワーク実施拡大、フレードレス・通信インフラの整備等)
 - (2)エンゲージメント向上
 - シニア処遇の見直し・モチベーションアップ等、現人事制度の課題解決に向けた人事制度改定

人材育成

トレーニー制度

職員を外部企業や本部・グループ会社へトレーニー等として派遣し、スキルの取得やノウハウの獲得等につなげ、専門領域を持つ職員を育成しています。

- 評価に対するメリハリがより明確な賞与制度の導入
- エンゲージメントサーベイ結果分析と打ち手の検討
- 健康経営への継続的な取り組み

2. 詳細な人材ポートフォリオを把握し、過不足の調整を速やかに実施できる体制づくり

～目指すべき人材ポートフォリオの設定と、構築に向けた人材配置・人材育成～

(1) 環境変化や新たな施策を織り込んだ新たな目指すべき人材ポートフォリオの策定

- パート職員やシニア職員を含む当社グループ一体での人員計画の策定、管理
- デジタル人材を始めとするキャリア採用の強化、シニア(55～65歳)のリテンション対策
- 必要な人材を確保するための人材育成体制(リスクリテラシー含む)の整備

(2) 人材ポートフォリオの過不足調整を速やかに実施できる体制づくり

- 将来の経営人材の育成を意識した計画的な人材育成と人事配置
- ソリューション営業の徹底に向けた人材ポートフォリオの策定
- タレントマネジメントシステムを活用した人材ポートフォリオの管理基盤の構築

	2023年度	2025年度
SIHDグループ人員	3,275名	3,165名
ソリューション人材*1	154名	220名
デジタル人材*2	143名	360名
キャリア採用強化	10名	20名

人員: 稼働人員
 ※1 専門分野に高いスキルを有し、自らがソリューションを完結できる人材。お客さまの多様な課題・ニーズを汲み取り、自らが解決に向けたアドバイスを実施できる人材(FP1級レベル資格者)
 ※2 デジタルコア人材とデジタルベース人材の合計
 デジタルコア人材: デジタルによって組織・業務の変革を行える人材。戦略に基づいた取組みの企画、推進ができる人材
 デジタルベース人材: デジタルを業務に有効活用して課題解決・改善に取り組み、業務の生産性を上げられる人材。デジタル活用の基礎知識・経験があり、デジタル活用をリード/推進していける人材

本支店・グループ会社間の人事ローテーション

専門的な業務を行う本部・グループ会社と、お客さまとの接点となる営業店間の人事異動を計画的に実施することにより、さまざまな提案を行うことができる人材を育成しています。

公的資格の取得推進

「資格取得ガイドライン」を設け、職員の職位や職務に応じた取得資格や推奨取得者を明示しております。専門知識を持つ人材の育成を目的に、社会的に通用する幅広い資格取得を奨励するため、公的資格取得奨励金制度を実施する等、積極的な取得を進めています。

また、お客さまのデジタル化ニーズを支援するため、ITパスポート(国家資格)の資格取得も推奨しており、2024年3月末時点で369名保有しております。

GUTSU塾「宅地建物取引士コース」の開講について

徹底したソリューション営業を担う人材を育成する手段の1つとして、FP1級資格の取得を推進しております。

数多くのソリューションの中でも「不動産分野」は、当社グループの顧客属性やエリア特性、社会動向などを踏ま



えると、今後、益々重要性が増していく分野と認識しています。特に富裕層において高まる不動産関連ニーズに対し、広くアンテナを張り、高いヒアリング力を身につけ、正しい法令知識を習得する必要があります。そのため、当社グループは、多様な人材が集い、知識やアイデアを



オンラインでの学習サークル参加者

持ち寄り、交流することで、一人では達成できない高い学習効果や新たな気づきを得る、そんな「自己啓発」の場を目指すGUTSU塾「宅地建物取引士コース」を開講しました。

FP1級資格保有者

● 2022年度実績:130名 ● 2023年度実績:159名

エンゲージメント

『兼業制度』の導入

池田泉州銀行は、社外での兼業を通して得た経験や人脈等が銀行に還元されることで、組織に新たな気付きや知見をもたらし、イノベーションの創出に繋げることや、趣味を活かした活動を兼業とすることで、プライベートの充実、ひいてはワーク・ライフ・バランスの向上を図ることを目的として、『兼業制度』を導入しました。

『社内複業制度』の導入

キャリアをより高めたいと思う学ぶ意欲が高い職員

に、成長機会を提供し自律的な成長を促す仕組みとして、他部署での業務に挑戦できる『社内複業制度』を導入しました。

新たな制度は、週1日程度、異動を伴わずに他部署での業務を経験できる制度です。職員が自らの希望により応募する公募制とすることで、自身のキャリア形成に対する積極性を育むことができます。また、職員自身にとっても、複数の部署の知識・経験を通じ多様なキャリアを身に付けたり、他部署の職員とのつながりを作ることが可能になります。

社内複業制度利用者の声



池田泉州銀行 夙川支店
 課長代理 岸渕 玲奈
 (社内複業先は「リテール営業部」)

当行は本部/営業店間の理解・関心不足が課題のひとつであると言われており、まずは私自身が本部署の業務に関心をもち、理解を深めようと複業制度に応募しました。複業先では公式LINEアカウント運営を担当しています。案件を進めていく中で様々な部署の方々に協力いただき、自分の企画が形

になっていくのを目の当たりにしたことで、普段の営業店業務においても、沢山の人の支えをもらっていることに気が付きました。私は今まで営業店での勤務経験がなく、目先の結果ばかり考えて仕事をしていたのですが、本部署の業務は長期的な目線で取り組むことが多く、現在当行が大切にしているソリューション営業についても、それに基づいているものなのだ改めて実感することができました。この気づきによって、自分の仕事に納得感を持てたので、今後営業店で働く同僚もその目線を意識できるよう私の経験を共有し、今以上に本部署も営業店も全員が同じ方向を向いてお客さまのお役に立つ企業となれるよう一翼を担っていきたく考えています。

組織風土改革

成長戦略を進めていくため、職員が自主的に考動する組織の実現を目的に組織風土改革に取り組んでおります。

- 2021年10月より、池田泉州銀行生産性向上委員会に組織風土WGを設置
- 2022年4月～グループ全体の取組みに拡張(生産性向上委員会を池田泉州銀行から当社へ移設)
- 2023年3月～組織活性化会議を開始(各職場において、行動変革に向けた思いや業務改革のためのアイデアを語り合う場)

業績連動加算金の導入

職員のエンゲージメント向上および職員と株主との価値共有を目的に、収益配分の仕組みとして、業績連動加算金支給基準を制定しました。一時金ではなく恒久的な制度とすることで業績向上に向けたインセンティブを付与し、収益上振れ時にのみ支給、下振れ時にも加算金はマイナスになることはない制度設計としております。また、資格等に応じた傾斜配分とします。

持株会加入率

●2022年度実績:97.2% ●2023年度実績:95.2%

初任給引き上げ

人材への投資を加速させるとともに、多様な人材が成長・活躍できる環境を整備し、徹底したソリューションビジネスの展開を通じて、地域の持続的な発展と成長に貢献するため、将来を担う優秀な人材の確保を目的として、2025年度の初任給の引き上げ方針を決定しました。

CEOとの休日ランチミーティング

風通しの良い、働きやすい会社を作っていくために職員とCEOが意見交換をする場として、「CEOとの休日ランチミーティング」を4回実施しました。

CEOと直接意見交換ができる場として、職員のモチベーション向上につながっています。

第1回 組織風土ワーキングメンバー、および組織風土に関心のある職員



第2回 子育て中のパパ・ママ職員

第3回 今後管理職を目指していく職員

第4回 ●社内複業中や社内複業に興味のある職員
●社内改革や社内新規ビジネスなど様々な改革・挑戦の考えや興味を持っている職員

GUTSUカフェ～部署を越えた交流～

職員間のコミュニケーション活性化を図ることで「部署間の縦割り意識を無くすこと」、「会社が仕組みを構築し、それを職員が活用して価値を提供するという経営からのメッセージを発信すること」を目的とし、『GUTSUカフェ』を開催しました。2024年2月～3月にかけて4回開催し、延べ160名が参加しました。



エンゲージメントサーベイ※

職員のエンゲージメント状況の把握、及びエンゲージメント向上に向けた施策の効果検証のため、エンゲージメントサーベイを導入しております。

サーベイは、スマートフォン等により毎月実施、職場ごとの状況をリアルタイムに可視化することで、職員や組織がもつ問題点・課題をスピーディーに把握することが可能です。

サーベイ結果について、挑戦する風土、給与への納得感は向上しておりますが、仕事の負担感や職場環境については課題と認識しております。職員の成長支援とDX推進による生産性向上によりスコアの向上を図ります。

	2022年度	2023年度
総合スコア(同規模金融)	67(68)	➔ 67(68)
挑戦する風土	56	➔ 58
給与への納得感	57	➔ 59
仕事量	59	➔ 58
職場環境への満足度	69	➔ 68

※エンゲージメントサーベイ[Wevox]

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

池田泉州ホールディングスグループは、労働人口の減少やグローバル化の進展等、社会構造や経済環境が大きく変化する中、今後とも多様な人材が活躍できる企業となるべく、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの実現を掲げております。女性の活躍支援、仕事と育児

の両立支援、多様な働き方の推進等を通して、「働きがいのある誇れる職場」を作りあげることで企業価値を向上させ、お客さまに、より質の高い金融サービスの提供を図ってまいります。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの実現に向けた取り組み(池田泉州銀行)

相互理解風土の醸成

アンコンシャス・バイアス研修

相互理解風土の醸成のため、役員を含めた幹部職員に対し、アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)の排除に向けた研修を実施しました。

女性活躍推進におけるポジティブ・アクション

行動計画

女性活躍の推進に向けた数値目標として下記の数値目標を変更し、2030年度までの達成に向け取り組んでまいります。

DE&IのKPI

設定指標	2023年度	2026年度	2030年度
女性管理職比率 ^{*1}	14.1%	25%以上	35%以上
女性役付者比率 ^{*2}	25.6%	35%以上	45%以上
男性育休取得日数(平均) ^{*3*5}	6.4営業日	12営業日以上	24営業日以上
男性育休取得日数のガイドライン	10営業日以上	10営業日以上	20営業日以上
ガイドライン以上取得者の割合 ^{*4*5}	34.6%	80%以上	80%以上

*1 管理職とは、女性活躍推進法における管理職を指す。具体的には、『課長』以上の職位にある者。

*2 役付者とは、担当業務の責任者として、組織マネジメントの職責を担う者。具体的には、管理職に加え、部下を持つ職務にある『課長代理』『調査役』の職位にある者。

*3 当該事業年度に復職した男性職員の合計育休取得日数を当該育休取得人数で除して算定。

*4 *3の取得日数がガイドライン以上の男性職員の人数を分子とし、*3と同じ育休取得人数で除して算定。

*5 本指標の前提として、男性育休取得率100%を目標として掲げる。

女性活躍推進のKPI

		2023年度 (2024年3月)	2026年度 (2027年3月)	2030年度 (2031年3月)
1. 女性を次長(管理監督者)に積極登用	女性管理職	60人	➔	192人
2. 課長ポストに占める女性を増加	女性課長	67人	120人	120人
※業務課長については現存の兼務次長を解除し、新たに女性を登用	うち業務課長	64人	100人	100人

目標達成に向けた具体的な取組み

女性管理職・女性役付者の増加に向けた積極的登用と配置

次長(管理監督者)に積極登用し、課長ポストに占める女性を増加させることで目標達成を目指します。

本部企画部門等に女性を積極配置

目指す姿：本部企画部門等の女性職員比率を50%まで引き上げる(約100名の配置入替)

その実現のため、段階的KPIとして、2030年度の同比率を40%以上(約60名)とする。

⇒中計Plus期間中の目標として、女性の本部企画部門等への配置を15名実施。

女性管理職・女性役付者の増加に向けたキャリア意識の醸成

女性のキャリア意識を高め、
登用の候補者を増加させる

- 女性管理職候補者に対するメンター研修の継続実施によるキャリア意識の形成
- 女性ロールモデルの情報発信媒体を活用した周知
- アンコンシャス・バイアス研修の内容を階層別研修で講義する等、組織に女性を公平に登用する考え方を根付かせる。

家庭生活における男女共同参画を促進するための環境整備

- 育児短時間勤務を使いやすくするための制度整備

男性の育児休業の長期化に向けた風土の醸成

真に男性の育児参加を促進するためには
長期間の育児休業取得が必要であることから、
今後は取得日数の増加を目指します

⇒2026年度には、「育休取得日数(平均)12.0営業日以上」かつ「10営業日以上取得者割合を80%以上」とする。

- 長期(数カ月)の男性育休取得者には、代替要員を用意できるよう資源配分に要員確保(当初2名程度)
- 育児休業を最低2週間(10営業日)取得する運用を周知し、人事部による運用フォロー(部店への働きかけ)を実施。
- 長期取得者の体験談等を掲載した媒体発信
- 取得期間の社内公表による長期取得文化の醸成

女性リーダー研修

女性職員の視野拡大やモチベーションアップ、マインドセット等を目的とし、毎年研修を実施している。



ます。これまでに、のべ450名超の女性職員が参加しました。

	テーマ
2013年度	マネジメントスキル・コミュニケーションスキル
2014年度	キャリアデザイン
2015年度	キャリアデザイン
2016年度	キャリアデザイン(他行合同)
2017年度	キャリアデザイン(他行合同)
2018年度	キャリアデザイン(他行合同)
2019年度	キャリアデザイン
2020年度	キャリアデザイン
2021年度	キャリアデザイン アンコンシャス・バイアス
2022年度	キャリアデザイン アンコンシャス・バイアス
2023年度	キャリアデザイン、リーダーシップ(他行合同)

ダイバーシティメンタリングプログラム

役員や部長をメンター、将来の女性部長・次長候補者をメンティとし、相談や助言による相互成長を目的としてプログラムを取り入れています。

内容

- 導入研修
- メンター・メンティ面談
- 外部講師による個別ヒアリング
- 中間シェア会
- 先輩メンティへの質問会
- キャリアプラン発表会



	メンター	メンティ	2024年4月現在
2017年度	役員	次長7名 調査役1名	部店長5名 次長3名
2019年度	役員・部店長	課長6名	部店長3名 次長1名 課長2名
2020年度	役員・部店長・サポート役	課長5名 上席代理1名	部店長1名 次長2名 課長3名
2021年度	役員・部店長	課長4名 支店長代理2名	次長2名 課長3名 課長代理1名
2022年度	部店長	次長1名 課長7名	次長1名 課長7名
2023年度	部店長	課長8名	次長1名 課長7名

仕事と育児の両立支援

「復帰応援ミーティング」の開催

出産前から育児休業復帰後まで、それぞれ同じ立場の職員が集まる機会として、「復帰応援ミーティング」を開催しています。銀行からの情報提供、参加者同士の情報交換、先輩職員の体験談などを通して、自身の両立方法や今後のキャリア形成について考えます。2013年度より毎月開催しており、参加者はのべ2,000人を超え、男女関係なく、出産前から子育て中の職員の重要なネットワーク作りの場となっています。



復帰応援ミーティング

プランニングダイアリー・PAPA'S HAND BOOK

出産した女性職員へのお祝いとして、職場復帰を支援するツール「プランニングダイアリー」を贈呈しています。

また、仕事と家庭の相乗効果を図る為、お子さんが誕生した男性職員に、誕生後に必要な情報が多数掲載された「PAPA'S HAND BOOK」を贈呈しています。



新たにママ・パパとなった職員にはお祝いとして、頭取からのメッセージを贈呈しています。

企業主導型保育所の共同利用による活用

慢性的な保育所不足が続く中、企業主導型保育所の共同利用を積極的に進め、企業が主体的に保育所を確保し、育児休業からの復帰を支援しています。

『働くパパママの座談会』の開催

将来の“小1の壁”^{*}に向けて、少しでも不安を払拭すること、またパパママという同じ立場で働く仲間と交流することを目的として、『働くパパママの座談会～小1の壁に向けて～』を2022年度からの新施策として実施しました。



育休取得者の声

池田泉州銀行 東大阪支店
課長代理 宮原 卓也

育児休暇を取得した感想

私は2024年2月16日に第2子が誕生し、3月11日から25日までの2週間と2024年上期中に2週間のお休みをいただき、合計1ヶ月の産後パパ育休を取得する予定です。育休期間中は、朝食の準備から始まり、長女の保育園の送迎、洗濯掃除、第2子のミルクや沐浴、おむつ交換などで、あっという間に2週間が経過しました。妻はこの一連の家事育児を日々こなしていることをあらためて体感し、『私は仕事に行かせてもらっている』という考えに変わりました。



育児休暇を取得した際の職場の反応について

育休を取得させていただくにあたって半年ほど前からおおよその取得タイミングをイメージし、支店長、営業次長に相談させていただいておりました。快く相談にのってくださり、感謝しきれません。また、職場の皆さまにも急な顧客対応等、たくさんのサポートをいただいたことで、あらためて仕事は『チームプレイ』だということを学びました。

業務面で活かせるような成長した点

育休期間中問わずではありませんが、育児に手のかかる乳児期はとにかく時間がありません。限られた時間の中で最大のパフォーマンスを発揮できるよう、中長期の計画から目先の行動計画に落とし込むことを心掛け、日々業務に励んでいます。結果、不要な残業は減り、業務効率が改善いたしました。育児を通して、働き方、心構えを再考したことで私個人の生産性向上につながる貴重な経験となりました。

本イベントでは、上手く両立を図りながら“小1の壁”を乗り越え、各現場で活躍している当行職員によるパネルディスカッションおよび座談会を実施し、前向きな両立やキャリア形成に向けて意見を深めました。

※子供の小学校入学を機に、保育園時代よりも仕事と家庭・育児との両立が難しくなる問題のこと

ワーク・ライフ・バランスの向上

夏休み!Kidsバンキングカレッジ

当行職員の子供(小学生)を対象に2015年から実施。銀行の仕事や親の職業について学ぶ機会、働くことについて親子で考える機会を提供することで、家族間のコミュニケーション増進や職員自身のマインドセットなど、ワーク・ライフ・バランス向上に繋がっています。

2023年度は江坂支店で開催しました。

内容 ●クイズ形式の講義 ●支店内探検 ●札勘体験
●名刺交換 ●親への仕事インタビュー ●表彰式



休暇取得の促進、早帰りウィークの実施

休暇取得は心身の健康のために、非常に重要なものとなります。心身ともにリフレッシュすることで仕事に対するモチベーションや集中力向上による生産性向上等が期待されます。制度休暇は12日設定しておりますが、その他の年次有給休暇についても積極的な取得を促進しております。

また、年2回、早帰りウィークを設定しており、2023年度は8月7日～18日、2月5日～16日に実施しました。

多様な働き方の推進

『ジョブ型雇用制度』の導入

当社に「DX戦略室」および「デジタルバンク準備室」を設置することに合わせて、2023年4月より『ジョブ型雇用制度』を導入しました。

デジタル分野の高度かつ専門的な知見・スキルを持つ人材獲得強化のため、職務の難易度・市場価値に応じた処遇として、既存の人事制度とは異なる処遇テーブルを設けました。

今後、システムエンジニアやデータサイエンティストといった高度専門人材をキャリア採用市場で柔軟に確保するため、職務を限定した「特別契約社員」として雇用いたします。

ビジネスネーム利用制度

キャリアや人脈の継続的な構築や改姓時の事務負担軽減を目的に、婚姻等により改姓した職員が、業務において引き続き改姓前の氏名を「ビジネスネーム」として利用できる制度を設けています。

制服の刷新

2021年11月、ジェンダーフリーの観点から営業店の制服を刷新いたしました。

また本部では、より一層自由闊達で多様性や働きがいのある職場づくりを目的として、ビジネスカジュアルを導入しています。



	2022年度 実績	2023年度 実績
男女賃金格差		
正規	64.5%	65.2%
非正規*1	79.8%	78.1%
合計	55.9%	56.6%
経験者採用比率	13.8%	21.7%
障害者雇用比率*2	2.36%	2.43%

※1 非正規労働者については正規労働者の所定労働時間で換算した人員数を基に平均年間賃金を算出

※2 法定比率:2023年度(2.3%)、2024年度(2.5%)、2025年度(2.7%)

人権方針

人権尊重の一層強化

2024年4月、「池田泉州ホールディングスグループ人権方針」を制定しました。

2011年に国連で「ビジネスと人権に関する指導原則」が採択されて以降、企業の人権尊重への取組みに対する重要性は、国内外において高まりを見せています。また、人々の価値観が多様化するなか、企業における事業やサービスの拡大に合わせて配慮すべき人権課題も広がっており、企業の社会的責任を果たすうえでも人権尊重への取組みは、ますます重要となっております。

池田泉州ホールディングスグループは、人権尊重を重要なテーマとして位置付け、今後も人権に関する国際的な規範に則した事業活動を取組むなど、人権尊重への取組みを強化し、持続可能な成長と社会貢献を実現してまいります。

「池田泉州ホールディングスグループ人権方針」の詳細な内容については、以下URLをご参照ください。

(URL:<https://www.senshuikedahd.co.jp/ir/e-koukoku/esg/jinkenhoushin.html>)

なお、2024年度については、以下のとおり、池田泉州ホールディングスグループ人権尊重推進目標を策定しております。

1. 人権に関する基本的な認識の共有

- 世界的に関心が高まる人権に関する課題や我が国における人権問題を正しく理解
- 池田泉州ホールディングスグループが「人権方針」を策定した背景・理由を理解

2. 人権に関する研修・啓発活動の実施

- 経営陣から人権に関するトップメッセージを展開
- 各職場における人権問題(各種ハラスメント等)に関する研修・勉強会の実施
- 人権に関する相談窓口(ホットライン制度)活用を促進

3. 人権に関するデュー・ディリジェンスの着手

- 当社が提供している商品・サービスに対する人権デュー・ディリジェンスの着手

健康経営

2018年3月27日「健康経営宣言」を策定しました。

健康経営宣言

池田泉州銀行は、職員の心身の健康が将来的な成長と地域への貢献に重要であると考え、職員及びその家族の心身の健康増進に向けた取組を積極的に行ってまいります。
また企業の健康増進を推奨する商品の提供や、地域のスポーツイベントへの協賛等を通じ、地域の健康づくりへのサポートを進めてまいります。

健康経営ミーティング

代表取締役2名、人事部、健康保険組合、産業保健スタッフが参加し、健康経営ミーティングを実施しております。2023年9月には、「①健診結果を踏まえた健康増進施策」、「②人間ドック機関ごとの健診内容の差異と今後の対応」という2つのテーマについて、ミーティングを行いました。



健康経営の推進に向けた取り組み(池田泉州銀行)

禁煙の推進

職員の禁煙支援について、以下のような施策を実施しています。

●全館禁煙の実施

池田泉州銀行の全ての建物・敷地・設備内を全面禁煙とし、受動喫煙の防止を推進

●禁煙ガイドブック、禁煙に関する保健だよりの配布

保健師監修による禁煙を希望する職員のためのガイドブックを配布

●禁煙アプリの導入

自身のスマホにインストールし、約半年間、スマホでの面接指導や投薬治療により禁煙を目指します

健康支援アプリを活用した生活習慣改善

健康支援アプリを全職員に配布し、以下のような施策を実施しています。

- 「**部店対抗ウォーキングイベント(歩数競争)**」の実施
部店単位、個人単位で歩数競争を実施し、上位の部店・個人に表彰を実施
- 「**まいにち健康チャレンジ**」の実施
運動・食事・睡眠・喫煙・飲酒などの中から自身の希望する目標を選び毎日記録を実施
- 体重・血圧等の管理**
体重計・血圧計との自動連携機能を用いた日々の健康管理



	2022年度実績	2023年度実績
有給休暇取得率	52.9%	51.5%
月平均時間外勤務	12.1時間	12.7時間
ストレスチェック受検率	96.5%	96.5%
特定保健指導実施率	45.6%	58.4%
喫煙率	14.9%	14.3%

定期健診の要再検査・精密検査対象者の受診徹底

重症化予防を目的として、人事部・健康保険組合が連携して対象者へ受診勧奨を実施

産業保健スタッフによる健康相談

保健師による健康相談を実施し、健康増進に向けたアドバイス等を実施










ストレスチェックマネジメント資格の取得推奨

管理職を目指す職員に「メンタルヘルスマネジメントⅡ種(ラインケアコース)」を推奨

時間外勤務の削減に向けた取組

- 毎週水曜日を「No残業デー」に設定し、定時退行を促進
- フレックス勤務やテレワークの活用により、職員のニーズに応じて効率的に働ける環境を推進

外部からの評価 (池田泉州銀行)

- 健康経営優良法人** 優良な健康経営を実践している企業を認定する制度。2018年から7年連続で認定されています。

- えるぼし認定** 女性の活躍を推進している企業を認定する制度。2016年、最上位である「三つ星レベル」を取得しています。

- プラチナくるみん** 仕事と育児の両立支援に取り組んでいる企業を認定する制度。2017年に「くるみん」、2020年にはより高い水準をクリアした企業として「プラチナくるみん」に認定されました。

- 均等・両立推進企業表彰(厚生労働省)** 2016年度、「均等・両立推進企業表彰」の均等推進企業部門において「厚生労働大臣優良賞」を受賞しました。

- 大阪市女性活躍リーディングカンパニー市長表彰(大阪市)** 2016年1月から12月までに認証された95団体の中から、特に先進性に富む、あるいは地道な努力を続けている企業として、「最優秀賞」を受賞しました。

- 大阪府「男女いきいきプラス事業者」認定** 男女が働きやすい職場環境の整備と、さらなる女性活躍に向け取り組む事業者が認証される制度。2018年、「大阪府 男女いきいきプラス事業者」として認証を受けました。

- 活躍する女性リーダー表彰(愛称:ブルーローズ表彰)** 2022年度より「大阪サクヤヒメ表彰」の後継として、今後のさらなる活躍が期待され、後進のロールモデルとなる女性リーダーを表彰するもの。2023年度は1名が「ブルーローズ賞」を受賞しました。(累計3名)


第5次中期経営計画Plus(2024年度～2025年度)

第5次中期経営計画 Plus の位置づけと池田泉州ホールディングス連結当期純利益について(P48-52)

- 徹底したソリューションで地域のお客さまのお役に立つという方針の下、Vision'25の実現を目指すという考えは変わらないことから、**第5次中期経営計画を2025年度までローリング**
- 将来を見据えた戦略的投資(人的資本投資、デジタルバンク等)を強化
- 緩和的な金融環境が継続するという前提(マイナス金利解除後の預金金利引き上げ、短期金利上昇は織り込み済み)の下、上記、戦略的投資を実施しながら、2025年度の**池田泉州ホールディングス連結当期純利益は110億円以上と増益を計画(従来目標は100億円以上)**

企業価値向上に向けた取り組み(P29-36)

- PBR1倍に向けて、長期目標をROE8%とする
- 株主還元率のコミットメントを30%以上から40%以上へと引き上げ

人材戦略(人的資本経営)(P37-47)

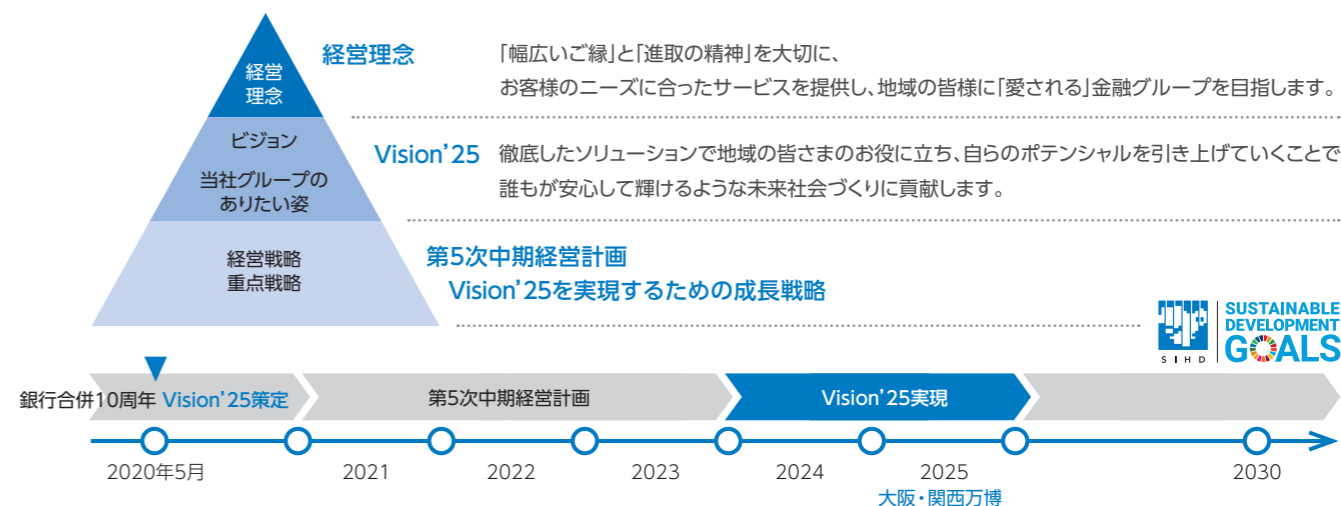
- 2024年4月に**人的資本経営基本方針**を制定。ポテンシャルB/Sにおける多様な人材リソースの拡大により企業価値向上を目指す

デジタルバンク(戦略的投資)(P65-66)

- 中小事業者の一層の支援に取り組むべく、「データでビジネスを応援する」をミッションとした「O1Bank設立準備株式会社」を設立

Vision'25と第5次中期経営計画(2021～2023年度)

- 当社グループは、銀行合併10周年の節目となる2020年5月に、2025年大阪・関西万博の飛躍の年に向けた**当社グループのありたい姿**としてVision'25を策定
- 徹底したソリューションで地域のお客さまのお役に立つという方針の下、Vision'25を見据えた成長戦略の実現を目指し、**第5次中期経営計画(2021～2023年度)**を策定



第5次中期経営計画の振り返り(計数)

最終2023年度の計数目標を達成。KPIとしていたソリューション件数も堅調に増加しました。

	2021年度 実績	2022年度 実績	2023年度 実績	2023年度 目標
HD連結 当期純利益*1	114億円	95億円	108億円	106億円
ROE	4.6%	4.0%	4.6%	4%台半ば
自己資本比率	9.9%	12.8%	12.7%	12%台半ば
銀行単体 コア業務純益	113億円	168億円	139億円	131億円
本業利益*2	64億円	101億円	96億円	94億円
コアOHR	79.0%	70.6%	74.4%	75%台
KPI ソリューション件数	7,194件	8,238件	11,132件	10,000件

*1 親会社株主に帰属する当期純利益

*2 本業利益(顧客向けサービス業務の利益)=貸出残高×預貸金利回り差+役員取引等利益-営業経費

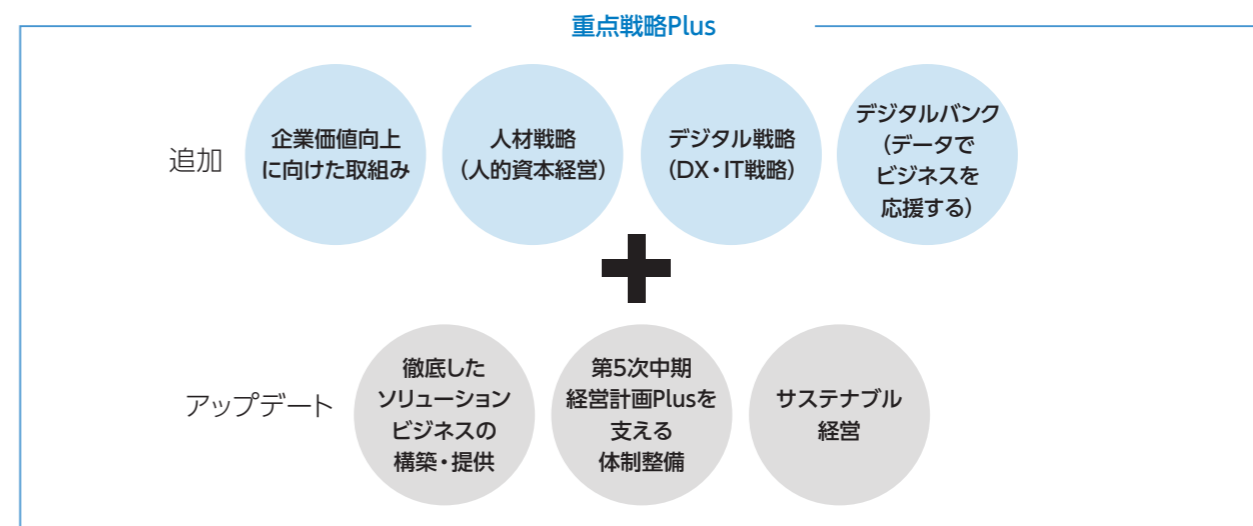
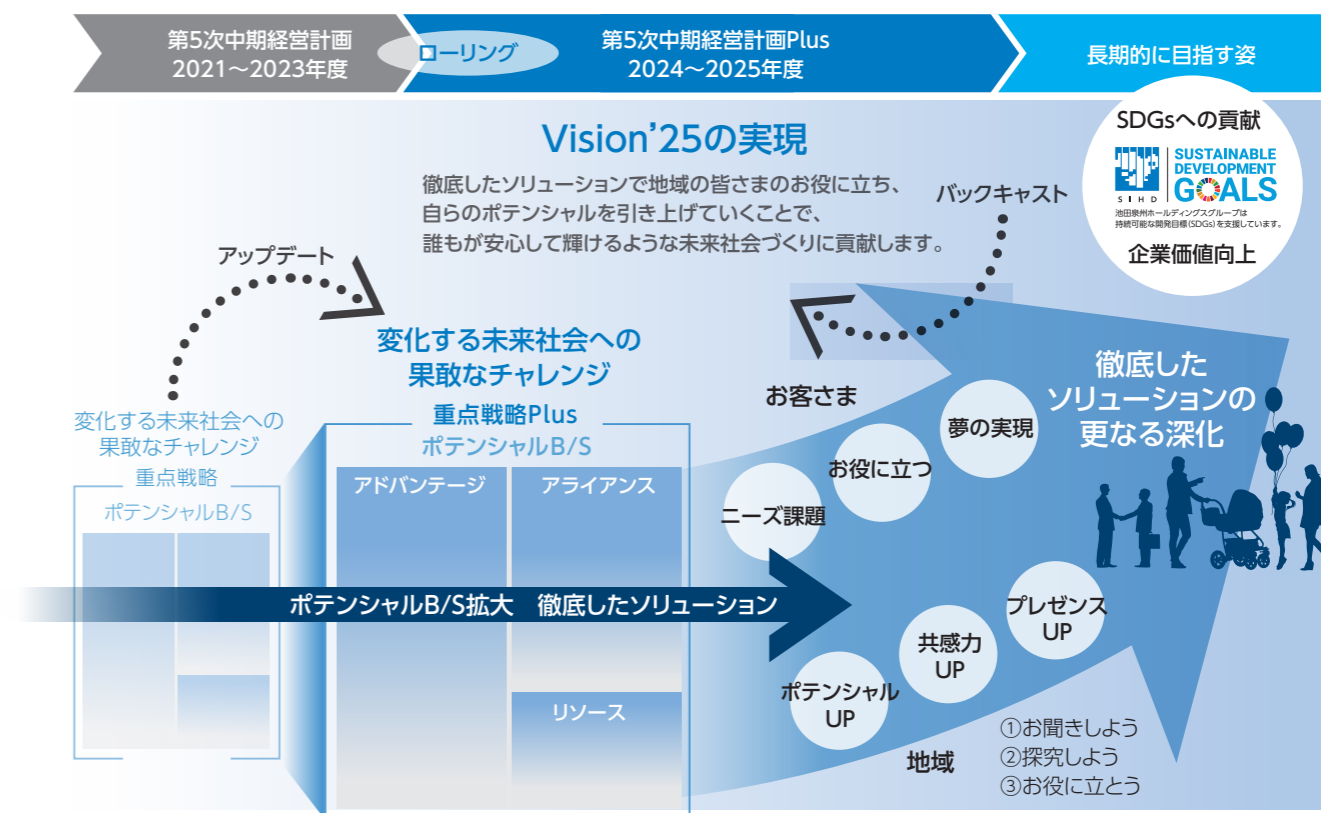
第5次中期経営計画の振り返り(重点戦略)

更なるROE向上に向け、採算性の高いアセットの積み上げや、ソリューションビジネス徹底による役務収益の拡大、持続的な成長に向けた人材戦略(人的資本投資)、デジタル戦略をより一層強化していく必要があると認識しております。

成果	課題
徹底したソリューションビジネスの構築・提供 <ul style="list-style-type: none"> ソリューション件数、本業利益は着実に増加 サービサー、AIオンデマンド型交通新会社を設立し、グループ戦略を推進 	更なるROE向上に向けた取り組み 採算性の高いアセットへのアロケーション 強固なリスク管理の上で、前向きなリスクテイク 利益は目標達成も、ROEは低水準に留まる。RORA改善が必要。
お客さま起点主義の徹底 <ul style="list-style-type: none"> 業績表彰制度を廃止して3年が経過し、各営業拠点による主体的な計画策定が浸透 	人材戦略(人的資本投資) 人的資本への投資、エンゲージメント向上 人材が有する知識、技能その他の能力及び適性を見出し、最大限に活かすマネジメントが必要。
資本・配当戦略 <ul style="list-style-type: none"> 1株あたりの配当を7.5円から12.5円に引き上げ(株主還元率30%以上を確保) 政策保有株式の縮減目標(20%未満)を達成 	デジタル戦略(DX・IT戦略) DX推進 顧客利便性の更なる向上、デジタルツールを活用した職員・組織の生産性向上が必要、DX人材が不足。
サステナブル経営 <ul style="list-style-type: none"> CDP「気候変動レポート2023」でB評価を獲得 	

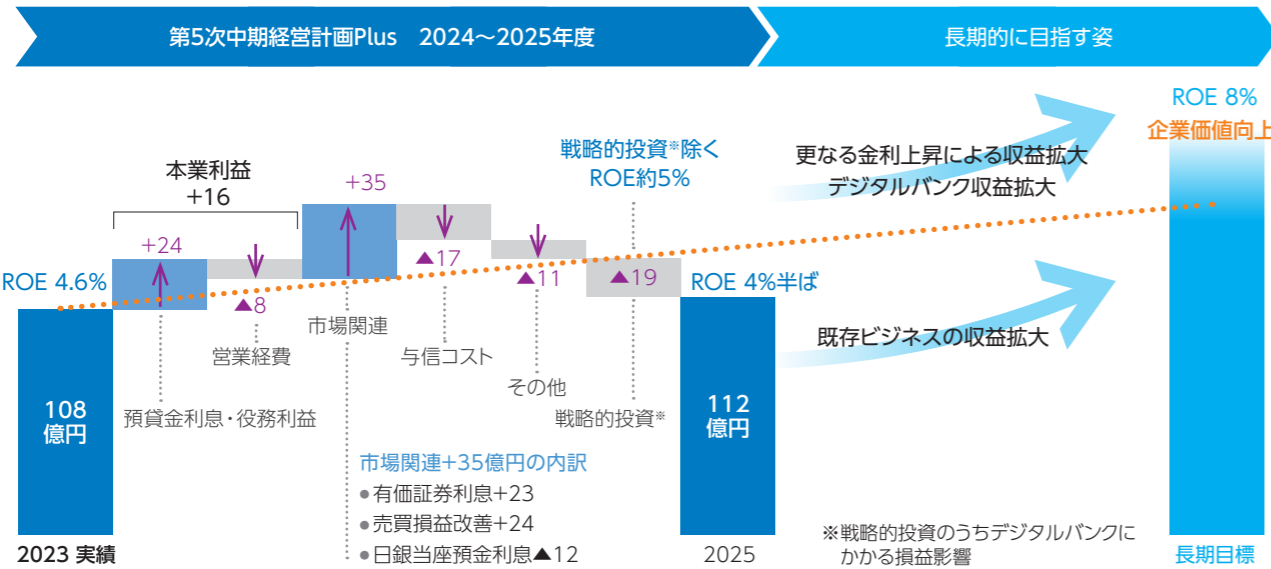
第5次中期経営計画Plus(2024~2025年度) 位置づけ

- 2024年度以降も、**徹底したソリューション**で地域のお客さまのお役に立つという方針の下、Vision'25の実現を目指すという考えは変わらないことから、**第5次中期経営計画を2025年度までローリング**しました
- ローリングにあたって、環境変化や中長期展望からのバックキャストを踏まえ、**重点戦略を見直し**しております



第5次中期経営計画Plus(2024~2025年度) 池田泉州ホールディングス連結当期純利益

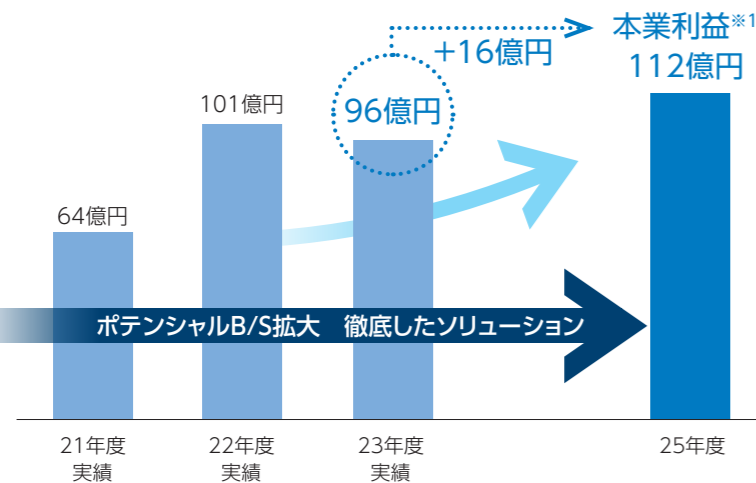
- 本業利益や戦略的投資(デジタルバンクにかかる先行費用)を除く利益は着実な成長を見込んでおります
- 既存ビジネスの収益拡大に加え、デジタルバンクの収益拡大等により、長期的な企業価値向上ROE8%を目指します



第5次中期経営計画Plus(2024~2025年度) 本業利益

- 徹底したソリューションを確立させ、ソリューションビジネスの成果である本業利益を増加、2025年度110億円以上を目指します
- M&A・事業承継、ストラクチャードファイナンス等のソリューション強化により役務収益増加を図ります

徹底したソリューションを確立 本業利益110億円以上へ

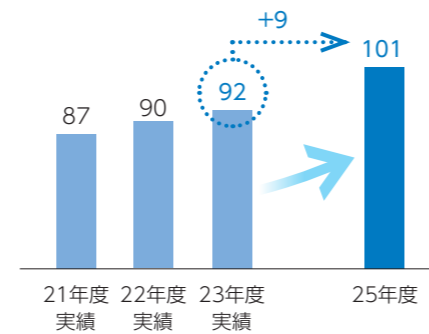


ソリューション件数

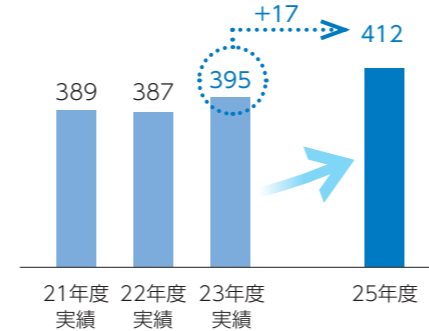


※1 本業利益(顧客向けサービス業務の利益) = 貸出残高×預貸金利回り差+役務取引等利益-営業経費

法人・個人の役務収益*2(億円)



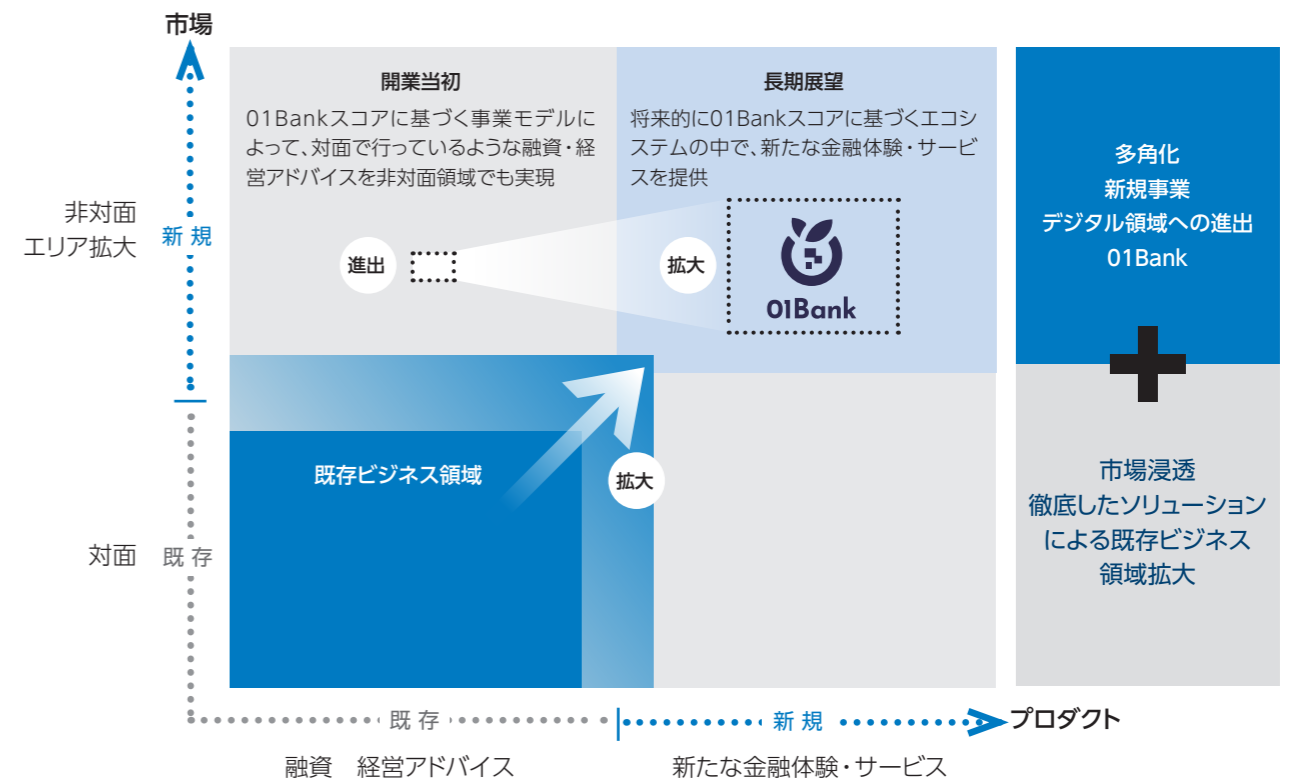
預貸収支(億円)



第5次中期経営計画Plus(2024~2025年度) 長期的な成長戦略

徹底したソリューションによる既存ビジネス領域拡大に加え、デジタルバンク事業による新たな事業領域拡大により、当社グループの持続的な成長を目指します

既存ビジネス領域拡大と新たな事業領域拡大



第5次中期経営計画Plusの主要計数詳細

	2024年度 第5次中期経営計画Plus	2025年度		長期的に 目指す水準
		目指す水準	第5次中期経営計画Plus	
HD連結				
当期純利益	110億円	100億円以上	112億円	200億円
ROE	4.5%	—	4.4%	8%
自己資本比率 (パーゼルⅢ最終化ベース)	11%台半ば (9%台半ば)	—	10%台前半 (9%台前半)	9~10%
銀行単体				
コア業務純益	133億円	150億円以上	161億円	
本業利益	92億円	110億円以上	112億円	
コアOHR	75%台	—	72%台	
KPI				
ソリューション件数	11,400件	12,000件	12,000件	
PBS残高 (パーソナルB/S残高)	—	—	6.2兆円	2030年度 7兆円

徹底したソリューションビジネスの構築・提供

池田泉州ホールディングスグループは、グループを俯瞰する5部門を設置し、「グループ体によるスピーディなソリューションの提供」「グループシナジーの発揮」に努め、環境や課題・ニーズの変化に素早く対応します。

KPIのソリューション件数・お客さまかわり資産残高(PBS残高)は5.94兆円と着実に増加しております。

2023年度のソリューション件数は、目標10,000件を達成し、2025年度は12,000件の目標を掲げております。

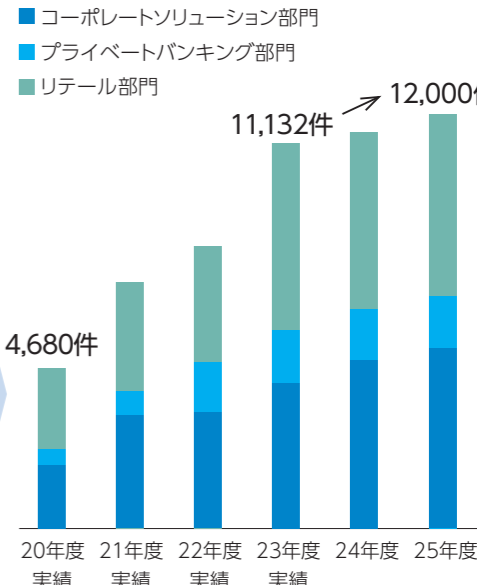
デジタルバンク事業への参入



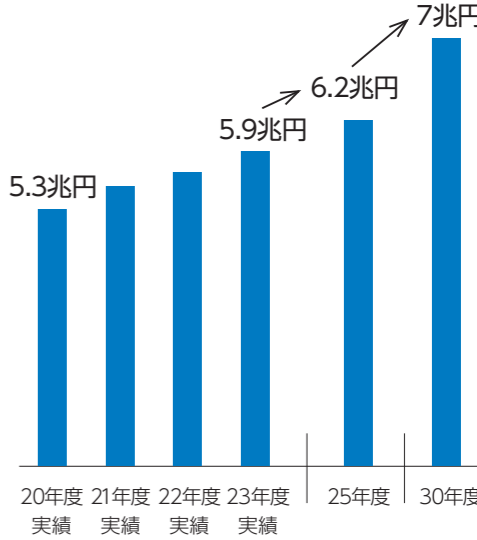
グループ戦略部の役割

- グループ会社のサポート部隊**
- グループ既存事業のさらなる深化
 - グループ新規事業の創出
 - グループ会社間のリソース最適化
 - 外部環境・規制緩和動向の調査・研究

KPI ソリューション件数



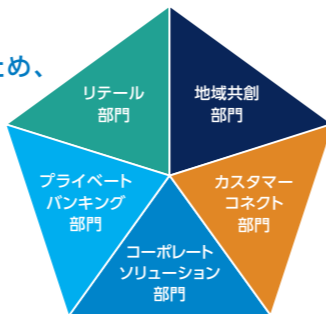
KPI お客さま関わり資産残高(PBS残高)



AIオンデマンド型交通事業に参入

- 地域公共交通の維持にお役に立つべく、グループ内に他業銀行業高度化等会社となる新会社を設立
- 本事業は地域住民の利便性向上を図るとともに、高齢者のお出かけ支援、ひいては健康増進に繋げることを目指す

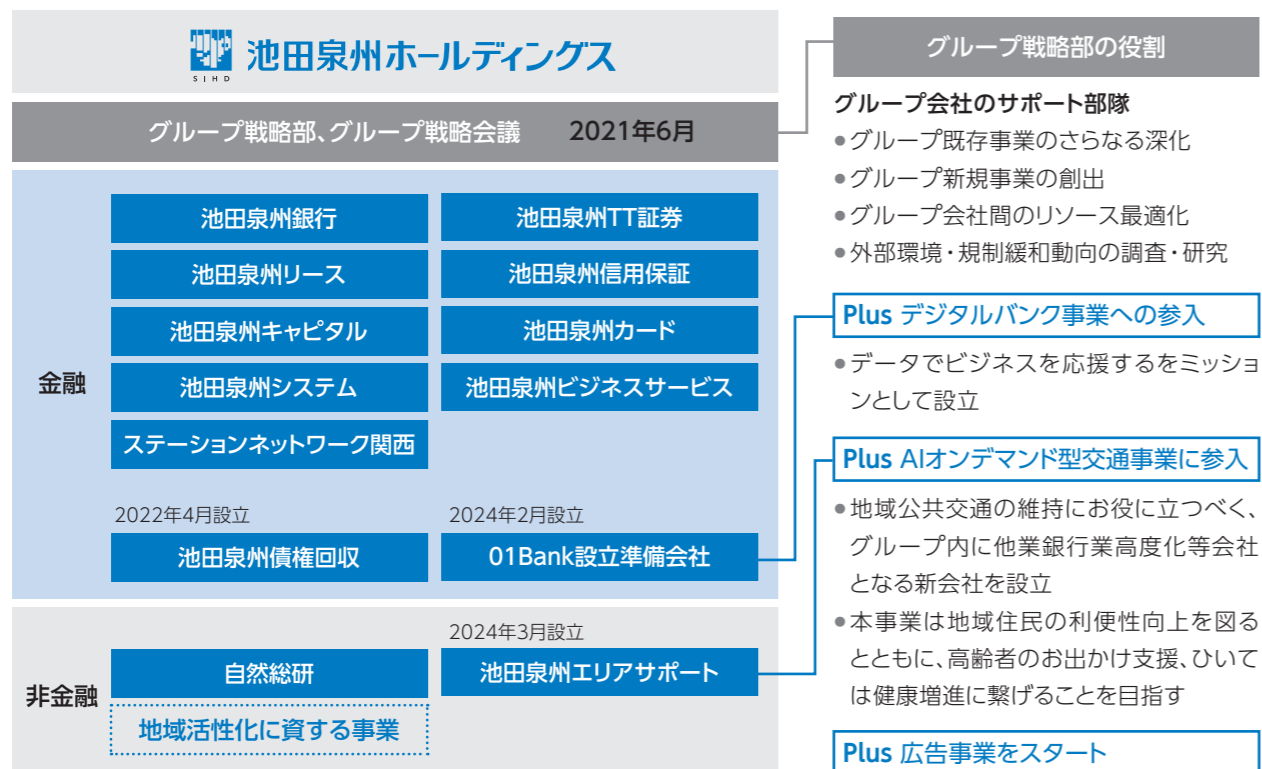
池田泉州ホールディングスグループは、徹底したソリューションをご提供するため、グループを俯瞰する5部門を設置し、「グループ体によるスピーディなソリューションの提供」「グループシナジーの発揮」に努め、環境や課題・ニーズの変化に素早く対応し、変化する未来社会に果敢にチャレンジしてまいります。



ソリューションの構築・提供

- 生産年齢人口減少、少子高齢化が進展する中、地域経済活性化に向けた地域金融機関の取組みが期待されている
- 金融業務だけでなく、非金融業務を含めた持続可能なビジネスモデルの構築により、グループの持続的な成長を図る

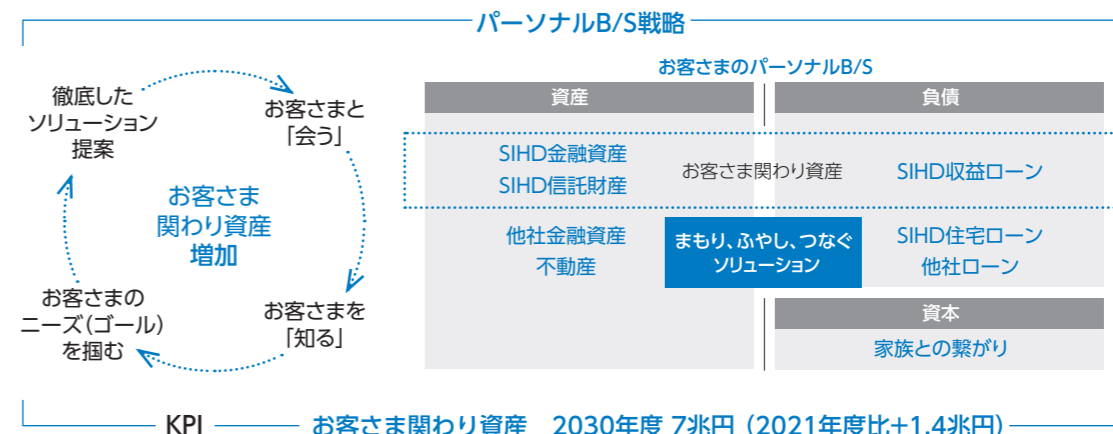
ホールディングスグループ機能の強化



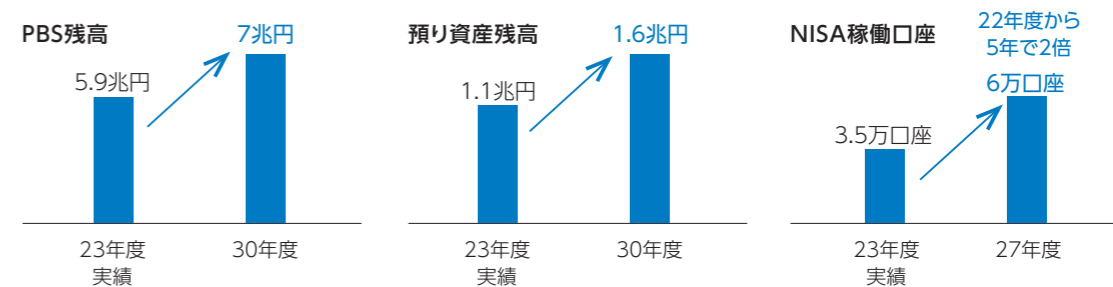
リテール部門/プライベートバンキング部門

アセットソリューションビジネス:パーソナルB/S戦略 新たな収益基盤の拡大(ストックビジネスへの転換)

- お客様の保有する金融資産・不動産・家族との繋がり(パーソナルB/S)をまもり、ふやし、つなぐソリューションを提供
- お客さま関わり資産の増加と次世代を含めた長期取引を構築し、持続可能な預り資産のストックビジネス化を図る
- 「資産運用立国」の実現に向け、金融リテラシー向上に繋がる情報発信により家計の投資促進、資産形成支援に取り組む

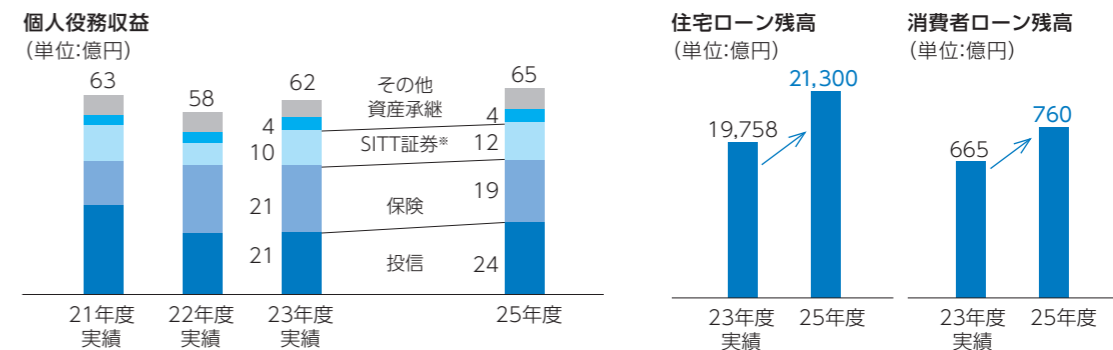
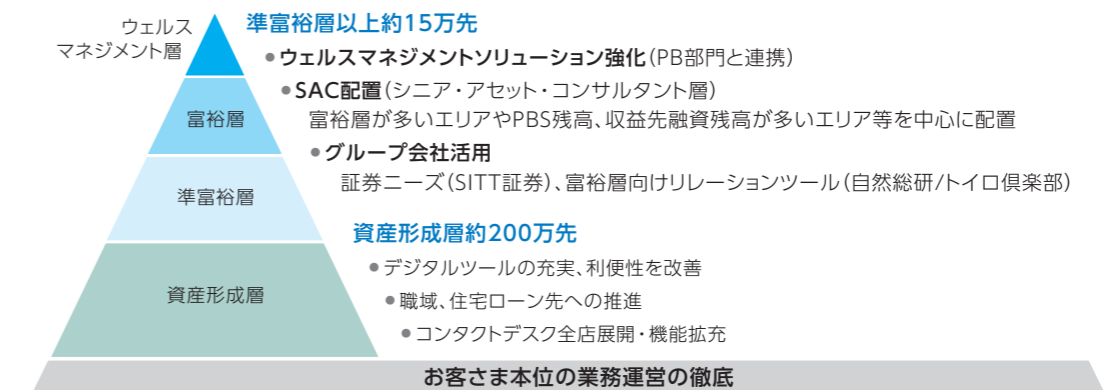


まもり、ふやし、つなぐアセットソリューションを提供



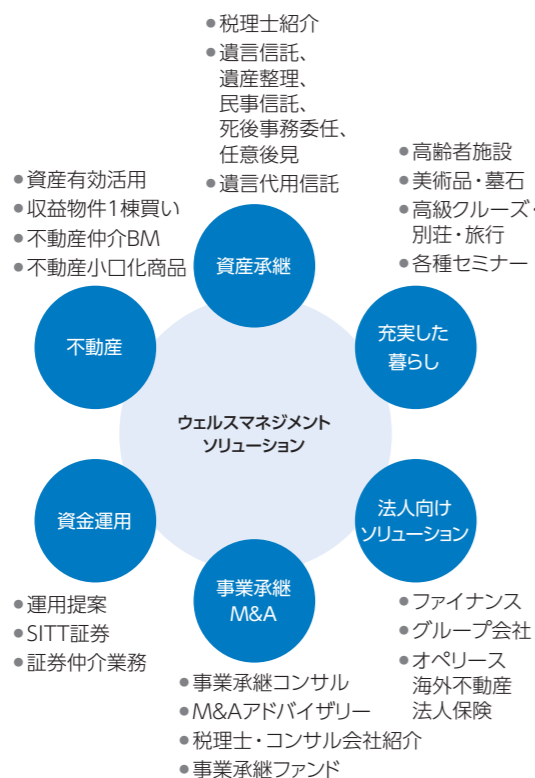
セグメント別営業体制強化

- 人生100年時代におけるお客さまの豊かなライフプランの実現に向け、「健全な資産形成」、「円滑な資産管理・承継」、「超高齢化社会に対応したサービス」等、グループ会社を含めたソリューションを対面・非対面チャネルによるソリューションを通じて、健康で豊かな人生をサポート



ウェルスマネジメントソリューション

●お客さま本位の業務運営をもとに、有価証券や不動産など資産の運用、活用、管理、承継等へのオーダーメイド型ソリューションを通じて、お客さまの資産を守り育て、そして、夢を叶え充実した暮らしをサポート

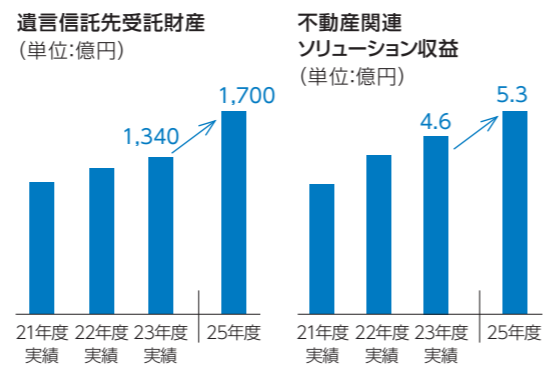


当行における相続発生件数は年々増加
(2020年8千先⇒2023年11千先)

資産承継ソリューションの提供、アプローチ強化

- 死後事務委任業務の導入(2023年12月～)
- 任意後見業務の導入(2024年2月～)
- 遺産整理業務&税理士紹介の提携先追加(2024年1月～)
- 民事信託推進体制(外部アライアンス先を拡充へ)
- 不動産関連ソリューション推進体制強化

千里・箕面営業本部をプライベートバンキング部門のパイロットエリアとしてウェルスマネジメントソリューションを展開



ソリューション人材の声

池田泉州銀行 千里・箕面営業本部第2部
次長 塩田 順子

長年個人のお客さまに向けてファイナンシャル・ソリューション(資産運用)を中心に取り組んできましたが、真にお客さまの課題やニーズにこたえるためには、金融資産に限らず、不動産やご家族との繋がりなど、長期的な広い視点でのソリューション提案が不可欠だと感じました。

SAC(シニア・アセット・コンサルタント)としてまだ駆け出しではありますが、相続や不動産を含め専門的なソリューション提案を行えるよう日々励んでいます。課題解決のために、出し手の論理でなく「お客さま起点」の最適なソリューション提案を行うことを大切にしています。

今後は事業承継や法人向けソリューションにもワンストップで対応できるようになり、当エリアの特色に応じた新たなチャレンジをしていきたいです。

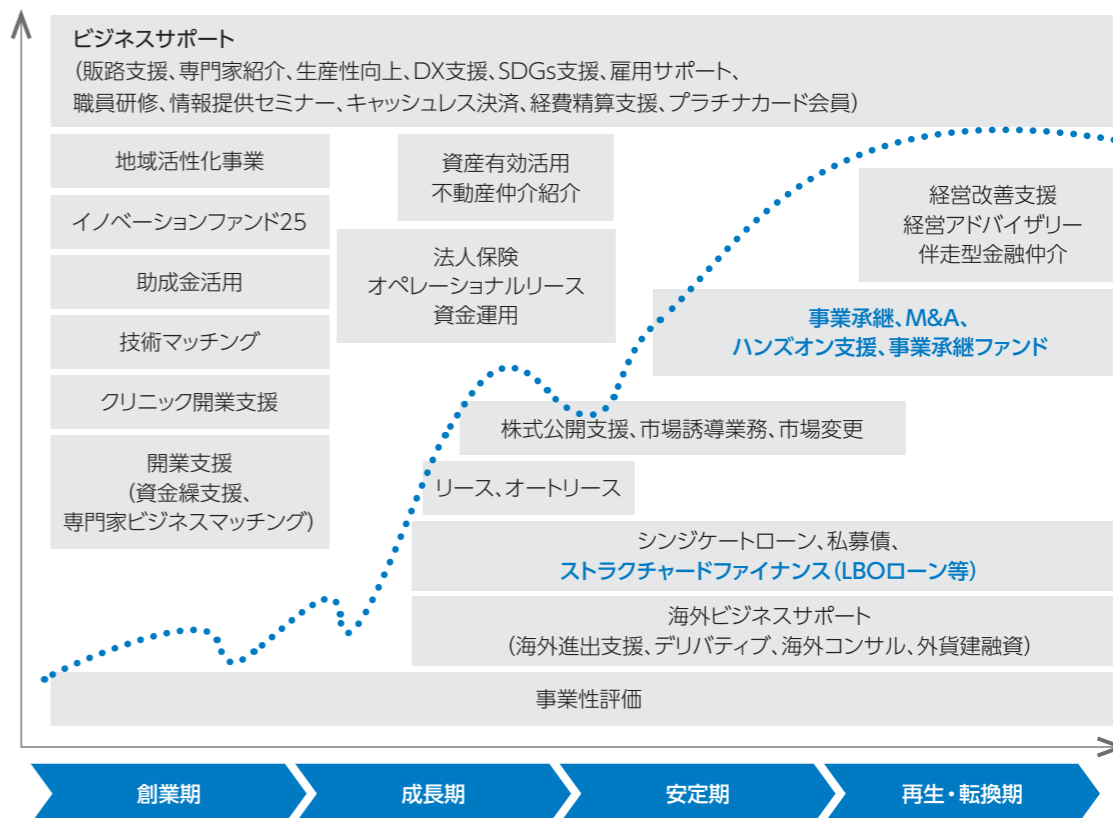


コーポレートソリューション部門

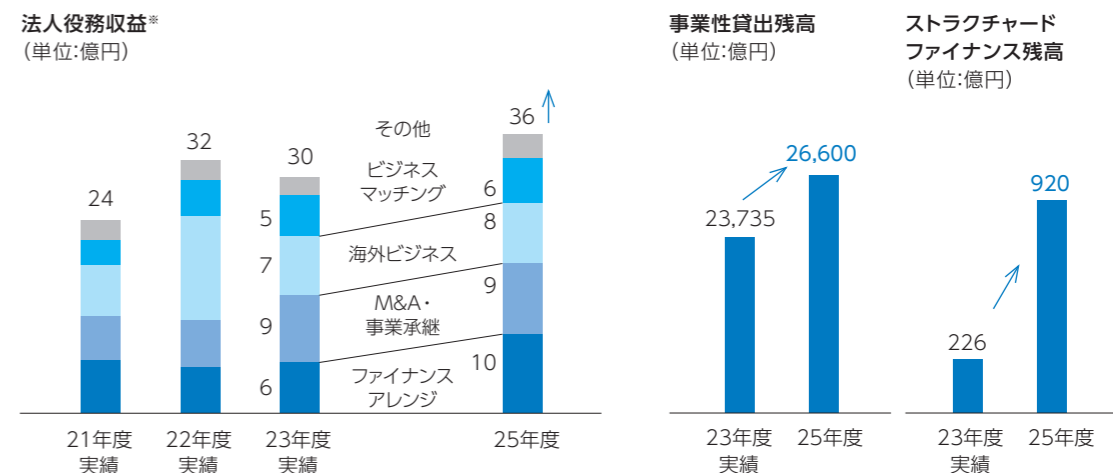


ライフステージ別の伴走型ソリューション

●事業性評価を起点として、お取引先企業の真の課題・ニーズを把握し、資金需要などに最適なタイミングで応えるとともに、伴走型ソリューションにより地元企業の成長を促し、企業価値向上をサポート



- 地元法人取引先、事業サポートを拡充
(新規専担者10名増員 2023年度21名→2024年度31名)
- 今後益々顕在化する事業承継ニーズへの対応
(M&Aアドバイザー室5名増員、ハンズオン型事業承継支援)
- 良質なアセットである収益物件融資の更なる積み上げ
- RORAを踏まえた戦略的なアセットの積み上げ **Plus**



※2022年度取組の市場性ローン手数料除く

ベトナム社会主義共和国ドンナイ省 コーディネーターグループとの 裾野産業育成に関する業務協力協定の締結

池田泉州銀行は、ベトナム社会主義共和国ドンナイ省コーディネーターグループと同国における裾野産業育成の分野で業務協力協定を2023年11月に締結しました。本協定は、日越外交関係樹立50周年事業及び日ASEAN友好協力50周年記念事業として認定されています。ベトナムへの投資やサプライチェーンの多元化を検討する日本企業にとって、ベトナムの裾野産業が未成熟である点が解決すべき課題となっています。当行は2022年8月よりドンナイ省コーディネーターグループと協力を開始し、日越ビジネスの活性化に取り組んできました。本協定は、これまでのお互いの取り組みを評価し、さらに加速・発展させることで、当行取引先やドンナイ省及びその他省市の企業の発展に貢献するべく締結するものです。



人材採用サポート

池田泉州銀行は、2018年に人材紹介業務の免許を取得し、これまで多くの取引企業さまの採用のサポートを行ってきました。

また、当行が取引企業さま、求職者さま両方の支援を行う両手型の人材紹介業務以外にも各提携先のご紹介を通して、幅広い人材のニーズにお応えしています。

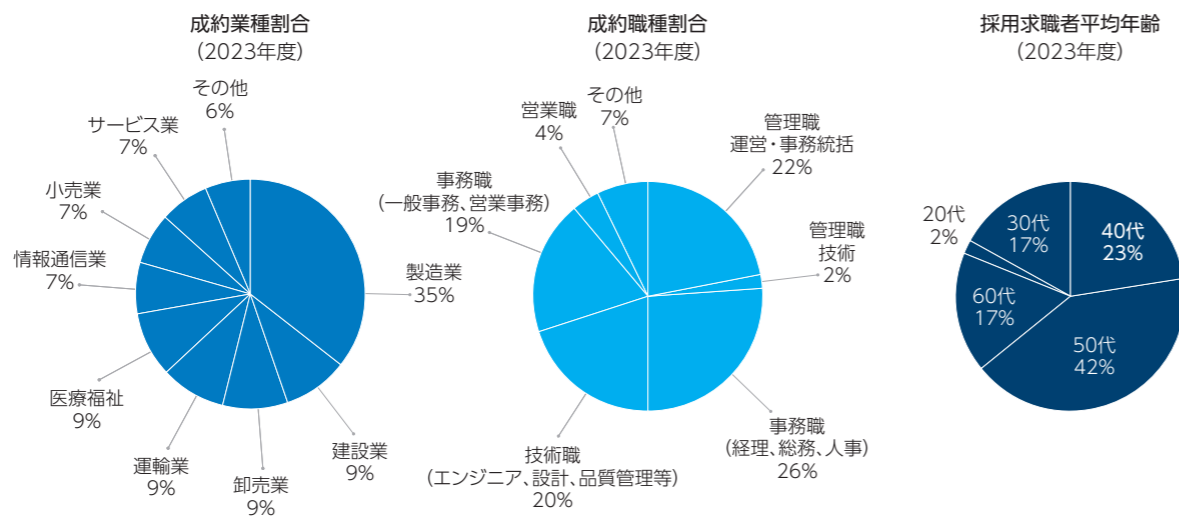
特徴1. 有料職業紹介

経営幹部・管理職人材、外国人材を中心に、取引先の求人ニーズから採用まで一貫してサポート。

特徴2. 提携先のご紹介

ヘッドハンティングやプロ人材、高校生新卒、ドライバー、海外IT人材などの人材採用に関するニーズについて、提携する企業をご紹介します。

有料職業紹介の実績

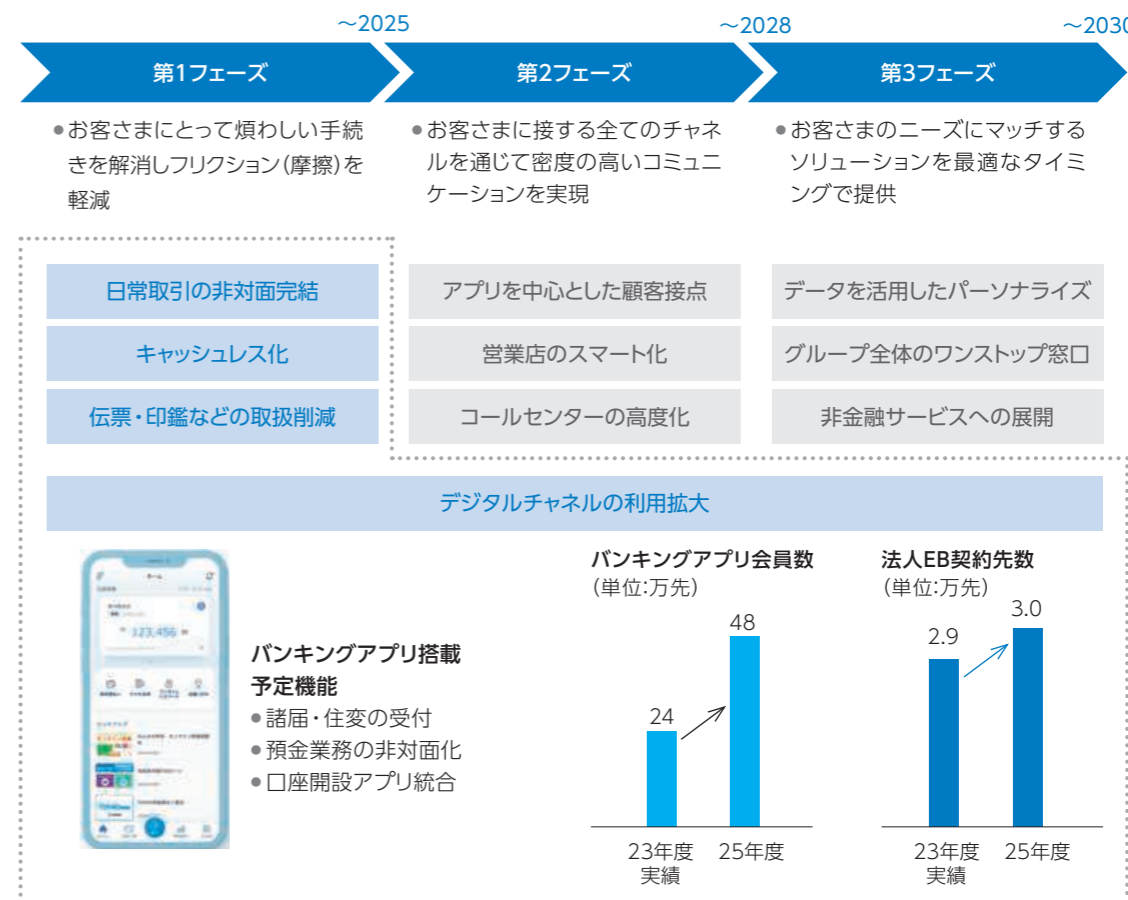


カスタマーコネクト部門

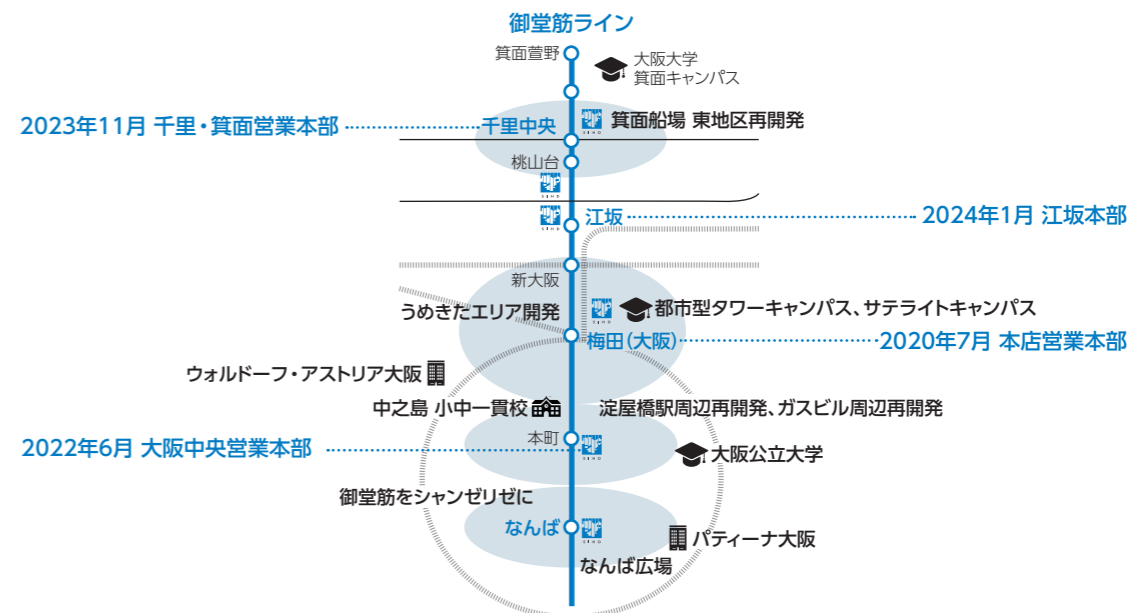


デジタルと融合したOMO戦略

●都市圏を中心に実店舗をもつ当行の強みを活かしつつ、デジタルを融合した“OMO戦略”(Online Merges with Offline: オンラインとオフラインの融合)を通じてCX(顧客体験)の向上を図る



マーケットに応じた最適なエリア・店舗体制構築



アバターを活用した銀行ホームページでのお問合わせ受付開始

池田泉州銀行は、2023年10月より顧客利便性向上に向けて、当行ホームページにて、AVITA株式会社が開発した「アバターオンライン接客サービス『AVACOM』」を活用したサービスの実証実験を開始しました。アバター活用におけるノウハウの蓄積や有効性の検証を行い、相応の効果が認められた場合は、他のオンライン相談など、さまざまなサービスへのアバター活用を検討していきます。



地域共創部門



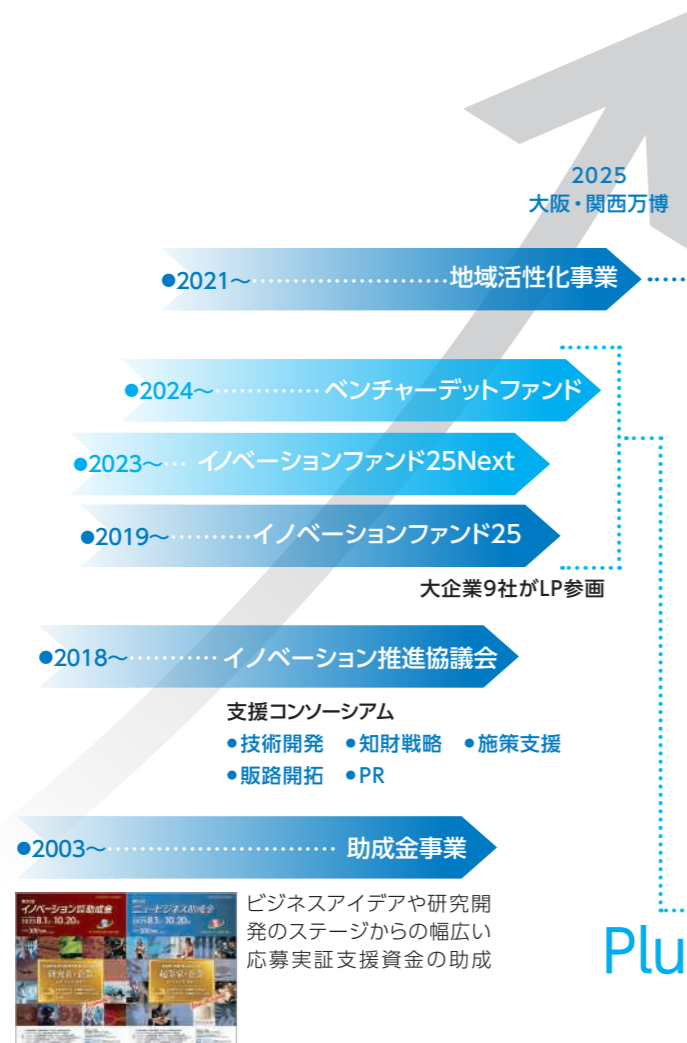
地域の産業振興・活性化・イノベーション創出

- 地域の産業振興・活性化・イノベーション創出により、社会課題を解決することで、地域のプラットフォームとして、地元エリアにとって不可欠な金融グループを目指す

企業ステージ



独自のベンチャー・スタートアップ支援プログラムによるイノベーション創出・地域活性化



ビジネスアイデアや研究開発のステージからの幅広い応募実証支援資金の助成

2030 SDGs



大阪・関西万博
● 大阪ヘルスケアパピリオンにおけるリボーンチャレンジ事業



地域活性化事業
● 取引先・地域のデジタル化・DX支援 ICTコンサルティング業務強化
● 「知財×デザイン経営」を活用した中小企業支援 (連携:経産省、特許庁、支援機関)
● オープンイノベーションのハブ機能 「事業基盤を持つ中堅企業」と「スタートアップ・ベンチャー企業の革新的テクノロジー」のマッチングによる新事業創出支援

スタートアップファイナンスの拡大
ベンチャーデットファイナンス
ターゲット規模50億円(予定)
対象は関西圏のスタートアップ企業
イノベーションファンド25Next
ファンド組成額29.3億円
関西ゆかりの大企業等15社が参画

Plus

ベンチャー、スタートアップ支援によるイノベーション創出

ニュービジネス助成金・イノベーション研究開発助成金

2つの助成金制度は、新規性/独創性にあふれたビジネスプラン、社会課題/地域課題の解決に資する先進的な研究開発プランのサポートを通じた新事業創出による地域活性化を目的としております。今後も独自の助成金やネットワークを活用したサポートを通じて、大阪・関西地域のイノベーション・エコシステムの活性化に取り組んでまいります。

名称	ニュービジネス助成金	イノベーション研究開発助成金
制度開始	2003年～計24回実施	2004年～計20回実施
目的	新規性・独創性にあふれた企業・起業家を応援	先進的な研究開発で事業化を目指す企業・研究者を応援
2023年度採択結果	大 賞: 300万円(1プラン) 優 秀 賞: 100万円(12プラン)	大 賞: 300万円(1プラン) 優 秀 賞: 200万円(5プラン) 奨 励 賞: 100万円(2プラン) オープンイノベーション賞(4プラン)
累計実績(2023年度含む)	採択総数: 298件 総 額: 約2.3億円	採択総数: 263件 総 額: 約5.1億円



ニュービジネス助成金大賞
株式会社Halu様



イノベーション研究開発助成金大賞
西村裕志様

また、当社グループとMBSラジオ連携し提供しているラジオ番組「日本一明るい経済電波新聞」でニュービジネス助成金およびイノベーション研究開発助成金の受賞した企業の社長や大学研究者にご出演頂き、地域への認知度を向上する施策を行っています。

※ラジオ番組「日本一明るい経済電波新聞」はP76をご参照下さい。



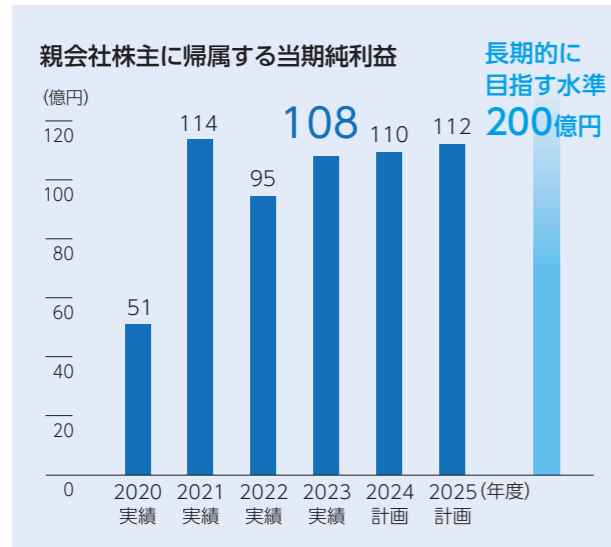
イノベーションファンド25

イノベーションファンド25は、地域社会における新事業の創出等産業振興に寄与し、大阪・関西の地域経済の発展や雇用の確保に繋がると期待され、2025年大阪・関西万博が目指す「SDGsが達成される社会」や「Society 5.0の実現」に貢献する技術・ビジネスモデルを持った企業を投資対象としております。これまでにスタートアップ25社に出資を行い、2023年5月には後継ファンドとして、「イノベーションファンド25Next」を設立しております。

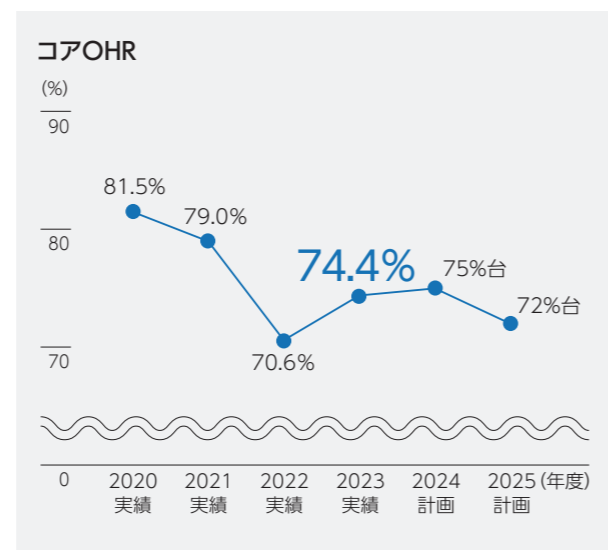
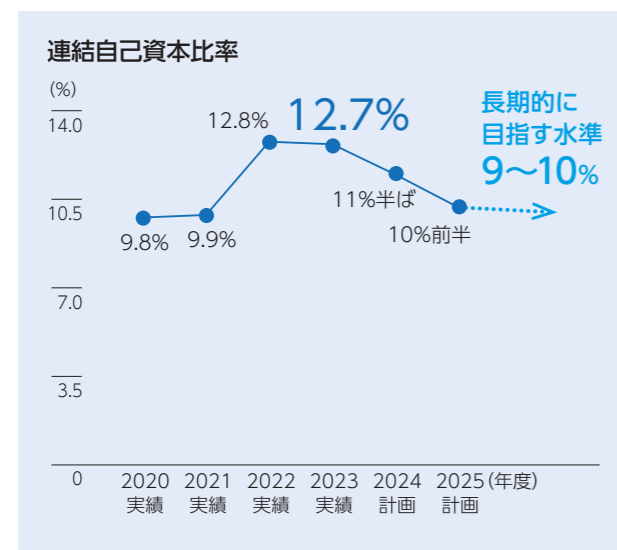
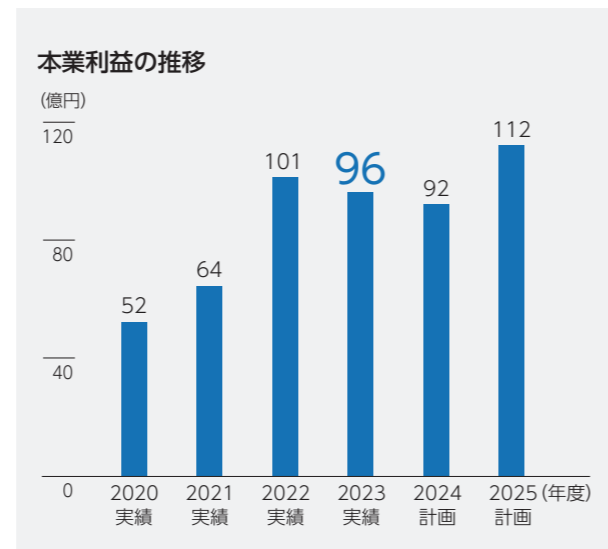
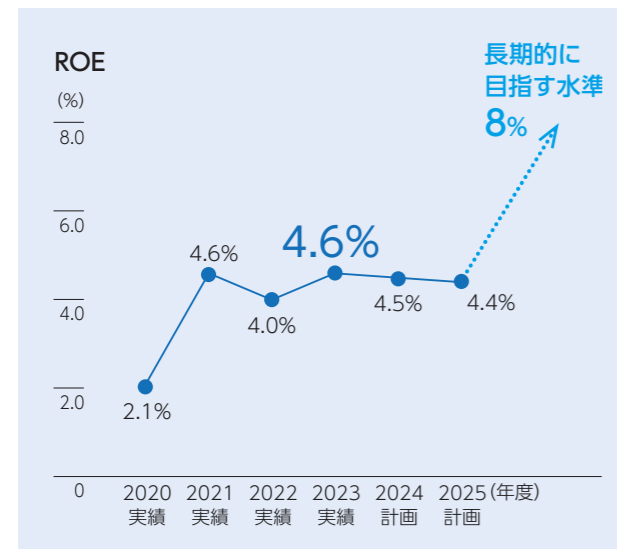
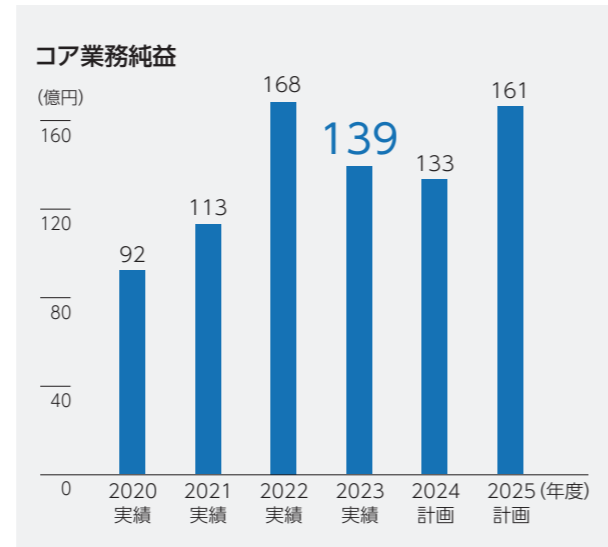
2023年7月に「OSAKA ECOSYSTEM EXPO」のイベントを実施、2024年4月までに8社への投資を実施しました。大阪・関西万博を契機とした地域活性化に貢献してまいります。

財務ハイライト

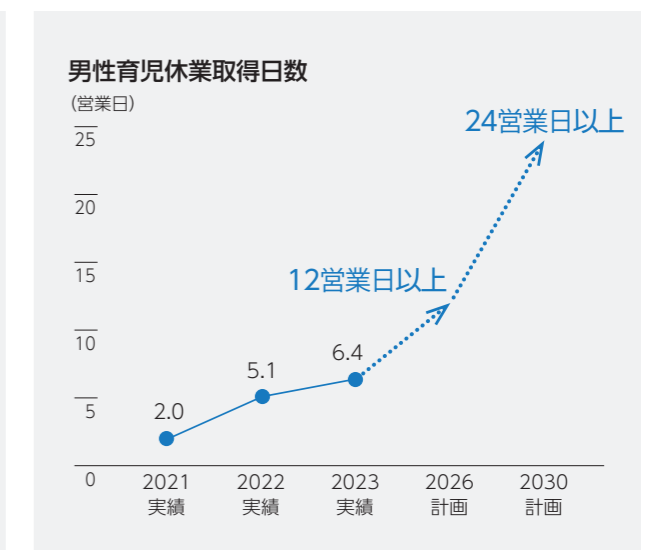
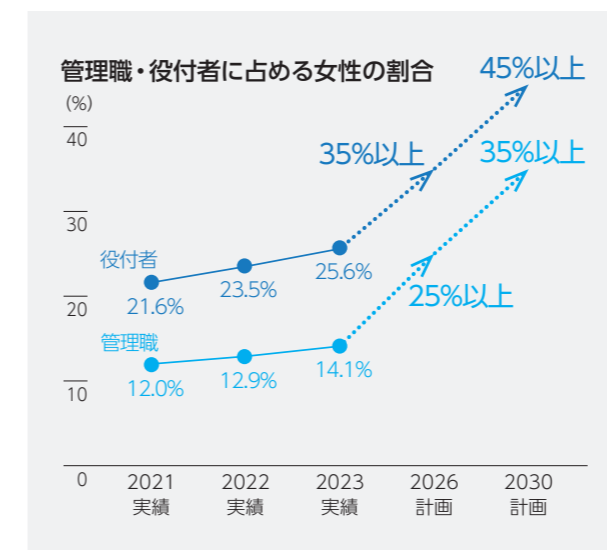
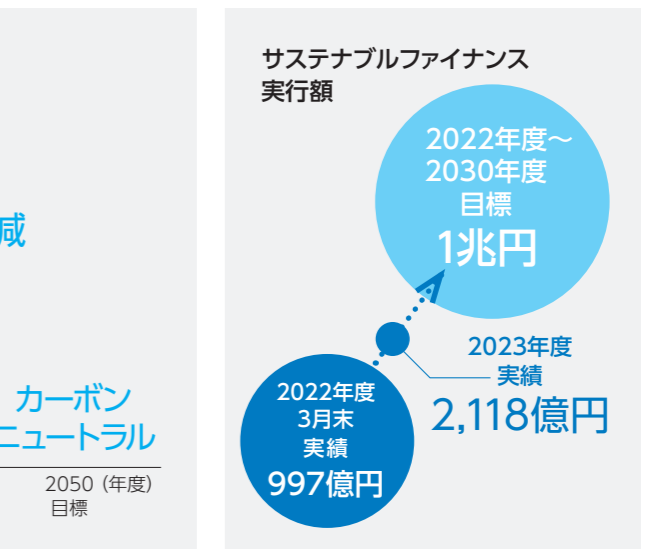
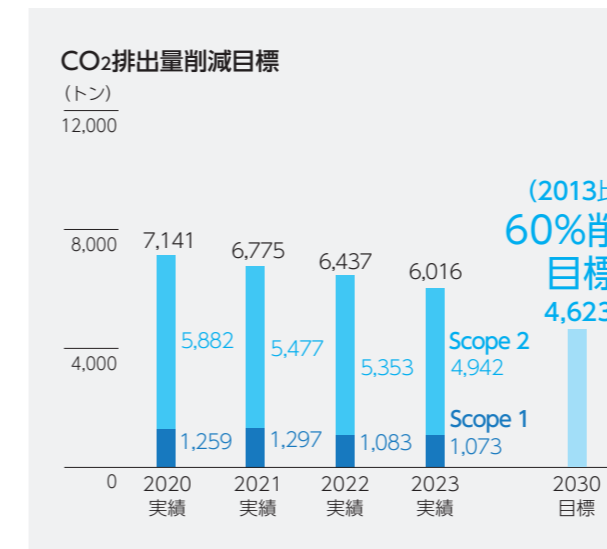
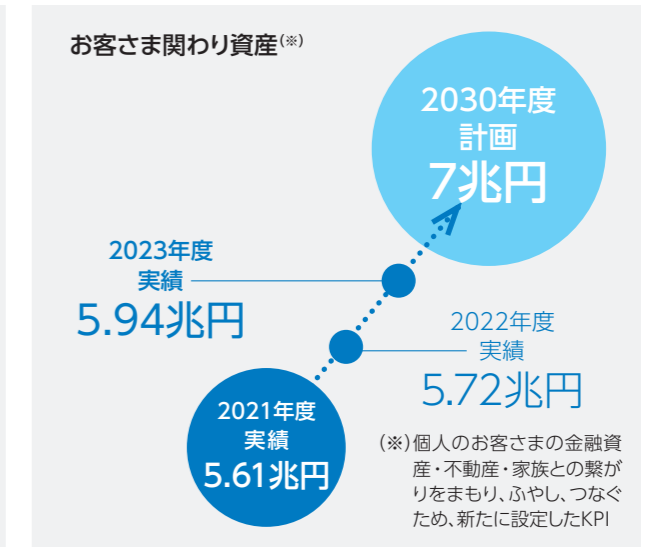
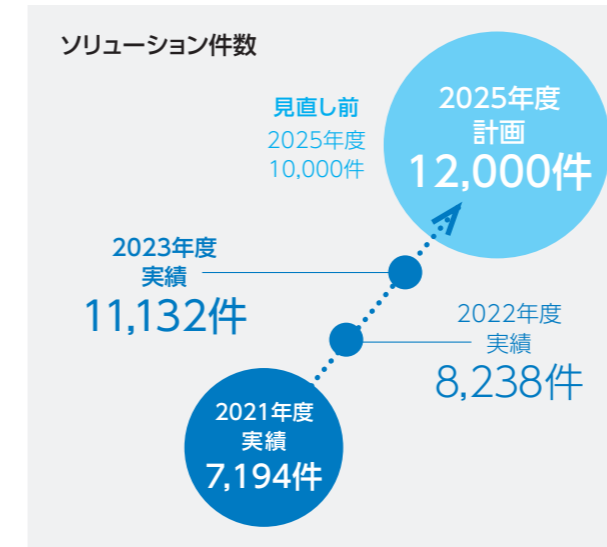
池田泉州ホールディングス



池田泉州銀行



非財務ハイライト



特集① 新たな価値の創造に向けて
～デジタルバンク「01Bank設立準備株式会社」の設立～

01Bank お客さまがビジネスで利用するサービスやシステムの基盤を提供するプラットフォームと連携し、**01Bank** ビジネスの成長をサポート

池田泉州ホールディングスは、法人向けデジタルバンク「01Bank(ゼロワンバンク)」の立ち上げに向け、子会社「01Bank設立準備株式会社」を2024年2月1日に設立しました。「データでビジネスを応援する。」をミッションに、非財務情報からお客さまの成長性を理解し、融資判断を行う新たなビジネスモデルがスタートします。

向かって左から、
ForeVision株式会社 取締役副社長 長尾 誠氏
鷗川社長
株式会社マクアケ 共同創業者/取締役 坊垣 佳奈氏
株式会社ZAICO 代表取締役 田村 壽英氏
伊東社長
株式会社松尾研究所 取締役 金剛 洙氏



新社長メッセージ

データでビジネスを応援する

01Bank(ゼロワンバンク)設立準備株式会社
代表取締役社長 伊東 眞幸

経歴と社長就任に至った背景

私は横浜銀行に入行し、企画部門を中心に幅広く経験を積んだ後、代表取締役として4年間経営の一翼を担って参りました。その後、浜銀総合研究所の社長を5年間務めた後、『デジタルの力で新しい地銀の未来を切り拓こう』という思いで、池田泉州銀行をはじめとした地銀8行が共同出資して設立したフィンクロス・デジタルの社長に就任しましたが、その設立当初より鷗川頭取とは親しくさせていただきました。今般、池田泉州ホールディングスが新たにデジタルバンク設立を決定した際、その社長にというお誘いをいただいたものです。

01Bankのビジネスモデル

『決算書だけではわからない、自分たちのビジネス上の本当の価値を評価して欲しい』、そんな声に01Bankは応えています。これまで銀行は決算書等を活用しながら、お客さまのこれまでのビジネスの実績を評価させていただき、融資判断を行う上で重要な判断材料にしてまいりました。一方、経営環境が

目まぐるしく変化する中で、実績だけで評価するのではなく、今のビジネス上の活動実態を見て評価して欲しいというニーズが高まっています。こうした中、01Bankではお客さまがビジネスで利用するクラウドサービスのデータを効率的に活用することで、お客さまの今のビジネス上の活動実態をタイムリーかつ的確に把握・評価して(事業性評価)、融資判断に活かしてまいります。すなわち、データが映し出す今のお客さまのビジネス上の活動実態を『価値』として活用できる先進的な金融サービスの提供を目指します。



当局認可取得後の成長戦略

今後、銀行を取り巻く経営環境や顧客ニーズは非連続かつ急激に変化することが予想され、魅力ある商品は一度投入したらそれで終わりということではなく、常にそうした変化に的確かつタイムリーに対応し続けることが重要であることから、それを着実に実践することにより、ステークホルダーと共に成長・発展していく所存です。

従来型の銀行融資との違い



決算書をベースとした融資判断

従来の銀行融資では、事業計画書の精査は行うものの、決算書などに記載された財務情報や担保の有無をもとに融資判断がなされます。つまり、過去の実績に基づく評価であり、お客さまの製品・サービスに対する社会の期待や反響、非財務的な経営の健全性など、成長可能性を加味することが難しく、また精査のために融資の実行まで時間がかかることも課題でした。

非財務情報から将来性を評価

01Bankでは、中小企業と関わり深い多様なプラットフォーム*と連携し、決算書に記載されていないお客さまの非財務情報をスコアとして定量化。お客さまの将来性や成長性を多角的に評価して融資判断を行います。また、職員の訪問を伴わず、インターネット上で手続きが完結するオンラインレンディング(融資)により、スピーディな融資を実現します。

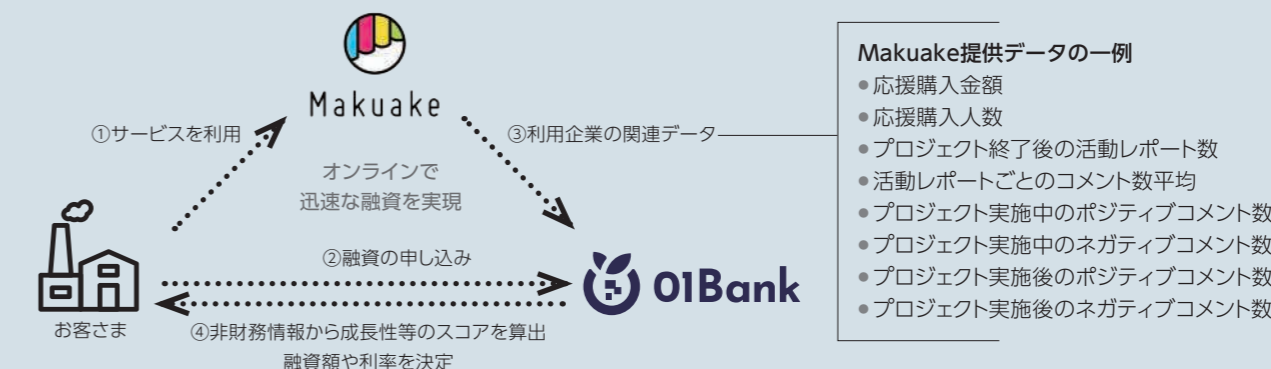
※お客さまが普段ビジネスで利用するサービスやシステム基盤を提供している事業者

01Bankのビジネススキーム(マクアケ*とのデータ連携の場合)

01Bankでは、第1弾として応援購入サービス「Makuake」、在庫管理サービス「zaico」との連携をスタートします。例えば、Makuakeで新商品開発プロジェクトに成功したお客さまが、さらに開発資金を調達したい

場合、Makuakeに蓄積された非財務情報を01Bankと共有することで、成長性等の判断材料が増え、借入条件が改善する可能性があります。

※株式会社マクアケ/応援購入のプラットフォーム



- Makuake提供データの一例
- 応援購入金額
 - 応援購入人数
 - プロジェクト終了後の活動レポート数
 - 活動レポートごとのコメント数平均
 - プロジェクト実施中のポジティブコメント数
 - プロジェクト実施中のネガティブコメント数
 - プロジェクト実施後のポジティブコメント数
 - プロジェクト実施後のネガティブコメント数

100社以上のプラットフォームと連携に向けて交渉中

開業時、10社前後のプラットフォームとの連携を予定しています。また、その他多数のプラットフォームとも連携に向けて交渉しており、複数のデータを組み合わせることで、より精度の高い融資審査を行い、中小企業の成長を支援してまいります。

連携予定のプラットフォーム一覧



鷗川社長と01Bank設立準備株式会社メンバーとの打ち合わせの様子

特集② 2025年大阪・関西万博に向けて ～池田泉州ホールディングスグループの特徴的な取り組み～

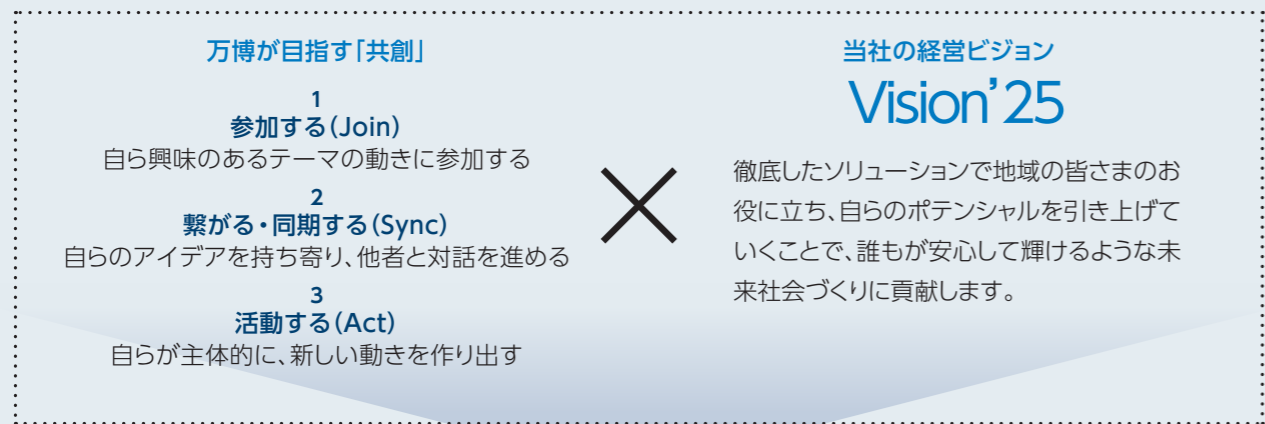
2025年大阪・関西万博に向けた「共創」の 輪を広げるアクション

池田泉州ホールディングスグループは2025年大阪・関西万博の開催に向け、パビリオンの一角に取引先の中小企業・スタートアップ企業の誘致を進めてまいりました。さらに2023年度は、開催に向けて出展企業のサポートを継続するとともに、地域や企業の万博に向けた機運を盛り上げる取り組みに注力。大阪を中心とする関西と企業のポテンシャルを引き上げる「共創」の実現に貢献しています。

「共創」(co-create)の実現に向けた取り組み

2025年大阪・関西万博は「未来社会の実験場」というコンセプトのもと、世界中の人々がアイデアを交換し、未来社会を「共創」(co-create)する場、人類共通の課題解決に向けて先端技術などの世界の英知を集め、新たなアイデアを創造・発信する場となることが期待されています。


当社は「大阪ヘルスケアパビリオン」への参画のみならず、取引先企業や地域の皆さまが万博を通じてつながり、「共創」の輪を広げる様々なイベントや活動を展開してまいります。



池田泉州ホールディングスグループが提供する、2つの「共創」(co-create)の取り組み

**2025年大阪・関西万博
中小企業・スタートアップ出展・展示**

2025年大阪・関西万博において、大阪府・大阪市が出展する「大阪ヘルスケアパビリオン」では、国内企業が出展できる「展示・出展ゾーン」が設置されます。当社は同ゾーンの参画企業として、中小企業・スタートアップ企業の公募を行い、大阪の企業を中心とする32社を選定しました。詳細は当社ホームページをご覧ください。



大阪ヘルスケアパビリオン 展示・出展ゾーン
GUTSU GUTSU CHARENCE
<https://www.sihd-bk.jp/corporation/expo2025/>

**共創の輪を地域社会へと広げる
「万博応援サポーター制度」**

当社の職員から2025年大阪・関西万博に主体的に参加し、共創の輪を広げるため、有志の「万博応援サポーター制度」を立ち上げました(2024年3月時点で201名が参加)。勉強会や見学会などを通じて認知と共感を深めています。

また、このサポーターメンバーが主体となり、次ページで紹介する、地域に共創の輪を広げるための万博関連イベントの企画・参加に取り組んでいます。

2025年大阪・関西万博に向け、地域社会の機運を高めるイベントの実施・参加

「TEAM EXPO FES in 吹田」への参画

2023年11月12日、万博開催の約500日前を記念し、関西大学千里山キャンパス(吹田市)で「TEAM EXPO FES in 吹田」が開催されました。このイベントは、万博のコンセプトをもとにアーティストや企業、政府、大学などが産官学で手を組む共創プロジェクトです。当社は協賛企業として参画するほか、万博応援サポーターの取り組みの一環として、不要になった思い出の品を再利用するワークショップなどのコンテンツを出展しました。



「まちごと万博カーニバル」への協力

万博の認知拡大と啓発を目指し、「街からもうひとつの万博を作ろう」をテーマに活動する一般社団法人demoexpoの主催イベント「まちごと万博カーニバル」(2023年11月30日・なんばカーニバルモール)に当社は協力企業として参加しました。



MBSラジオ「日本一明るい経済電波新聞」で万博を応援

池田泉州銀行がスポンサーとして提供するMBSラジオ「日本一明るい経済電波新聞」では、関西の中小企業を応援する情報発信を行っています。2024年3月は万博情報発信月間として、同番組で吉村洋文大阪府知事を始めとする万博のキーマンをお招きし、万博への理解と関心を深めるコーナーを展開しました。



2025年大阪・関西万博セミナー「企業の万博への関わり方」開催

池田泉州ホールディングス・池田泉州銀行が、なんばにオープンした新たな社会的価値の創出を図る拠点「GUTSU GUTSU」では、万博に向けた様々な取り組みを実施しています。2024年2月には中小企業が万博をビジネスチャンスとするためのヒントを得るセミナー「企業の万博への関わり方」を開催。3名の万博のキーマンをお招きし、ウェビナー配信も行いました。



地域共創イノベーション部

2025年大阪・関西万博を地域 経済活性化につなげる

池田泉州銀行
地域共創イノベーション部
次長(万博施策担当) 分林 和久



当社は、地域と大阪・関西万博との結節点となる取組みとして、大阪府・市が運営する大阪パビリオン内に設ける「中小企業・スタートアップの展示・出展ゾーン」において、3つの事業企画の運営を担っています。

当事業では、公募により選出した32社の企業がめざす「未来社会」を実現する技術力や魅力の発信を通じて、地域を越えた「社会課題の解決」と「新たな産業創造」に向けた提案を目指しています。

万博を一過性の取組みとせず、地域経済の活性化につなげることが地域金融機関である我々のミッションです。この想いをもって、地域のステークホルダーの方々と連携し万博の目指す未来社会の実現に貢献してまいります。

池田泉州ホールディングスは、2021年11月に気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の趣旨に賛同し、気候変動対応についての積極的な情報開示に取り組んでおります。



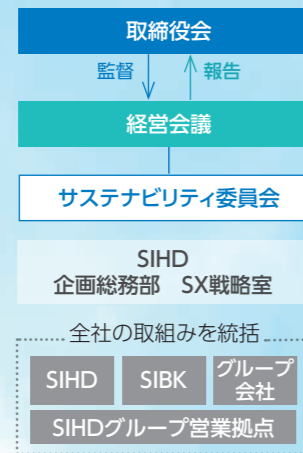
ガバナンス

ガバナンス体制

当社では、気候変動対応を、経営の重要課題として位置付けており、取締役会の監督のもと、具体的な取組を推進しております。

サステナビリティ委員会において、気候変動問題を含むサステナビリティに関する事項を審議し、審議内容は取締役会に定期的に報告を行い適切な監督が図られる体制を整えております。

また、気候変動対応に関する重要な取組事項については、経営会議での議論を経て取締役会に付議、報告を行っております。



サステナビリティ委員会

委員長: 社長CEO 参加者: 担当役員等
開催頻度: 原則四半期毎

目的: 気候変動問題を含むサステナビリティに関する事項の審議、報告

主な内容

- 2023年4月
 - サステナブルファイナンスの取組状況
 - カーボンニュートラルロードマップの策定
 - 社内施策SDGsアクション第1弾
- 5月
 - 気候変動対応に係る開示
 - 有価証券報告書サステナビリティ情報の開示
 - CDP質問書への回答
- 7月
 - サステナビリティに関する全社的な取組状況
 - ファイナンスドエミッションの算定
 - 取引先の脱炭素支援に向けたリテラシー向上策
- 10月
 - 気候変動対応の充実
 - サステナビリティ情報開示への対応
 - 生物多様性保全への対応
- 2024年1月
 - 第5次中期計画Plusにおけるサステナビリティの取組
 - ESGリスクへの対応
 - 社内施策SDGsアクション第2弾

気候変動対応の推進

サステナビリティ宣言

経営の重要課題(マテリアリティ)のひとつとして気候変動対応を掲げております。

第5次中期経営計画Plus

サステナブル経営を重点戦略のひとつとして掲げ、気候変動対応への具体的な取組を推進しております。

シナリオを用いて、気候変動が当社のビジネスに及ぼすリスクと機会について把握を行いました。また、評価の時間軸については、「短期(5年未満)」「中期(15年程度)」「長期(30年程度)」の期間で影響の分析を行いました。

戦略

気候変動の影響は不確実性が高く、また、分析対象となる期間も長期まで考慮したものとすべきとされています。当社では、気候変動の分析において、産業革命以前と比較して平均気温の上昇が「1.5℃以下」の上昇に留まるシナリオ及び「4℃」上昇するシナリオの2つの

リスクと機会

	主なリスクと当社への影響	時間軸
リスク		
移行リスク	<ul style="list-style-type: none"> 低炭素商品・サービスなどへの消費者志向のシフトに伴う取引先企業の事業環境悪化と当該企業向け貸出資産毀損 気候変動対応が不十分なことによる当社レピュテーションの悪化 政策変更・規制強化に伴う取引先企業の事業環境悪化と当該企業向け貸出資産毀損 	短期～長期
物理的リスク	<ul style="list-style-type: none"> 災害による担保不動産の毀損 災害、生産性低下に伴うお取引先の事業、就業への影響 当社拠点の毀損による影響 	中期～長期
機会	<ul style="list-style-type: none"> 低炭素社会に対応する企業の設備資金需要の増加 脱炭素化を支援する商品・サービス関連事業者、再生エネルギー事業者の事業機会と資金需要の増加 エネルギー消費削減に伴う事業コスト減少 	短期～長期

炭素関連資産

2021年のTCFD提言改定付属書にもとづく炭素関連資産*が当社貸出金等に占める割合は、「27.4%」となっております。

*炭素関連資産は、「電力」「石油・ガス・消耗燃料」「運輸」「素材・建築物」「農業・食糧・林業製品」セクターと定義しております

シナリオ分析

移行リスク

●「TCFD」「SASB(サステナビリティ会計基準審議会)」など各種専門機関等の分析をもとに、セクター別の潜在的なリスクの大きさを調査するとともに、当社のエクスポージャーも加味したうえで、影響が大きなセクターを検討しました。検討の結果、「電力」及び「石油・ガス・消耗燃料(石油小売・卸売含む)」を重点セクターに選定しております。なお、重点セクターについては、今後の専門的分析や市場動向等を踏まえて追加・変更の可能性があります。

●選定した2セクターについては、「1.5℃シナリオ」「4℃シナリオ」の2つのシナリオを前提として、当該セクターの事業者にどのようなリスクと機会があるかを洗い出した上、将来の事業に対する影響を分析しました。

●移行リスクの分析に際しては、国際エネルギー機関(IEA) World Energy OutlookレポートのNet-Zero Emissions by 2050シナリオ(NZEシナリオ)等における資源需要や発電における電源別構成に関する将来予測データおよび炭素税の予測データ等を使用し、2050年までの融資先に対する財政状態や経営成績に関する変化についての予想を行い、与信関連費用の変化を分析しました。

●移行リスクに関する分析結果は以下の通りです。
シナリオ:IEAのNZEシナリオ等
分析対象:「電力」および「石油・ガス・消耗燃料(石油小売・卸売含む)」

分析期間:2050年まで
リスク量:与信関連費用の増加額:最大で25億円程度

物理的リスク

物理的リスクについては、気候変動に関する政府間パネル(IPCC)のRCP8.5シナリオ(4℃シナリオ)等を参考にし、ハザードマップを用いて事業性融資取引先の不動産担保の損壊による担保価値毀損額、および事業の停滞等による業績悪化の影響が、与信関連費用の増加に及ぼす影響を分析しました。

物理的リスクに関する分析結果は以下の通りです。

データおよびシナリオ: 4℃シナリオ等を参考に融資先の本店所在地及び担保物件所在地のハザードマップを使用

分析内容: 気候変動に起因する大規模水害が発生した場合の業績悪化および担保等の毀損の影響を分析

分析期間: 2050年まで

リスク量: 与信関連費用の増加額:最大で35億円程度

上記分析により試算した与信関連費用の増加については、中長期的な取り組みにより低減することが可能であることから、気候変動リスクが当社戦略へ与える影響は限定的であることを確認しております。なお、一定の前提を置いた試算であることから引き続きシナリオ分析等の向上及び精緻化に取り組めます。

戦略への反映

子会社である池田泉州銀行では、サステナブル投資方針を制定し、ESG(環境・社会・ガバナンス)に対して負の影響を与えるおそれがある投融資については、十分に注意しながら取組み可否を検討し、その影響を低減・回避することに努めることとしているほか、以下のとおり、特定セクターに対する投融資方針も設定しています。

特定セクターに対する投融資方針		
兵器	石炭火力発電	森林伐採
クラスター弾など非人道的な兵器の開発・製造等に関する企業への投融資は行わない。	新設の石炭火力発電所建設を資金使途とする投融資については、原則として取組まない。ただし、国際的なガイドライン等を参考に、高効率化・次世代化に資する発電所新設の場合は、個別案件ごとに十分に注意しながら取組み可否を検討する。	森林伐採を伴う開発等を資金使途とする投融資は、違法伐採や違法労働に関与していないか、また環境への影響を勘案し、十分に注意しながら取組み可否を検討する。

2023年度のモニタリングの結果、上記の特定セクターに対する投融資方針に反する投融資はありませんでした。

CDP気候変動調査 池田泉州ホールディングスは、国際環境非営利団体であるCDPによる2023年度の気候変動調査において、「B」評価を獲得しました。

リスク管理

当社グループは、統合的リスク管理の枠組みの下、信用リスクなどにかかる各種リスクの総量を自己資本の一定範囲内にコントロールするため、リスク資本管理制度に基づいて、業務運営を実施しています。

気候変動に起因する移行リスクや物理的リスクが、お取引先の業績を通じて事業運営、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。シナリオ分析結果を踏まえ、当社グループお取引先の事業活動に及ぼす影響については、信用リスク管理の枠組みの中で対応しており、リスク管理委員会において気候変動リスクに関する報告を実施しております。

気候変動のリスクは時間軸やその不確実性に配慮する必要がありますが、気候変動をドライバーとした当社

グループのリスクについて、既存のリスク管理の枠組みも活用しながら、状況をモニタリングし、適切な対応を検討して参ります。

前述のとおり、サステナブル投融資方針・特定セクターに対する投融資方針を設定し、気候変動による負の影響について、投融資の取組可否判断の際には十分に注意しつつ検討を行っております。また、シナリオ分析を活用した重要セクターのリスク把握に基づき、お取引先と意見交換をさせていただくことで、サステナブルファイナンスやCO₂削減に向けての取組みなど気候変動対応の支援も進めていく予定です。こうした対応は当社グループのリスクの低減にもつながると考えております。

指標と目標

当社グループでは、気候変動問題に関する中長期目標として次のように定めております。

サステナブルファイナンス^{*1}実行額累計

2022年度～2030年度目標:1兆円

2024年3月末:2,118億円^(※2)

^{※1} 資金使途が環境、社会分野の課題解決につながる投融資、SDGsへの取組みを支援・促進する投融資

^{※2} なお、日銀気候変動対応オペの対象投融資の対象残高は267億円です(2024年3月末時点)

CO₂排出量推移(調整後)



CO₂排出量削減(2013年度比)

中期目標(2022年度～2030年度):60%削減 2024年3月末:47.9%削減

長期目標(～2050年):カーボンニュートラル

CO₂排出量について

当社グループでは、TCFD提言等を踏まえ、下記の通り算定をおこなっております。

スコープ	計測項目	(単位:t-CO ₂)	2023年度
スコープ1	直接的エネルギー消費	ガソリン、都市ガス等	1,073
スコープ2	間接的エネルギー消費	電気	4,942
スコープ1・2 合計			6,016

スコープ	計測項目	(単位:t-CO ₂)	2023年度
スコープ3	1. 購入した製品・サービス ^{*1}	コピー用紙等	2,284
	2. 資本財	有形固定資産	15,010
	3. スコープ1・2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	燃料・電力等の上流工程に伴う排出	1,485
	4. 輸送・配送(上流) ^{*1}	郵便費等	335
	5. 事業から出る廃棄物 ^{*1}	廃棄物全般	119
	6. 社員の移動に伴うエネルギー消費	出張	477
	7. 雇用者の通勤	通勤	882
15. 投資 ^{*1 *2}	国内事業向け融資		5,350,326

スコープ3の投資(国内事業向け融資)内訳

セクター	排出量(t-CO ₂)	セクター	排出量(t-CO ₂)	セクター	排出量(t-CO ₂)	セクター	排出量(t-CO ₂)
石油及びガス	54,060	海上輸送	53,748	化学	441,763	農業	147
石炭	—	鉄道輸送	12,902	建設資材	184,846	加工食品・加工肉	207,177
電力ユーティリティ	63,450	トラックサービス	321,410	資本財	2,069,666	製紙・林業製品	103,007
航空貨物	—	自動車及び部品	30,109	不動産管理・開発	116,718	その他	1,214,073
旅客空輸	—	金属・鉱業	477,242	飲料	—	合計	5,350,326

^{※1} 池田泉州銀行単体で算出しております。

^{※2} 取引先の排出量開示データおよびセクターの平均的な炭素強度を利用したGHG排出量の推計値を使用して算定しました。算定対象先の貸出残高は1.8兆円であり、池田泉州銀行における事業性貸出残高2.3兆円の78%に相当します。

引き続き、スコープ3の把握対象の拡大及び精緻化に努めて参ります。

環境省「金融機関向けポートフォリオ・カーボン分析支援事業」への参加

当社は、環境省が実施する「令和5年度 金融機関向けポートフォリオ・カーボン分析支援事業」の参加金融機関として採択され、ファイナンスドエミッション(投融資先の温室効果ガス排出量)の算定・分析(ポートフォリオ・カーボン分析)及び、金融機関のネットゼロ達成に向けた移行戦略(脱炭素化計画及びエンゲージメント戦略)の検討を行いました。

本支援事業への参加を通じて得られた、取引先企業の温室効果ガス排出量の把握・算定・削減支援の為に必要な知見やノウハウを活用し、取引先企業の脱炭素化をサポートしてまいります。

カーボンニュートラルに向けたロードマップ

当社グループでは、2050年カーボンニュートラルに向けて、ロードマップを作成しております。

	2013年度比60%減達成		カーボンニュートラル達成	
	2025年	2030年	2050年	2050年の姿
Scope1 ガス・ガソリン	営業活動の合理化	エコカーへの切替	完全EV化に向けた車両切替	営業担当者数・営業車両数は半減 営業車両は全てEVに
	店舗運営の合理化・省エネの取組	ZEB店舗移行への検証	ZEB店舗への移行	営業拠点は3割程減少 データセンターはクラウド化 営業拠点の移転・更新に伴いZEB化
Scope2 電気	再エネ導入	PPA導入に向けた検証	PPA導入・拡大	再エネプランでの電力調達拡大 全拠点の電力を再エネ化
	LED・省エネ空調への切替	LED・省エネ空調への切替	更なる省エネ設備への切替	照明・空調等の省エネ技術が向上
	J-クレジット制度活用の検証・試行	J-クレジット制度活用	J-クレジット制度活用	年間実質排出量をJ-クレジットで相殺

取引先支援の充実

脱炭素経営セミナー「中小企業が知りたい、脱炭素経営による経済的メリット」の開催

中小企業の脱炭素経営を数多くサポートしてきた支援機関より、脱炭素経営に取組むメリットや、活用できる補助金、税制等について具体的な事例をご紹介しました。

【環境省】地域脱炭素融資促進利子補給事業の取扱い

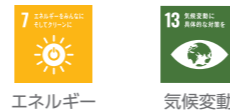
二酸化炭素の排出削減に取り組む事業者を支援するため、環境省による「地域脱炭素融資促進利子補給事業」の指定金融機関として参加しております。

サステナブルファイナンスの推進

当社グループでは、資金使途が環境、社会分野の課題解決につながる投融資、SDGsへの取組みを支援・促進する投融資を「サステナブルファイナンス」として推進しております。

サステナブルファイナンスの例

- サステナビリティ・リンク・ローン
- グリーンローン
- ポジティブ・インパクト・ファイナンス
- 「池田泉州SDGs経営応援ローン」
- 池田泉州銀行SDGs私募債「絆ふかまる」



本業の金融サービスを通じた環境問題への対応

本業の金融サービスを通じた環境問題への対応

SDGs/ESG 経営・燃料費高騰対策支援

自家消費型太陽光投資パッケージ(リースモデル)の取扱開始

池田泉州リースは地元中小企業に対し、「リース方式」での自家消費型太陽光発電設備導入スキームを共同提案できるよう、太陽光発電開発事業者と業務提携しました。本スキーム導入により、地元中小企業はSDGs/ESG経営に向けた取組みや燃料費高騰対策として、初期投資の負担なく、太陽光発電による再生可能エネルギーを利用出来、CO₂排出量削減による環境保全にも貢献することが可能となります。

池田泉州ホールディングスグループは徹底したソリューションで地域の皆さまのお役に立ち、地域に愛される金融グループを目指してまいります。

2024年3月末まで
 太陽光発電開発事業者との提携
 (リースパッケージ開発)以降
 件数:9件
 リース契約額:204百万円

第5回ESGファイナンス・アワード・ジャパンで「特別賞(選定委員長賞)」を受賞

池田泉州リースは、環境省が主催する「第5回ESGファイナンス・アワード・ジャパン」間接金融部門において、「特別賞(選定委員長賞)」を受賞しました。



地銀系リース会社としての特徴を活かし、自家消費型太陽光パッケージや脱炭素機器のリースを通じて中小企業の環境問題への取組みを促進しており、グループ全体での人材育成や、他の地銀系リース会社との連携も積極的に行っている姿勢などが評価されました。

地銀系リース会社として、「ESGファイナンス・アワード・ジャパン」(間接金融部門)初の受賞となります。



「ESGファイナンス・アワード・ジャパン」とは

持続可能な社会への「公正な移行」を実現すべく、企業などのビジネスモデルを持続可能なものへと移行することを支え、環境・社会・経済に対してインパクトを与える取組を促進する投資家、金融機関、金融サービス事業者及びそれら資金を活用す

る資金調達者に対して、先進的な取組や他の模範となるような取組などを評価・表彰し、広く社会で共有することにより、ESG金融のさらなる普及・拡大とその質の向上につなげることを目的とした表彰制度。

カーボンニュートラル実現に向けたトランジション推進のための利子補給制度

池田泉州銀行は2024年4月より、経済産業省が実施する「カーボンニュートラル実現に向けたトランジション推進のための利子補給制度」の取扱いを開始しました。カーボンニュートラル実現に向けたトランジション推進にかかる金融支援メニューとして追加しましたが、今後もお客さまのニーズに応えられる支援メニューを検討してまいります。

SDGs私募債「絆ふかまる」

「絆ふかまる」は、私募債を発行する企業(以下、「発行企業」という。)から受け取る手数料の一部を活用して、池田泉州銀行がSDGsに資する法人団体等に寄附する私募債です。発行企業には「教育支援」「医療支援」「環境保全」「食の安心支援」実現の視点から、寄附先として当行の営業エリア内の学校、医療機関、公益的な活動を行う法人団体などをご指定いただけます。当行は、本私募債の提供を通じて、お客さまの多様な資金調達ニーズにお応えするとともに、持続可能な地域社会の実現に貢献します。

これまでの実績	取扱件数(件)	発行額(百万円)	寄附額(千円)
教育支援コース	47	3,370	6,581
医療支援コース	6	620	1,240
環境保全コース	13	870	1,740
食の安心支援コース	9	910	1,520
合計	75	5,770	11,081

池田泉州ホールディングス傘下の池田泉州銀行と池田泉州リースは、「持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則(21世紀金融行動原則)」に署名しております。池田泉州ホールディングスグループとして、SDGs私募債「絆ふかまる」、自家消費型太陽光投資パッケージ(リースモデル)等、さまざまな取組を行っております。



環境を重視した事業活動

環境を重視した事業活動

SDGsアクション第1弾実施

池田泉州ホールディングスグループは、グループSDGs連絡会で企画した3つの取組みを「SDGsアクション」第1弾と名付け、全社的な取組みとして実施します。

SDGsアクション

1 脱! クリアファイル

プラスチックごみ問題が社会課題と認識されているため、池田泉州ホールディングスグループでも、顧客向けに書類を交付する際、および、行内・社内で書類を受け渡しする際に、原則としてプラスチック製クリアファイルの使用停止や、封筒、個人用カバーホルダといった資源量そのものを減らして、社会課題に貢献します。



私たちはプラスチック・スマートに賛同し、使い捨てプラスチック製品の使用量削減に取り組んでいます

2 グリーン購入

直接的な事業活動のみならず、物品調達においても環境配慮を行うため、消耗品等の物品調達において、グリーン購入法*に基づくグリーン購入に努めています。

*グリーン購入法:国等による環境物品等の調達の推進等に関する法律。事業者及び国民の責務として、物品を購入し、若しくは借り受け、又は役務の提供を受ける場合には、できる限り環境物品等を選択するよう努めるものとします。

生物多様性・自然資本への取組み

当社グループ営業エリアの自然資本

大阪湾及び大阪平野を取り囲むように弧状に山地が存在

- 多様な自然環境(海、山、河川、農地等)
- 幅広い分野の産業が集積している
- 都市と自然が隣接している

経団連生物多様性宣言イニシアチブへの参画

池田泉州銀行は、経団連生物多様性宣言・行動指針に賛同し、経団連生物多様性宣言イニシアチブへ参画しております。

2022年12月に「昆明・モントリオール生物多様性枠組」が採択され、2023年3月には日本でも「生物多様性国家戦略2023-2030」が閣議決定されました。

経団連および経団連自然保護協議会は、こうした昨今の情勢をふまえ、会員企業による生物多様性保全への取組みの深化、裾野拡大を目指しており、経団連生物多様性宣言・行動指針の改定を5年ぶりに実施し、2023年12月に公表しました。

3 モロテナ

文具の大量在庫を抱えている拠点がある半面、別の拠点では新規購入がされている現状から、各拠点における消耗品等の余剰分についての情報をグループ内で共有し、拠点間で融通し合うモロテナを開始しました。

参加者:949名
 情報共有された余剰品:200件
 上手く譲れたもの:97件

SDGsアクション第2弾実施

ペーパーレス

課題意識:会議資料や資料回覧などで大量の紙を使用している

2022年度コピー用紙購入実績は616万枚
 内容:これまでの印刷習慣を見直し、紙使用量の削減に努める

⇒各拠点の実情に応じた創意工夫を行い、紙使用量削減に向けた行動変容に繋げる

エコスコープ(温室効果ガス排出量)の低減を意識した取組み

- 省エネ(節電)への取組み
- タブレット活用等によるペーパーレス化の推進、再生紙の活用等の紙資源の節減
- 電気自動車の導入

当社グループは、経団連生物多様性宣言イニシアチブへの参画を含め、生物多様性保全、自然環境の保護に取り組んでまいります。

泉南市シティプロモーション事業「ウミガメを待つビーチ」への協力

池田泉州銀行は2024年3月、地方創生コンサルティング業務として事業参画する泉南市シティプロモーション事業「ウミガメを待つビーチ」に協力しました。

泉南ロングパークにあるサザンビーチは、ウミガメが過去4回も産卵に訪れております。2014年を最後に産卵は確認されておりませんが、再びウミガメが訪れることを目指して、2022年から本イベントが開催されております。

今後も自治体の想いに共感し、それぞれの地域の特性を活かせる事業を提案してまいります。





基本的な考え方

池田泉州ホールディングスグループは、幅広いパートナーシップを活用し事業活動を通じて地域の課題を解決することで、持続可能な地域社会の実現に貢献いたします。

「松原市空き家の流通促進に関する連携協定」の締結および「松原市空き家なんでも相談室」へ参画

池田泉州銀行は、2024年4月、松原市を含む9者連名で「松原市空き家の流通促進に関する連携協定」を締結し、松原市が創設した空き家プラットフォーム制度「松原市空き家なんでも相談室」に参画しました。「松原市空き家なんでも相談室」とは、同市が窓口となって、今回連携協定を締結した専門家を空き家に関する悩みを持つ所有者に紹介し、課題を解決しようとする制度です。

空き家は全国的に増加し続けており、近年は過疎化した地域にとどまらず、都市部に近い地域においても社会問題となっています。池田泉州銀行は「松原市空き家なんでも相談室」に参画し、地域金融機関として空き家利活

用にかかる資金ニーズのご相談にお応えする役割を担うことにより、地域の課題解決に取り組んでまいります。



池田泉州奨学基金の設立～高校生等への奨学金給付事業の実施～

池田泉州銀行は、高校生等^{*1}向け奨学金事業を主業とする一般社団法人池田泉州奨学基金を2024年10月1日に設立することを決定しました。

厚生労働省の調査では、日本の2021年の「相対的貧困率」^{*2}は15.4%、17歳以下の「子どもの貧困率」は11.5%で、約8.7人に1人の子どもが貧困状態にあるといわれています。家庭が「相対的貧困」の状態にあることで、学ぶ意欲があるにもかかわらず、就学が困難な子どもたちが数多く存在しています。

このような社会課題に対して、教育機会に焦点をあてた仕組みを構築することで、子どもたちがより能力を發揮し、地域社会の発展に繋がるという考えの下、奨学金事業を行う一般社団法人を設立することといたしました。

今後もグループ一体となって、社会・環境課題の解決

に資する取り組みを一層推進し、地域社会の持続的成長に貢献してまいります。

一般社団法人池田泉州奨学基金の概要

名称	一般社団法人池田泉州奨学基金
所在地	大阪府大阪市北区茶屋町18番14号
代表理事	藤田 博久
設立年月日	2024年10月1日(予定)
事業目的	これからの日本の未来を担う若者の教育機会を経済的側面から支援し、もって人材の育成、地域社会の発展に寄与することを目的とする
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> 生活困窮家庭の子どもへの奨学金給付事業 奨学生等支援事業 その他この法人の目的を達成するために必要な事業

^{*1} 高等学校(全日制課程・定時制課程・通信制課程)、中等教育学校後期課程、専修学校高等課程の在籍者

^{*2} 貧困線(等価可処分所得の中央値の半分の額)に満たない世帯員の割合

「萌稔塾」・「萌稔倶楽部」

「萌稔塾」池田泉州銀行は、2007年より取引先の後継者候補が参加する二世塾、「萌稔塾」を発足しております。参加塾生は、経営者としての知識・見識を身につけるとともに、後継者同士の交流を深めるため、月1

回の講義および講義後の懇親会等を実施しています。2024年度は、22名が参加しております。

「萌稔倶楽部」萌稔倶楽部は、萌稔塾の卒業生が入会する萌稔塾のOB会組織で、約370名で構成しています。

日本一明るい経済電波新聞

池田泉州銀行では、関西の元気な中小企業・スタートアップ企業を紹介するラジオ番組「日本一明るい経済電波新聞」を提供しています。毎回、中小企業・スタートアップ企業の社長にご出演いただき、成功事例や失敗事例を交えながら、その会社の歴史やビジョンについてお話しいただくとともに、地域に関わる情報やビジネスに役立つ情報をご紹介します。

番組名 「日本一明るい経済電波新聞」(当行単独スポンサー)
 放送局 MBSラジオ(AM1179kHz、FM90.6MHz)
 放送時間 毎週日曜日(午前10時30分～午前11時00分)
 出演者 パーソナリティ: 竹原信夫氏(「日本一明るい経済新聞」編集長)
 アシスタント: 松川浩子氏(MBSアナウンサー)



番組の取組み(2015/10～)



金×言 連携事業
 金融 メディア

地域活性化に向けて「連携」(地域創生/地域貢献)



「難波(なんば)100人カイギ」の開催

「難波(なんば)100人カイギ」は、なんばにゆかりのある人たちのモチベーションアップと、街の愛着を育むコミュニティ醸成を目指したコミュニティプラットフォームです。池田泉州ホールディングス、南海電気鉄道、乃村工藝社の三社共同で運営しており、2024年2月に第1回を「新しい価値が生まれる場所」をコンセプトに設けた「GUTSU GUTSU」にて開催しました。



100人カイギとは

全国90カ所以上の地域で開催されている、人と人とをゆるやかにつなぎ、都市のあり方や価値の再発見を目的とするコミュニティです。"毎回、身近で面白い活動をしている5名のゲストが登場する"、"ゲストが100名に達したら解散する"というルールで運営されています。(引用: 100人カイギ <https://100ninkaiji.com/>)

業種業界を問わず集まった人々の交流から生まれる「共感・共創」を通じて、新しい価値の創出を目指します。

字幕表示システム「Cotopat®」を用いた窓口サービスの開始

池田泉州銀行は2024年5月、会話の聞き取りづらさや、手続きの理解しづらさなどの銀行窓口のコミュニケーション上の課題解決を目的に、京セラドキュメントソリューションズジャパンが提供する字幕表示システム「Cotopat®(コトパット)」を用いた窓口サービスをときわ台支店で開始しました。



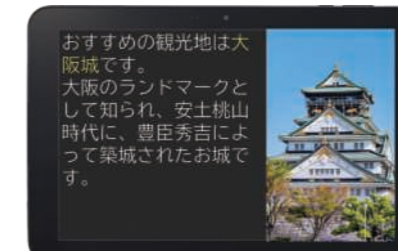
字幕表示システム Cotopat® Mobile

字幕表示システム「Cotopat®」は、話した言葉をリアルタイムに認識し、

文字・図解・動画をタブレットやスクリーン上に表示するシステムです。聞きなれない金融用語や池田泉州銀行の固有商品名、各種手続きに必要な確認書類の図解などをあらかじめ登録し、タブレット上に表示することで、ご高齢のお客さまや聴覚に障がいのあるお客さまをはじめ、多くのお客さまとより円滑なコミュニケーションを図ることができます。また、多言語対応が可能のため、日本語を母語としないお客さまに対しても、円滑なサービス提供を進めてまいります。



文字と画像表示にて案内が可能



会話内容は、英語・中国語・韓国語をはじめとする多言語での表示が可能



地域貢献活動の状況

池田泉州銀行は、地域活動を中心に非金融部門の地域貢献活動にも注力しています。

エコノミクス甲子園―兵庫大会の開催

池田泉州銀行は、高校生が世の中の金融経済の仕組みを理解しライフデザインやお金との関わり方を考える力を楽しく身につけるための教育イベントおよびSDGsの「質の高い教育をみんなに」を達成するため、兵庫県内の高校生を対象に、2023年12月、全国高校生金融経済クイズ選手権「エコノミクス甲子園」の兵庫大会を開催しました。県内の高校4校9チームが熱戦を繰り広げ、灘高等学校のチーム「うはら豆腐の森」が優勝し、全国大会に兵庫県代表として出場しました。



日本ユニセフ協会への寄付

当社は、世界中の子どもの命と健康を守るための活動を支援するため、公益財団法人日本ユニセフ協会に寄付を行いました。

当社は、第14期定時株主総会開催に際し、社会的な要請でもあるペーパーレス推進の観点からインターネットによる議決権の事前行使を株主の皆さまにご案内いたしました。同時に、インターネットによる議決権行使により削減される書面の郵送費用相当額を公益財団法人日本ユニセフ協会に寄付することとしておりました。

第14期定時株主総会において、インターネットによる事前の議決権行使を8,672名の株主さまにご利用いただいたことから、その結果に基づき、寄付を実施しました。

今後も、当社はSDGsに資する取組みを継続的に実施してまいります。



目の前のひとりの
生まれてきて良かったを、
日本の医療から

寄付額:730,000円

インターネットによる議決権行使

8,672名×定形郵便物の郵送料84円≒730,000円

赤ちゃんの駅(赤ちゃんステーション)の設置

池田泉州銀行は、赤ちゃんの駅を池田市、泉佐野市等にある以下の店舗に設置しております。

赤ちゃんの駅では、乳幼児をお連れのお客さまのために、「授乳のための場所の提供」や「おむつ替えのための場所の提供」等を行っております。



池田泉州銀行「赤ちゃんの駅」設置店舗(15市町34店舗)

設置日	対象市町	対象部店名	支店数
2012.4	池田市	池田営業部、石橋支店、池田駅前支店、池田東支店	4
2012.4	芦屋市	芦屋支店	1
2012.5	宝塚市	仁川支店、売布支店、中山台支店、山本支店、宝塚駅前支店、逆瀬川支店、宝塚支店	7
2012.10	箕面市	箕面支店、箕面駅前支店、小野原支店	3
2013.10	熊取町	熊取支店	1
2014.2	泉佐野市	泉佐野支店、日根野支店、長滝駅前支店	3
2015.6	泉大津市	泉大津支店	1
2015.7	摂津市	摂津支店、千里丘支店	2
2016.3	八尾市	八尾支店、高安支店	2
2016.10	高槻市	富田支店、高槻支店	2
2016.10	貝塚市	貝塚支店、東貝塚支店	2
2017.7	三田市	三田支店、三田ウディタウン支店	2
2018.6	松原市	松原支店	1
2020.3	阪南市	阪南支店、箱作支店	2
2022.4	豊能町	ときわ台支店	1
合計			34

株式会社自然総研の取組み

自然総研について

- 「銀行より大きく普遍的な視点(=自然)を持って、地域の皆さまとお付き合いしたい」との想いを込めて『自然総研』と名付けた、1996年に設立したシンクタンクです。
- 設立当初から「十人十色」という多様性を前提に、当時としては先進的な会員組織“TOYRO倶楽部”を運営。現在の会数は個人約3.8万人、法人約750社となっています。

トイロ“TOYRO”とは、

- (1)「十人十色(トイロ)」の皆さまと、
- (2)「遊び心(おもちゃ=TOY)」をもって、
- (3)十色なテーマを共に勉強し、研究し、楽しみ、味わい、その成果をわかちあい、
- (4)ご縁「TO(¥):円・縁」を大事にしていこうという意味を込めた「造語」。

グループの「非金融サービス」の中心として、地域の皆さまや地域社会との接点拡大に努めています。

個人向けサービス

- 富裕層を組織化した約3.8万人の会員向けに情報誌“TOYRO CULTURE(トイロカルチャー)”を3ヶ月毎に発行。セミナーや街歩き等の様々なイベントを開催すると共に、地域情報や暮らしに役立つ情報を発信しています。2023年度は延べ4,500名がイベントに参加されました。



散策イベント



法人向けサービス

- 近畿一円の自治体職員向けに研修事業を展開。2023年度は約300件、12,000名以上が受講されました。約100名にのぼる外部の講師陣とネットワークを構築し、これをベースに一般企業向けにも、個別のニーズに合わせた「オーダーメイド型」研修、多くの企業が抱える課題をテーマとして実施する「集合型」研修を企画運営。2023年度は約130社、2,500名以上に受講いただきました。



ある集合型研修の様子

地域貢献

- 池田泉州エリアサポート(株)が手掛けるAIオンデマンド型交通事業において、地元の皆さまの愉しみと外出機会を創出する“コトづくり”を進めています。
- 近畿大学と2010年から学生向けの経済関連の懸賞論文の募集・審査を共同で実施しています。2023年度は24作品の応募があり、最優秀賞など10作品を表彰しました。
- 池田市が進めている「事始め奨励大賞(百福大賞)」の審査や池田市のインキュベーション施設「池田ピアまるセンター」の運営に協力しています。地域貢献の一環として、今後ともこうした取り組みを積極的に進めていく方針です。



豊能町「コトづくり」イベント

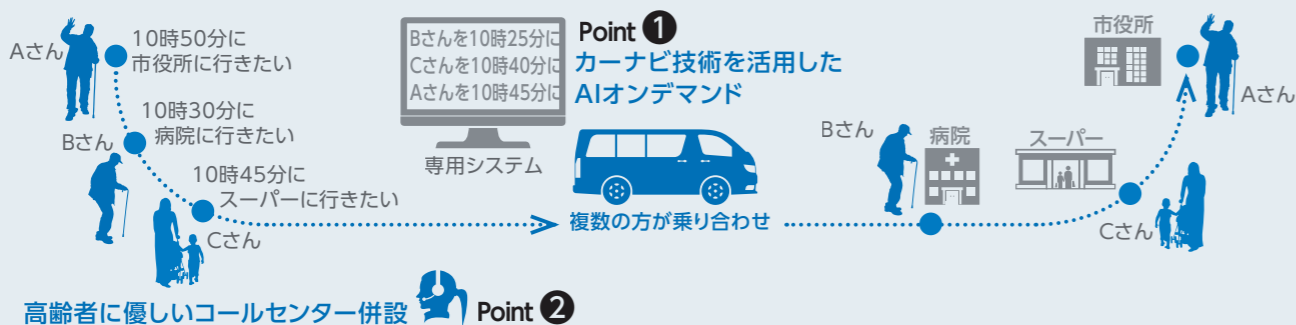
特集③ 地域になくはないAIオンデマンド型交通 ～池田泉州エリアサポート株式会社の設立～

新会社「池田泉州エリアサポート株式会社」を設立 地方銀行初のAIオンデマンド型交通の参入へ

池田泉州ホールディングスは、「AIオンデマンド型交通」によって新たな社会的価値や経済的価値を生み出すため、「池田泉州エリアサポート株式会社」を設立しました。地域の公共交通の最適化を通じ、不便の解消のみならず、地域活性化と地域住民のQOL向上にも資する取り組みをご紹介します。

地域の足となる送迎サービス「AIオンデマンド型交通」とは？

「オンデマンド交通」とは、あらかじめ決まった路線や時刻表のない、予約制の相乗り型交通サービスの総称です。さらに、お客さまそれぞれの希望する乗降場所や道路状況などから、効率的な運行ルートを生み出すものを「AIオンデマンド型交通」といいます。公共交通機関が整備されない地域に住む方や、公共交通機関の利用が困難な高齢者にとって利便性の高いサービスであり、地方自治体での導入が広がっています。



新社長メッセージ

AIオンデマンド型交通で 地域の課題解決に取り組む

池田泉州エリアサポート株式会社
代表取締役社長 篠原 共幸

2024年3月にAIオンデマンド型交通を主業とする新会社を設立し業務を開始しました。

新会社設立前から4つの自治体において実証実験のサポートを行なってまいりましたが、いよいよ本格展開していくこととなります。

もともとは池田泉州ホールディングスの新事業を開発するべく設置されたグループ戦略部で部長として、何か良いビジネスアイデアは無いかと日々、試行錯誤しておりましたが、取引先さまからの紹介により、本事業を通じて地域課題の解決に取り組むアイシン様と業務提携することになり、事業の立ち上げ準備を行うことになりました。

当初は「金融」と「交通」の関連性を疑問視されることも多かったのですが、事業の立ち上げ準備を進める中

で、地域住民の移動手段を確保(持続性の向上)し、お出かけ支援(外出を促すイベント等の企画)に取り組むにあたって、自治体、地元交通事業者、地域の事業者、そして住民の皆さまとリレーションを構築できている地域金融機関がコーディネーター役として適任であることを確信しました。今では営業エリアの多くの自治体と協議を進めております。

交通を取り巻く環境におきましては、ライドシェアのさらなる規制緩和や無人運転等、新たな仕組みが誕生しつつありますが、地域住民の安全にお出かけしたいというニーズは不変であり、これまで築いてきた地域における信頼を活かして新会社の事業を拡大することにより、地域におけるプレゼンス向上を図ってまいります。



池田泉州ホールディングスが「AIオンデマンド型交通」に取り組む理由

当社の営業エリアは、大都市圏郊外における「オールドニュータウン」(かつての「ニュータウン」が約半世紀を経てオールドタウン化した地域)が多く存在します。これらの地域では急速な高齢化と、人口減少による公共交通機関の維持が難しくなるとともに、人流の低迷による地域経済の衰退、お買い物や通院などの生活の不便、高齢者の外出機会の減少による健康への悪影響な

どが課題となっています。

当社はこれまで、地域の社会・経済の発展がグループの成長の礎となるとの考えのもと、当社のネットワークを活かし、地域の課題解決に取り組んできました。この交通課題においても、地域のステークホルダー(自治体・交通事業者を含む企業・地域住民)とのつながりを活かし、地域課題の解決につなげています。



「チョイソコいずみ」運行車両(和泉市)

4自治体での実証実験と池田泉州エリアサポート株式会社の設立

当社は、2023年1月に初めて阪南市のAIオンデマンド型交通「チョイソコはんなん」の実証実験に協力、池田泉州銀行阪南支店にお越しになられるお客さまや営業活動でお会いするお客さまに、「チョイソコはんなん」の案内を行い、周知活動を行いました。その活動の中で、お出かけするときの「足」(交通)は、身近でかつ非常に大きな課題を抱えていることを再認識しました。

豊能町での実証実験では、「コトづくり」と称し、外出する機会を提供するお手伝いしております。地域と連携したイベントの企画・実行を行い、時には子育て世代向け、時には高齢世代向けにイベントを行い、「交通」だけを提供するのではなく、外出する喜びも同時に創出することで、「交通+α」の可能性も実感することができました。

2024年2月から実証実験を行った和泉市、泉南市においては、事業の企画段階から協力してきたこともあり、「事業の全体像」や「事業化のハードルとその解決策」、その中での当社独自の役割を再確認することができました。

地域のAIオンデマンド型交通の導入に関しては、いままでは多くの自治体からお声がけいただいております。現在10を超える自治体と協議が進んでおります。

当社は、この取り組みを強化していくため、他業銀行業高度化等会社「池田泉州エリアサポート株式会社」を設立、2024年4月より事業を開始しました。

地方自治体と連携したAIオンデマンド型交通事業を

展開し、地域に合わせた共創モデルを構築することで、地域公共交通の維持のみならず、地域の活性化や健康増進に資する取り組みを広げてまいります。

当社の「AIオンデマンド型交通」の取り組み

阪南市 2023年1月5日～2月28日
「チョイソコはんなん」有償実証運行

豊能町 2023年10月17日～
2024年2月19日 有償実証運行

和泉市 2024年2月1日～3月31日
「チョイソコいずみ」無償実証運行

泉南市 2024年2月2日～3月22日
「チョイソコせんなん」無償実証運行

2024年3月13日設立 4月1日事業開始
池田泉州エリアサポート株式会社設立

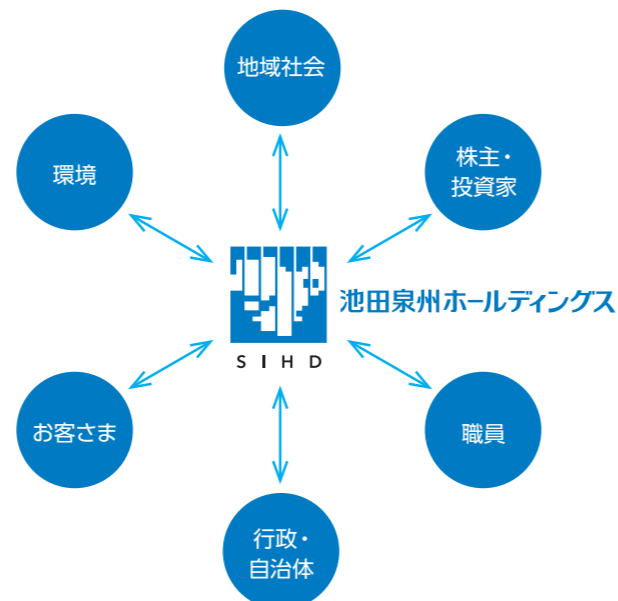
和泉市 2024年4月1日～
「チョイソコいずみ」有償本格運行

ステークホルダーエンゲージメント

ステークホルダーとの関わり

池田泉州ホールディングスグループでは、「お客さま」「職員」「地域社会」「行政・自治体」「株主・投資家」「環境」といった様々なステークホルダーの皆さまとの関わりを通じて、持続可能な社会の実現に向けて取り組んでまいります。

ステークホルダー	対応実績
お客さま	今後のホームページのユーザーアンケート実施、2025年カレンダー企画(お客さまの夢を募集)等
職員	経営陣と語り合う会、CEOとの休日ランチミーティング、社内イントラを活用した経営情報の発信、1on1ミーティング、健康経営の実践等
地域社会	2025年大阪・関西万博における大阪ヘルスケアパビリオン「展示・出展ゾーン」の事業企画、ラジオ番組「日本一明るい経済電波新聞」等
行政・自治体	27府市町との連携協定
株主・投資家	株主総会、株主懇談会、機関投資家向け決算説明会、One on Oneミーティング、統合報告書等
環境	TCFDコンソーシアムへの参画、経団連生物多様性イニシアチブへの参画、本業の金融サービスを通じた環境問題への対応等



株主・投資家とのエンゲージメント

● IR活動の強化・充実

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上には、株主の皆さまとの建設的な対話が不可欠と認識しており、ラージミーティングや株主懇談会、機関投資家とのOne on Oneミーティングなどを実施するなど、IR活動の強化・充実に取り組んでいます。また、株主の皆さまおよびその他の市場参加者・関係者からの意見・要望については、取締役会および経営陣に対して適切にフィードバックし、経営の参考とすることはもとより、広く当社グループ内で情報共有し、サービス・業績の向上に役立てています。

● 2023年度のIR実施状況

ラージミーティング	2回	説明者: 社長
株主懇談会	2回	説明者: 社長
機関投資家とのOne on Oneミーティング	43回(うち海外投資家とのミーティング 3回)	説明者: 企画総務部担当役員

機関投資家向けIR実施スケジュール



● 機関投資家とのOne on Oneミーティング

機関投資家向けのOne on Oneミーティングは年4回のサイクルで実施しています。

ミーティングの中では、主に以下3点の内容について、意見・要望を頂きました。

開示関係

- 目指すべき水準を含めた開示の充実 (ロジックも含めた必要な自己資本比率の水準、株主還元率、PBR・ROE・PERの水準等)
- 課題認識の表明

計数関係

- 日銀の政策変更による財務影響
- 有価証券運用方針

デジタルバンク

- 設立を検討する背景や顧客ターゲット
- 与信額、与信コスト、貸出利回り等の計画

● 株主懇談会

当社では、株主の皆さまとの対話の場として、株主懇談会を開催しております。

2023年度は2月19日、27日の2回にわけてリアル開催しました。

株主懇談会では、近況のご報告・外部講師によるマーケットセミナー・当社グループ役員との懇話を実施しました。



職員とのエンゲージメント

● 経営陣と語り合う会

池田泉州ホールディングスグループは、職員と経営陣とのequal footingな対話を通じ、職員のエンゲージメント向上を図るため、「経営陣と語り合う会」を2022年10月から開始しました。

頭取、会長、役付取締役が営業店やグループ会社・親密会社に訪問し、経営陣へ関心事等をテーマにフリートークで双方向の対話を実施するものです。

なお、これまでに94拠点を訪問(全営業店・本部・グループ会社)しております。



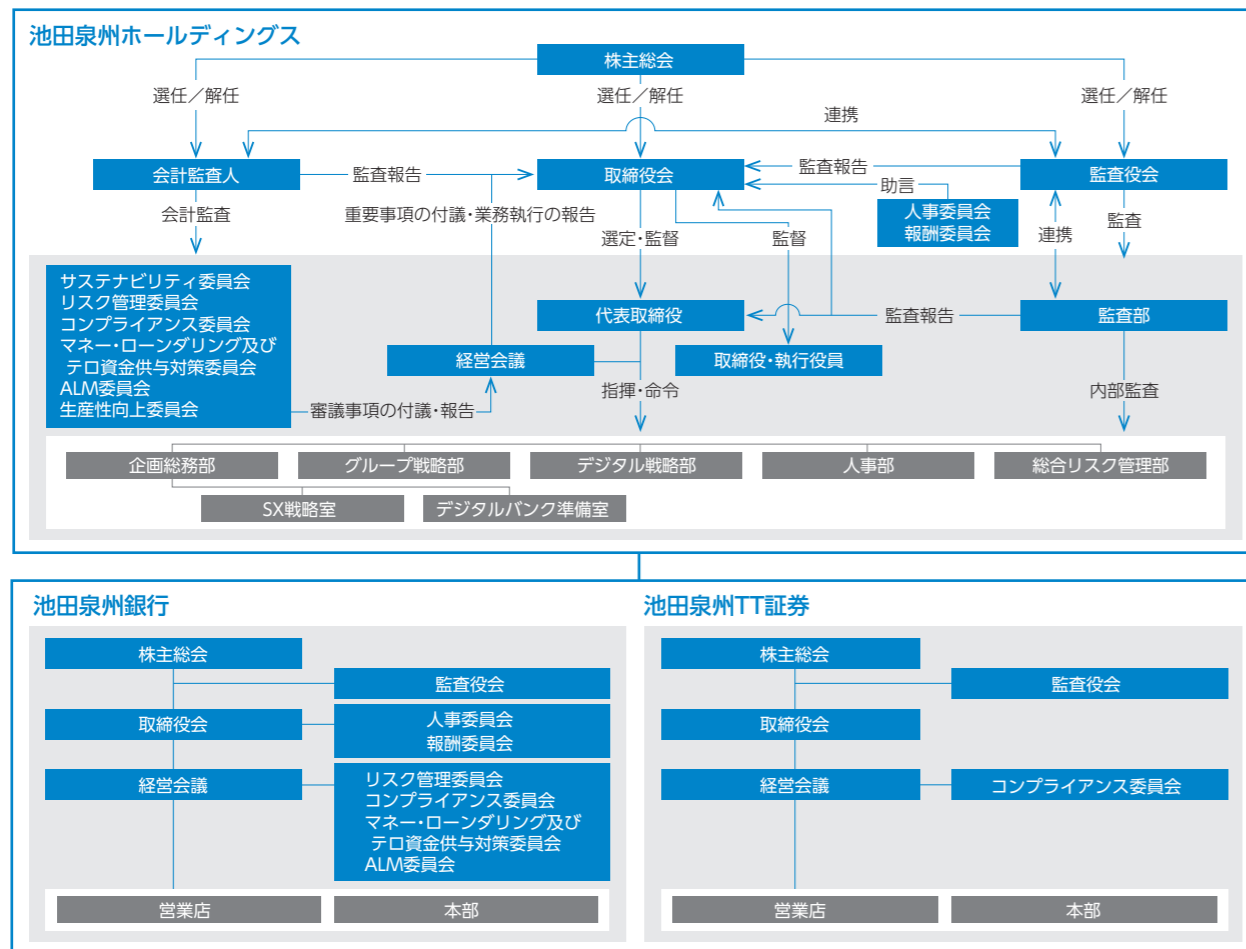
池田泉州ホールディングスグループのコーポレートガバナンスの特徴

基本的な考え方

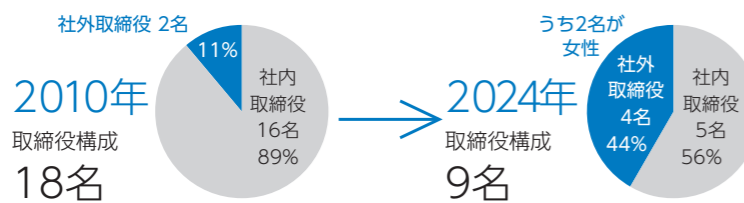
当社は、池田泉州銀行などを子会社とする持株会社であり、「幅広いご縁」と「進取の精神」を大切に、お客さまのニーズに合ったサービスを提供し、地域の皆さまに「愛される」金融グループを目指すことを経営理念に掲げ、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、次の基本的な考え方に沿って、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでおります。

- (1) 株主の皆さまの権利を尊重するとともに、平等性の確保に努めます。
- (2) ステークホルダーの利益を考慮するとともに、適切な協働に努めます。
- (3) 会社情報を適切に開示するとともに、その会社情報の透明性の確保に努めます。
- (4) 取締役会及び監査役会は株主の皆さまに対する受託者責任等を踏まえ、業務執行の監督及び監査の実効性向上に努めます。
- (5) 持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主の皆さまとの建設的な対話に努めます。

当社グループのコーポレートガバナンス体制図



取締役会の構成



コーポレートガバナンスへの主な取り組み

- 女性社外取締役を招聘
- 株式報酬型ストックオプション制度に加え、業績連動報酬制度を導入
- 政策保有株式を縮減 (連結純資産に占める割合は18.8%)

会議体の概要

取締役会

取締役会は、社内取締役5名及び社外取締役4名の9名の取締役で構成されます。監査役の出席のもと、原則として毎月1回開催され、取締役会規定に基づき、経営の基本方針や経営計画等の重要な業務執行の決定、取締役及び執行役員の職務執行の監督を行います。

人事委員会

人事委員会は、社内取締役1名及び社外取締役4名の5名の取締役で構成されます。取締役会の任意の諮問機関として、取締役候補者の選定など役員的人事に関する重要事項について独立社外取締役の関与・助言を得ております。

報酬委員会

報酬委員会は、社内取締役2名及び社外取締役4名の6名の取締役で構成されます。取締役会の任意の諮問機関として、取締役等の報酬等に関する重要事項について独立社外取締役の関与・助言を得ております。

監査役会

監査役会は、社内監査役2名及び社外監査役2名からなる4名の監査役で構成されます。監査役会で定めた監査方針・監査計画等に従い、「取締役会」、「経営会議」等重要な会議への出席や重要書類の閲覧等を通じ、取締役の職務執行を監査します。社外監査役には、誠実な人柄、高い見識と能力を有し、それぞれの専門分野についての知識や実務経験が豊富な人材を配置し、多角的な視点から関与を得ております。

経営会議

経営会議は、社内取締役及び役付執行役員並びに担当役員委嘱者(グループ会社社長兼務者を除く)で構成されます。社内監査役の出席のもと、原則として毎週1回開催され、取締役会から委譲された権限に基づき、業務執行に関する重要事項の決定や取締役会に付議する事項の検討を行います。また、社外役員が随時出席し意見を述べるなど、社外役員の適切な関与・助言を得ております。

各機関の構成員等一覧

氏名	役職	取締役会	人事委員会	報酬委員会	監査役会	経営会議
太田 享之	取締役会長	●		●		●
鶴川 淳	取締役社長兼CEO	◆	◆	●		◆
和田 季之	取締役 専務執行役員	●				●
阪口 広一	取締役 専務執行役員	●				●
塚越 治	取締役 専務執行役員	●				●
小笠原 敦子	社外取締役	●	●	●		●
中川 喜博	社外取締役	●	●	◆		●
金子 啓子	社外取締役	●	●	●		●
久川 秀仁	社外取締役	●	●	●		●
前野 博生	監査役	●			◆	●
有元 英也	監査役	●			●	●
森信 静治	社外監査役	●			●	●
中西 孝平	社外監査役	●			●	●
藤原 孝嘉	常務執行役員					●
入江 努	常務執行役員					●
松下 恭子	常務執行役員					●
篠原 共幸	常務執行役員					●

◆各機関の長(議長又は委員長) ●各機関の構成員 ●オプザーバー

主な議題

2023年度取締役会で議論された、主な議題及び審議時間の比率は以下のとおりです。

内訳	審議時間の比率	主な議題
ガバナンス	30%	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会の実効性評価 スキルマトリックスの開示 取締役会資料における論点の明示および分量・構成の改善 内部統制システムの構築・運用状況 マネー・ローダリング及びテロ資金供与リスク管理態勢の整備状況 サイバーセキュリティの状況 人権方針の制定
経営戦略	45%	<ul style="list-style-type: none"> 第5次中期経営計画Plusの策定 カーボンニュートラルロードマップの策定 人的資本経営基本方針の制定 サクセッションプランにおける役員後継者候補の育成・配置計画 デジタルバンク子会社(01bank 設立準備株式会社)の設立 DXの推進状況 池田泉州エリアサポート株式会社の設立
財務・資本戦略	10%	<ul style="list-style-type: none"> 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応 政策保有株式および退職給付信託に設定した株式の保有方針
その他	15%	<ul style="list-style-type: none"> 社長による近況報告 経営環境ブリーフィング

当社取締役の主な専門性・バックグラウンド

	氏名	企業経営・ガバナンス		財務・会計		リスク管理・コンプライアンス		組織・人材		マーケティング		IT・デジタル		社会(ESG・SDGs)		金融		地域	
		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
社内取締役	鷓川 淳	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	太田 享之	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	和田 季之	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	阪口 広一	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	塚越 治	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
社外取締役	小笠原 敦子	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	中川 喜博	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	金子 啓子	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	久川 秀仁	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

※各スキル項目は以下の基準を満たす場合に●印をつけています。

- 企業経営・ガバナンス** 経営トップや経営戦略、経営管理、内部統制の統括部門、もしくはそれらに準ずる部門を経験しているほか、社外取締役を長く経験するなど、企業経営・ガバナンスについての高い見識を有している。
- 財務・会計** 経理財務部門、会計部門またはそれらに準ずる部門を経験するなどして、財務や会計についての高い見識を有している。
- リスク管理・コンプライアンス** リスク管理部門や法務部門、もしくはそれらに準ずる部門を経験しているほか、弁護士資格を有しているなど、リスク管理・コンプライアンスについての高い見識を有している。
- 組織・人材** 人事部門、経営トップとしての組織全体の運営またはそれらに準ずる部門を経験するなどして、組織や人事についての高い見識を有している。

- マーケティング** 営業部門(銀行の営業店長を含む)またはそれらに準ずる部門を経験するなどして、マーケティングについての高い見識を有している。
- IT・デジタル** システム部門、IT戦略の企画立案部門またはそれらに準ずる部門を経験するなどして、IT・デジタルについての高い見識を有している。
- 社会(ESG・SDGs)** ESG関連施策を企画立案する部門、広報部門またはそれらに準ずる部門を経験するなどして、社会(ESG等)についての高い見識を有している。
- 金融** 銀行業務への従事を経験している、または金融当局等の勤務を経験するなどして、銀行業務や国内外の金融経済情勢および規制の動向について精通している。
- 地域** 当社または子銀行での勤務を経験するなどして、子銀行営業エリアの顧客やトレンド、歴史的・地理的・文化的特性について精通している。

社外取締役の選任理由

氏名 (在任年数)	独立役員	社外取締役として期待される役割	当事業年度の 取締役会出席率
小笠原 敦子 (4年)	●	(株)毎日新聞社で要職をつとめるなど、実業界で幅広い経験と実績があり、2020年6月から当社初の女性取締役として、経営を適切に監督いただいています。当社はその経験・能力を高く評価しており、同氏の社外取締役の役割として、その知見を活かした監督とアドバイスを行っていただくことが期待されます。	(15/15回) 100%
中川 喜博 (1年)	●	阪急電鉄(株)及び(株)阪急阪神ホテルズの代表取締役を歴任するなど経営者としての豊富な経験と実績があり、2023年6月から社外取締役として、経営を適切に監督いただいています。当社はその経験・能力を高く評価しており、同氏の社外取締役の役割として、その知見を活かした監督とアドバイスを行っていただくことが期待されます。	(10/11回) 90.9%
金子 啓子 (一)	●	パナソニック(株)、(株)ベネッセホールディングスの要職を務めるなど、実業界で幅広い経験と実績があり、かつ十分な社会的信用を有していることから、社外取締役としての役割を果たしていただけるものと判断いたしました。同氏の社外取締役の役割として、その知見を活かした監督とアドバイスを行っていただくことが期待されます。	—
久川 秀仁 (一)	●	(株)エクセディの代表取締役を務めるなど、経営者としての豊富な経験と実績があり、かつ十分な社会的信用を有していることから、社外取締役としての役割を果たしていただけるものと判断いたしました。同氏の社外取締役の役割として、その知見を活かした監督とアドバイスを行っていただくことが期待されます。	—

役員の選任・解任に関する方針

当社の役員の選解任に関する事項は「役員選解任規定」にて定められております。

ポジション要件について

当社では代表取締役・取締役・執行役員3つのポジション要件を設定しており、このポジション要件を基準に各ポジションの候補者を選任することとしております。

<ポジション要件>

- 職務要件:役割、責任、主要職務
- 人材要件:思考特性・行動特性、マインドセット、知識・スキル、業務経験

代表取締役の選解任について

代表取締役の選任については、代表取締役のポジション要件を基準としつつ、その時点の取締役の陣容および多様性、池田泉州ホールディングスグループ全体の経営課題等を考慮し、後継者候補の中から最適な者を選任することとしております。

また、解任については解任の要件(代表取締役のポジション要件を満たさなくなったと判断される場合、自ら違法または著しく不適切な業務執行を行った場合等)に該当することとなった場合には、代表取締役を解任することとしております。

取締役候補者の指名および解任議案の提出について

取締役候補者の指名については、取締役のポジション要件を基準としつつ、その時点の取締役の陣容および多様性、池田泉州ホールディングスグループ全体の経営課題等を考慮し、最適な者を指名することとしております。

また、解任については解任の要件(取締役のポジション要件を満たさなくなったと判断される場合、自ら違法または著しく不適切な業務執行を行った場合等)に該当することとなった場合には、取締役の解任議案を株主総会に提出することとしております。

執行役員の選解任について

執行役員の選任については、執行役員のポジション要件を基準としつつ、当該執行役員が対処することとなる経営課題等を考慮し、最適な者を選任することとしております。

また、解任については解任の要件(執行役員のポジション要件を満たさなくなったと判断される場合、自ら違法または著しく不適切な業務執行を行った場合等)に該当することとなった場合には、執行役員を解任することとしております。

監査役候補者の指名について

監査役候補者(社外監査役候補者を含む。)には、業務執行者からの独立性の確保と、池田泉州ホールディング

スグループの持続的成長と社会的信頼に応える良質な企業統治体制を確立することを期待できる人物を指名することとしております。

取締役会の実効性の分析・評価

当社は、取締役会の機能向上を目的として、実効性について毎年分析・評価を行っております。2020年度からは、外部機関を活用して課題を浮き彫りにするような仕組みを確保したうえで、取締役・監査役を対象として「取締役会の構成と運営」「経営戦略と事業戦略」「企業倫理とリスク管理」「経営陣の評価と報酬」「株主等との対話」の5項目から構成されるアンケートを実施し、自己評価を行っております。

前年度の重要テーマと取組内容

2023年度は以下の2項目を重要テーマと位置づけ、取締役会の実効性向上に努めてまいりました。

(1)人材戦略に関する議論の活性化や取組みの深化

第5次中期経営計画Plusの策定にかかる審議では、経営戦略と一体的な人材戦略や事業ポートフォリオと紐づけられた人的資源配分を主要論点として掲げ、議論を行いました。また、それを支える執行側の体制として、人事部門が企画総務部門と連携しつつ戦略目標達成に必要な人的資源を検討するプロセスを監督してまいりました。

上記以外の主要な取組みとして、以下が挙げられます。

- 人的資本経営基本方針を策定し、どのような人材を求め、活躍を期待しているかを一貫したグループカルチャーとして浸透させるべく、「人に集い、仕事に集う」とするスローガンを制定し、「採用」「配置」「育成」「評価」「報酬」の5つの方針を定めました。
- 物価上昇下におけるベースアップの実施、職員およびパートタイマーを対象にした業績連動加算金の導入、70歳までの雇用延長など、処遇面の向上に取り組みました。
- 女性の積極的登用を目指し、女性管理職比率を2026年度25%以上、2030年度35%以上、女性役付者比率を2026年度35%以上、2030年度45%以上とする新たな目標を設定いたしました。

(2)内部統制に関する運用の厳格化および監視・監督

取締役会として、リスク管理委員会やマネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策委員会によるグループ横断的なリスクマネジメントのプロセスや、グループにとつ

て重要なリスクの把握・評価と、その優先度を踏まえた対応策の検討・実施を監督してまいりました。

特に、マネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策については、国際的な目線の高まりを踏まえて、運用の厳格化を目的として人員を増加させるとともに、4つの部会を設置してリスクを把握し、対策を検討・実施いたしました。

上記を踏まえ、マネー・ローンダリング及びテロ資金供与リスクについては、「三つの防衛線」の概念に基づく態勢に移行しました。また、コンプライアンスリスク及び事務リスクについても、2024年度下期から「三つの防衛線」の概念に基づく態勢への移行を予定しております。

重要テーマに対する取組みに加え、取締役会の監督・議論を支えるため、取締役会資料に論点を明示することといたしました。また、株主との建設的な対話を促進するため、2022年度から株主懇談会を再開しております。2023年度は4年ぶりに軽食の提供を行い、株主からの意見は取締役会で報告されております。

当年度の評価結果

アンケート結果および取組内容をもとに、2024年4月および5月の取締役会において議論いたしました。全体として、取締役会の実効性は確保されていると評価しております。

「取締役会の実効性に関するアンケート」の実施要領

項目	2023年度 実施要領
対象者	池田泉州ホールディングス 取締役9名+監査役4名 池田泉州銀行 取締役11名(兼務を含む)+監査役4名(計19名)
質問内容	● 取締役会の構成と運営 ● 経営戦略と事業戦略 ● 企業倫理とリスク管理 ● 経営陣の評価と報酬 ● 株主等との対話 ● 前回重要テーマを踏まえた改善への取組み
評価	5段階評価

全項目評点: 平均4.4pt(5pt満点)

(2020年度4.5pt、2021年度4.4pt、
2022年度4.2pt)

評価の割合: ポジティブ(評点5・4)94.1%、
ネガティブ(評点2・1)0.3%

さらなる実効性向上に向けた重要テーマ

さらなる実効性向上に向け、以下の2項目への取組みが必要と考えております。これらを2024年度の重要テーマといたします。

(1)取締役会の役割の検討

特に、「監督と執行の適切な線引き」「権限の委譲」について重点を置いてまいります。

社外取締役・社外監査役へのサポート

実践的な議論高度化に繋がる役員トレーニング 役員研修の実施

- サイバーセキュリティ(2023年12月)
- アンコンシャス・バイアス(2024年1月)
- コンプライアンス(2024年3月)



役員研修の様子

社外役員(HD・BK)への外部セミナー受講を設定

- 2024年1月～6月 社外役員のためのトレーニングプログラムとして、外部セミナー(Webセミナー)受講を設定

監査の状況

監査役監査の状況

常勤監査役は、監査役会にて定めた監査業務に従い、重要会議への出席、重要書類の閲覧、監査役往査、本部各部からの報告等を通じ、客観的かつ合理的な監査を実施しております。

また、内部監査部門やグループ各社との意見交換、会

(2)取締役会の役割を踏まえた議論・監督

特に、「DX推進や人材などの戦略」「グループガバナンスの強化」「サステナビリティを巡る課題への対応」については、継続的に議論を深め、さらなる実効性の向上を目指して取り組んでまいります。

これまで、一部の取締役会資料へのサマリーの導入や、池田泉州銀行の取締役会との一部合同開催、報告事項の事前提供による説明時間の短縮などにより、審議時間の確保に努めてまいりました。2024年度は、運営面の更なる改善を図るため、情報提供の在り方を検討するとともに、取締役会資料の分量や内容を改善させてまいります。

なお、当社の主要子会社である池田泉州銀行においても同様に分析・評価を行い、同行の取締役会においても実効性は確保されていると評価しております。

社外役員(HD・BK)による営業店視察

対象店舗

新店舗(共同店舗・空中店舗化)、新しいオフィス環境を見ていただくことを目的として、江坂支店・江坂本部への視察機会を提供

視察内容

江坂支店: 共同店舗、空中店舗への移転の状況

事務処理・管理面

江坂本部: フリーアドレスやソロワークスペースの導入等、働き方の多様化に合わせた新しいオフィス



営業店への視察

計監査人との意見交換を通じて監査の実効性を高めております。非常勤の社外監査役は、取締役会への参加に加え、監査役会での取締役や会計監査人との意見交換、常勤監査役からの監査活動報告等を受けることで監査の実効性を高めております。

監査役と会計監査人は、定期的に情報交換の場を設

け、監査に関する諸問題等について意見交換を行うなど、緊密に連携することで効率的かつ実効性の高い監査業務を行っております。また、子会社の監査役と連携を図り、監査役と内部監査部門においても、内部監査に監査役が立ち会ったり意見交換を行うなど、緊密に連携することで効率的かつ実効性の高い監査業務を行っております。

内部監査の状況

当社では、内部監査の目的・方針等を定めた「グループ内部監査基本規定」を制定し、本規定に基づき内部監査を行う部署として「監査部」を設置しております。当社の監査部は16名(うち子銀行監査部との兼任14名:2024年3月末現在)により構成されます。

当社の内部監査方針は、業務の健全性・適切性を確保するため、独立性と専門性を備えた実効性のある内部監

査態勢を整備し、リスク管理、内部統制等の適切性・有効性を検証・評価するとともに、必要に応じ、経営陣に対し問題点の改善方法の提言等を行うことにより、グループにおける内部管理態勢の改善、企業価値の拡大等の経営目標の効果的な達成に資することとしております。

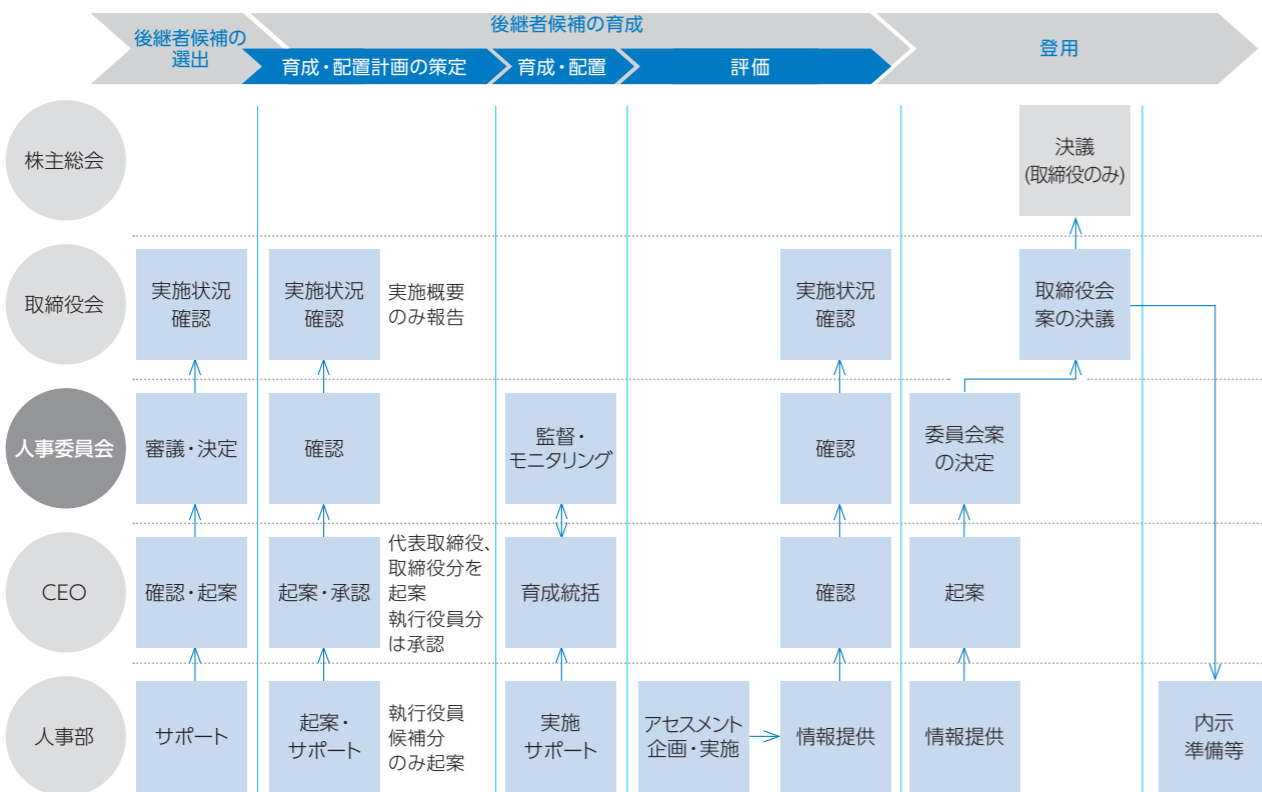
この内部監査方針のもと、内部監査計画は年度ごとに取締役会で承認され、当社各部に対する内部監査を実施するとともに、グループ各社に対し、必要に応じて単独、または子会社等の内部監査部門と協議・連携して内部監査を実施し、業務運営の改善に向け、具体的な指導及び提言等を行います。また、内部監査部門は、代表取締役のみならず、取締役会並びに監査役及び監査役会に対しても直接報告を行うレポートラインを確保しております。併せて、内部監査担当役員は、定期的に内部監査結果を取締役に報告しております。

最高経営責任者(CEO)等の後継者計画の監督

当社では、取締役会で審議・決定したサクセッション・プランの一環である役員後継者候補育成規定に基づき、CEOを含む代表取締役、取締役および執行役員の後継者候補の育成を戦略的・計画的に推進しております。

後継者候補の育成は、十分な時間と資源をかけて取り組むこととしており、日々の業務を通して、各後継者候補をポジション要件(*)に基づき評価・把握し、強みや課題を明らかにしながら、研鑽を常にサポートすることにより行っております。

サクセッション・マネジメントのプロセス全体像



代表取締役および取締役の後継者候補の育成・配置計画を策定または変更した場合には人事委員会および取締役会に報告するほか、これらの育成・配置計画の進捗状況は、年に1回以上、人事委員会に報告することとしております。

役員の後継者を定めるサクセッション・マネジメントにおいて、人事委員会は大きな役割を担っております。

*代表取締役のポジション要件の構成要素は以下のとおりです。
 1. 役割要件 1-1 役割(ミッション) 1-2 責任 1-3 主要職務
 2. 人材要件 2-1 思考・行動特性 2-2 マインドセット
 2-3 知識・スキル 2-4 業務経験

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針

1. 基本方針

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上と金融業としてのプルーデンス確保を図るインセンティブとして十分に機能する報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とします。具体的には、業務執行を担う取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬及び株式報酬により構成し、監督機能を担う社外取締役の報酬は、基本報酬のみとします。

2. 基本報酬

基本報酬は、金銭による月例の固定報酬とします。基本報酬の金額は、役位、職責等に応じて定めるものとし、業績、他社水準、社会情勢等を勘案して、適宜、見直しを図るものとします。

3. 業績連動報酬

業績連動報酬は、事業年度毎の業績向上に対する意識を高めるため業績指標を反映した現金報酬とし、各事業年度の目標値に対する達成度合いに応じて算出された額を賞与として毎年、一定の時期に支給します。目標となる業績指標とその値は、各事業年度の予算計画策定時に設定し、適宜、環境の変化に応じて報酬委員会の答申を踏まえた見直しを行います。

4. 非金銭報酬

株主との価値の共有を図り、中長期的な企業価値の向上に対する貢献意欲を引き出すため、業務執行を担う取締役に対し、ストック・オプションとして新株予約権を、毎年、一定の時期に付与します。付与する新株予約権の個数は、役位、職責、株価等を踏まえて決定します。

5. 構成割合

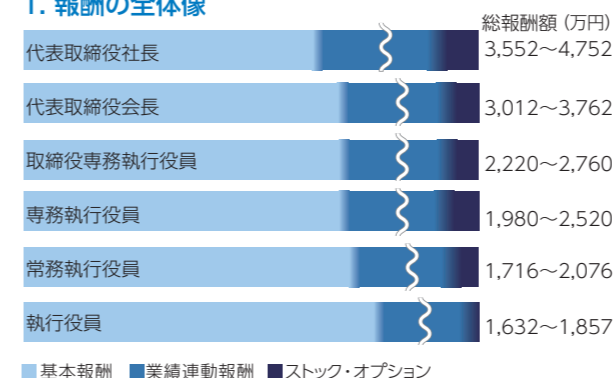
業務執行を担う取締役の種類別の報酬割合については、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業をベンチマークとする報酬水準を踏まえ、上位の役位ほど業績連動報酬や株式報酬のウェイトが高まる構成とします。

6. 決定手続き

個人別の報酬額については取締役会決議にもとづき代表取締役社長がその具体的内容について委任を受けるものとし、その権限の内容は、各取締役の個人評価を踏まえた賞与の評価配分とします。当該権限が代表取締役社長によって適切に行使されるよう、代表取締役社長が起案した賞与の評価配分の原案について報酬委員会による諮問ののち取締役会にて決議するものとします。なお、非金銭報酬として付与する新株予約権は、取締役会で取締役個人別の割当個数を決議します。

第16期(2024年度)の役員報酬について

1. 報酬の全体像



2. 業績指標

重視する項目	具体的なKPI	ウェイト	概要
収益性	銀行単体コア業務純益(投資信託解約損益を除く)	50%	銀行本来の業務による収益力を示す指標
将来性	ソリューション件数	30%	Vision '25にて掲げたKPI
健全性	持株会社連結自己資本比率	20%	自己資本/リスクアセット

ただし業績連動報酬は下記の業績指標が取締役会で定める一定値を下回った場合は支給しない。
 ●銀行単体コア業務純益(投資信託解約損益除く)
 ●親会社株主に帰属する当期純利益(持株連結)

取締役

鷗川 淳



代表取締役社長 兼 CEO
 1980年 4月 (株)池田銀行(現(株)池田泉州銀行)入行
 2006年 8月 同行企画調整部長
 2006年11月 同行執行役員
 2010年 5月 (株)池田泉州銀行執行役員
 2011年 6月 同行取締役
 2012年 6月 当社取締役
 2014年 6月 (株)池田泉州銀行常務取締役
 2016年 6月 同行取締役専務執行役員
 2018年 6月 当社代表取締役社長兼CEO(現任)
 2018年 6月 (株)池田泉州銀行代表取締役
 頭取兼CEO(現任)
 重要な兼職の状況
 (株)池田泉州銀行代表取締役頭取兼CEO

太田 享之



代表取締役会長
 1981年 4月 (株)泉州銀行(現(株)池田泉州銀行)入行
 2009年 6月 同行審査部長
 2010年 5月 (株)池田泉州銀行執行役員
 2011年 6月 同行理事審査一部長
 2013年 6月 同行執行役員
 2014年 6月 同行常務執行役員
 2016年 6月 当社取締役
 2016年 6月 (株)池田泉州銀行取締役専務執行役員
 2018年 6月 当社代表取締役会長(現任)
 2018年 6月 (株)池田泉州銀行代表取締役会長(現任)
 重要な兼職の状況
 (株)池田泉州銀行代表取締役会長

小笠原 敦子



取締役(社外)
 1983年 4月 (株)毎日新聞社入社
 2006年 4月 同社岡山支局長
 2008年 4月 同社大阪本社経済部長
 2011年 5月 同社京都支局長
 2014年 7月 同社大阪本社編集局次長
 2016年 4月 同社総合事業局長
 2017年 5月 公益財団法人日本高校野球連盟理事
 2018年 6月 (株)毎日新聞社大阪本社 副代表
 2018年 6月 公益財団法人大同生命国際
 文化基金理事(現任)
 2020年 4月 国立大学法人大阪大学理事(非常勤)
 2020年 6月 当社社外取締役(現任)
 2020年 6月 (株)池田泉州銀行非業務執行
 取締役(非常勤)(現任)
 2021年 2月 一般社団法人
 関西イノベーションセンター理事(現任)
 2023年 3月 (株)建設技術研究所
 社外取締役(現任)
 重要な兼職の状況
 公益財団法人大同生命国際文化基金 理事
 一般社団法人関西イノベーションセンター 理事
 (株)建設技術研究所 社外取締役
 (株)池田泉州銀行非業務執行取締役(非常勤)

中川 喜博



取締役(社外)
 1976年 4月 阪急電鉄(株)入社
 2002年 6月 同社創遊事業本部歌劇事業部長
 2003年 6月 同社創遊事業本部副本部長
 兼歌劇事業部長
 2005年 6月 同社取締役
 (創遊事業本部副本部長兼創遊統括部長)
 2007年 4月 同社常務取締役
 (流通事業本部長)
 2013年 4月 同社代表取締役専務取締役
 (創遊事業本部長)
 2014年 3月 同社代表取締役社長
 2014年 6月 阪急阪神ホールディングス(株)取締役
 2016年12月 (株)阪急阪神ホテルズ取締役
 2017年 4月 同社代表取締役会長(現任)
 2017年 4月 (株)雅俗山荘取締役(現任)
 2023年 6月 当社社外取締役(現任)
 2023年 6月 (株)池田泉州銀行非業務執行取締役
 (非常勤)(現任)
 重要な兼職の状況
 (株)阪急阪神ホテルズ 代表取締役会長
 (株)雅俗山荘 取締役
 (株)池田泉州銀行非業務執行取締役(非常勤)

金子 啓子



取締役(社外)
 1981年 4月 松下電器産業(株)
 (現パナソニック(株))入社
 2007年 4月 同社情報セキュリティ本部長
 2014年 4月 パナソニック(株)リーガル本部本部長付
 個人情報保護担当理事
 2014年10月 (株)ベネッセホールディングス執行役員
 CLOセキュリティ・コンプライアンス本部長
 2016年 6月 同社執行役員
 CPO(CISO)情報セキュリティ本部長
 2017年 4月 同社CPO(CISO)情報セキュリティ本部長
 2018年 4月 大阪経済大学経営学部
 ビジネス法学科准教授
 2019年 6月 丸大食品(株)社外取締役(現任)
 2022年 4月 一般財団法人国際経済連携推進センター
 主任研究員
 2022年 6月 極東開発工業(株)社外取締役(現任)
 2024年 6月 当社社外取締役(現任)
 2024年 6月 (株)池田泉州銀行非業務執行取締役
 (非常勤)(現任)
 重要な兼職の状況
 丸大食品(株)社外取締役
 極東開発工業(株)社外取締役
 (株)池田泉州銀行非業務執行取締役(非常勤)

久川 秀仁



取締役(社外)
 1978年 4月 (株)大金製作所(現(株)エクセディ)入社
 2006年 6月 (株)エクセディ取締役海外ビジネス担当
 2009年 4月 同社営業本部長
 2009年 6月 同社取締役常務執行役員
 2011年 4月 同社取締役専務執行役員
 2012年 4月 同社代表取締役専務執行役員
 2015年 4月 同社代表取締役社長
 2022年 6月 同社取締役会長
 2023年 6月 同社相談役
 2024年 6月 当社社外取締役(現任)
 2024年 6月 (株)池田泉州銀行非業務執行取締役
 (非常勤)(現任)
 2024年 6月 バンドー化学(株)社外取締役
 (監査等委員)(現任)
 重要な兼職の状況
 バンドー化学(株)社外取締役(監査等委員)
 (株)池田泉州銀行非業務執行取締役(非常勤)

和田 季之



取締役専務執行役員
 1986年 4月 日本銀行入行
 2007年 5月 同行総務人事局参事役
 2010年 7月 同行松本支店長
 2012年10月 同行金融機構局上席審査役
 2014年 6月 同行金融機構局審議役兼
 金融機構局上席審査役
 2016年 4月 同行検査役検査室長
 2017年 6月 (株)池田泉州銀行常務執行役員
 2019年 5月 当社執行役員
 2020年 6月 当社取締役
 2020年 6月 (株)池田泉州銀行取締役
 専務執行役員(現任)
 2021年 6月 当社取締役専務執行役員(現任)
 重要な兼職の状況
 (株)池田泉州銀行取締役専務執行役員

阪口 広一



取締役専務執行役員
 1988年 4月 (株)池田銀行(現(株)池田泉州銀行)入行
 2016年 5月 (株)池田泉州銀行本町支店長
 2016年 6月 同行執行役員
 2020年 6月 同行常務執行役員
 2021年 6月 同行取締役常務執行役員
 2022年 6月 当社取締役常務執行役員
 2023年 6月 当社取締役専務執行役員(現任)
 2023年 6月 (株)池田泉州銀行取締役専務執行役員
 (現任)
 重要な兼職の状況
 (株)池田泉州銀行取締役専務執行役員

塚越 治



取締役専務執行役員
 1988年 4月 (株)泉州銀行(現(株)池田泉州銀行)入行
 2016年 6月 (株)池田泉州銀行監査部長
 2017年 6月 同行執行役員
 2019年 5月 当社執行役員
 2021年 6月 当社常務執行役員
 2021年 6月 (株)池田泉州銀行取締役常務執行役員
 2022年 6月 当社取締役常務執行役員
 2023年 6月 当社取締役専務執行役員(現任)
 2023年 6月 (株)池田泉州銀行取締役専務執行役員
 (現任)
 重要な兼職の状況
 (株)池田泉州銀行取締役専務執行役員

注: 取締役 小笠原敦子氏、中川喜博氏、金子啓子氏及び久川秀仁氏は会社
 法施行規則第2条第3項第5号に定める社外取締役であります。
 なお、小笠原敦子氏、中川喜博氏、金子啓子氏及び久川秀仁氏は東京
 証券取引所の定める要件に加え、当社の定める独立性の基準を満たし
 ている為、独立役員として同取引所に届け出ております。
 注: 監査役 森信静治氏、中西孝平氏は会社法施行規則第2条第3項第5号に
 定める社外監査役であります。
 なお、森信静治氏、中西孝平氏は東京証券取引所の定める要件に加
 え、当社の定める独立性の基準を満たしている為、独立役員として同取
 引所に届け出ております。

執行役員

専務執行役員	細見 恭樹	井上 慎治			
常務執行役員	藤原 孝嘉	入江 努	松下 恭子	篠原 共幸	
執行役員	飯室 良一	西川 章	朴木 健吾	石川 輝	永井 一生 成田 敬宣 米本 哲志

監査役

森信 静治



監査役(社外)
 1978年 4月 大阪弁護士会登録
 1988年 4月 梅新法律事務所開設 所長(現任)
 2004年 4月 大阪弁護士会副会長
 2004年 4月 日本弁護士連合会理事
 2005年 4月 大阪大学大学院法学研究科招聘教授
 2005年 4月 連携大学院招聘教授
 2013年 4月 日本弁護士連合会常務理事
 2015年 2月 北恵(株)社外取締役(現任)
 2017年 6月 当社社外監査役(現任)
 重要な兼職の状況
 北恵(株)社外取締役
 梅新法律事務所長

中西 孝平



監査役(社外)
 1977年 4月 日本輸出入銀行
 (現(株)国際協力銀行)入行
 2004年10月 同行人事部長
 2007年 8月 同行欧州・中東地域外審議役
 2008年10月 (株)日本政策金融公庫
 国際協力銀行 特別参与
 2011年 6月 同社国際協力銀行取締役
 2012年 4月 (株)国際協力銀行取締役
 企画・管理部門長
 2013年 9月 三菱商事(株)顧問
 2016年 3月 (株)SUMCO
 社外取締役(監査等委員)
 2017年 6月 当社社外監査役(現任)
 2018年 9月 一般財団法人海外投融資情報財団
 理事長
 2021年 6月 丸紅建材リース(株)社外取締役(現任)
 重要な兼職の状況
 丸紅建材リース(株)社外取締役

前野 博生



監査役(常勤)
 1985年 4月 (株)泉州銀行
 (現(株)池田泉州銀行)入行
 2012年 6月 当社総合リスク管理部長
 2012年 6月 (株)池田泉州銀行リスク統括部長
 2013年 6月 同行執行役員
 2014年 6月 当社取締役
 2014年 6月 (株)池田泉州銀行取締役
 2016年 6月 同行取締役常務執行役員
 2019年 6月 同行取締役専務執行役員
 2021年 6月 当社監査役(現任)

有元 英也



監査役(常勤)
 1989年 4月 (株)池田銀行(現(株)池田泉州銀行)入行
 2011年 2月 (株)池田泉州銀行山下支店長
 2014年 8月 同行池田営業部部長
 2015年10月 同行ソリューション部長
 2018年 6月 同行上新庄支店長
 2019年 6月 同行執行役員上新庄支店長兼豊里支店長
 2021年 6月 池田泉州リース(株)常務取締役
 池田泉州オートリース(株)常務取締役
 2024年 6月 当社監査役(現任)

リスクとコンプライアンス

リスク管理の基本的な考え方

金融業務の自由化・高度化・国際化の進展や情報通信技術の著しい進歩などにより、金融機関のビジネスチャンスが拡大する一方で、金融機関の抱えるリスクは、ますます複雑化・多様化しています。

また、金融機関が様々な顧客ニーズに応えながら収益を安定的かつ継続的に確保するためには、多様なリスクを適切に把握・評価・管理し、環境の変化に適時・適切に対応することが重要となっています。このような状況の下、当社グループは、リスク管理体制の充実・強化を経営の重要課題として位置づけ、健全性の維持・向上に努めています。

具体的には、リスク管理に関する体制及び諸規定を取締役会で定め、リスクカテゴリー毎の責任部署を明確にするとともに、それらを統括するリスク管理統括部署を設置しています。さらに、経営陣を中心に構成する総合リスク管理部担当役員を委員長とする「リスク管理委員会」ならびに企画総務部担当役員を委員長とする「ALM委員会」を設置し、当社及び当社グループのリスクの状況を把握するとともに、課題及び対応方針を審議したうえで、それらの事項を取締役会等に付議・報告することにより、経営レベルでの実効性のあるリスク管理体制を確保しています。

また、環境の変化等に伴い新たに発生するリスク等に対しても適時・適切に対応できるよう、グループ戦略を踏

まえたリスク管理の行動計画として、年度毎にリスク管理の基本方針を決定し、継続的に見直しを行っています。

なお、リスク管理体制の適切性及び有効性を客観的に検証するため、被監査部署からの独立性を十分に確保した内部監査部門による監査を行い、リスク管理上の課題の把握や改善策の実施等を通じて、業務の健全かつ円滑な運営を図っています。

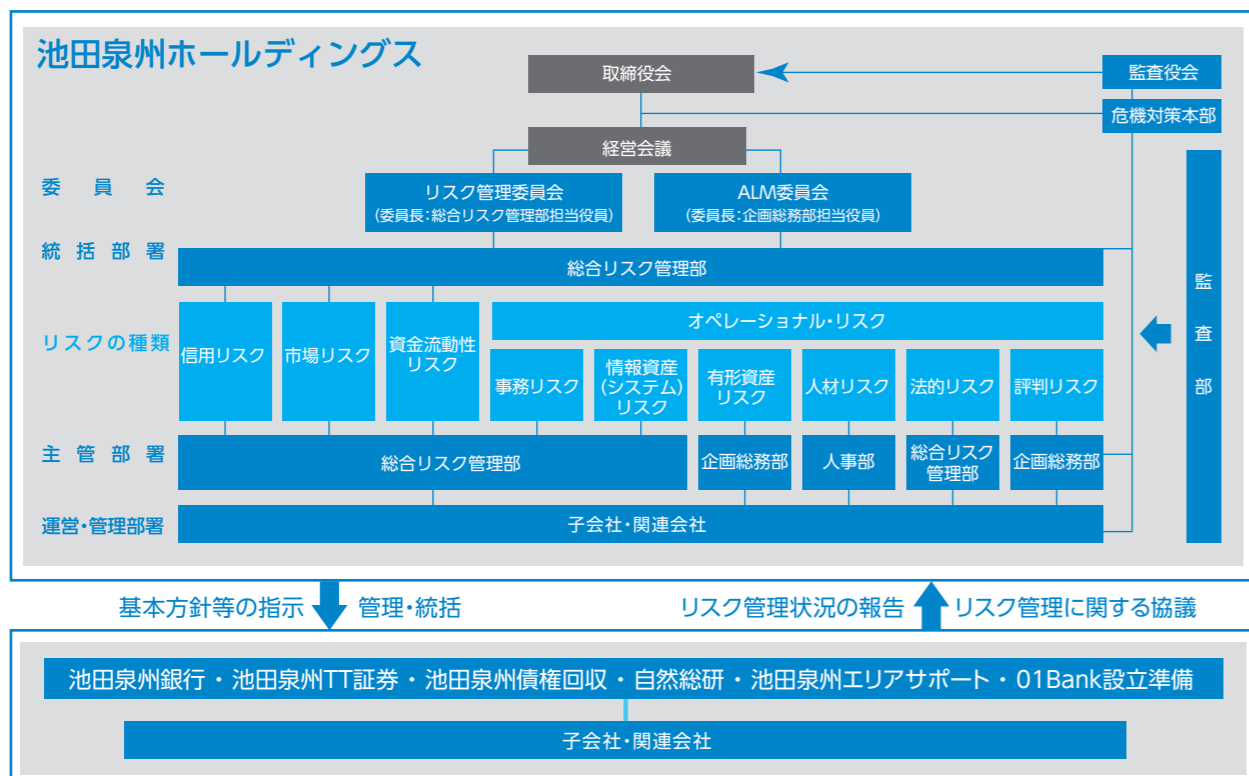
ESGリスクへの対応

ESGリスクは環境や地域・社会、企業倫理などに関連して複合的に発生するリスクであり、財務的損失や社会的信頼の低下、当局からの制裁、職員の身体生命の安全性への脅威を引き起こし、最終的には、企業価値の毀損につながる恐れがあると認識しております。企業にとって重要なESGリスクの特定・評価およびその対応を進める必要性が高まっている中、取組み強化を図ってまいります。

当社が認識しているESGリスク

環境	社会	ガバナンス
生物多様性	労働基準	腐敗の防止
水の安全保障	人権と社会	リスク・マネジメント
汚染と資源利用	顧客に対する責任	税の透明性
気候変動	健康と安全	コーポレート・ガバナンス
サプライチェーン：環境	サプライチェーン：社会	

リスク管理体制



コンプライアンス体制

当社及び当社グループは、社会的責任と公共的使命を自覚し、お客さまや地域社会からの信頼を得られるよう「コンプライアンス」を経営の最重要課題に位置付けて取り組んでおります。

当社は、「コンプライアンスオフィサー」のもとにグループ・コンプライアンスに関する一元的な管理を行う部署として「総合リスク管理部」を設置しております。また、総合リスク管理部担当役員を委員長とする「コンプライアンス委員会」を設置し、グループ・コンプライアンスに関する重要事項について審議を行っています。

総合リスク管理部では、法令等遵守に係る実践計画であるコンプライアンス・プログラムの策定・見直しやフォローアップ、コンプライアンスの基本的な事項を取りまとめたコンプライアンス・マニュアルの策定・更新・周知徹底、ハラスメントや汚職、不祥事件の防止を含む各種研修等を通じた法令等遵守啓発活動などによりコンプライアンスの推進に取り組んでおります。

各部署においてはコンプライアンスを実践・浸透させるため「コンプライアンス責任者」や「コンプライアンス担当者」を配置し、コンプライアンスの観点からのチェックや研修を実施するなど、コンプライアンスの浸透に努めております。

また、コンプライアンス上の問題を早期発見し是正を図るため、当社及び当社グループによる法令違反等(内部規定違反、ハラスメント、汚職・贈収賄等)について、当社及び当社グループ社員が直接通報を受付するホットラインを社外の受付窓口を含め設置・運営しております。

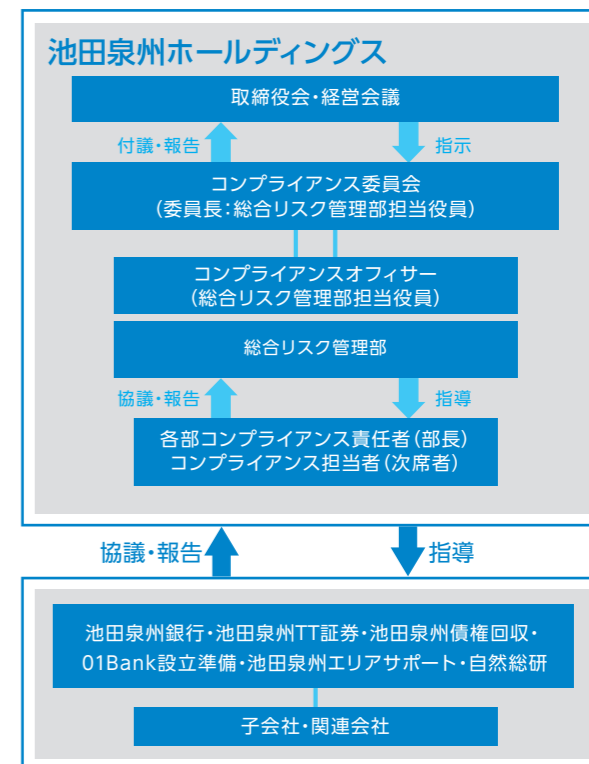
金融機関におけるコンプライアンスの重要性はますます高まっており、当社及び当社グループは、銀行法や金融商品取引法をはじめとする関係法令の遵守はもとより、適切なお客さま保護等のための体制強化等に取り組んでおります。

今後もお客さまに「安心」してお取引いただけますよう、規定の整備や教育を継続的に行うことでコンプライアンス体制の強化・充実を図ってまいります。

コンプライアンスへの取り組み

当社及び当社グループ会社では、法令等遵守(コンプライアンス)を経営の最重要課題の一つとして位置づけ、役職員が法令・定款及び社会規範を遵守した行動をとるため、倫理綱領及び行動規範を制定しております。コンプライアンスを推進する体制として、担当する役員を設置し、コンプライアンス委員会において、全般的な方針や具体的施策などの審議を行います。総合リスク管理部が取組みを組織横断的に統括し、コンプ

コンプライアンス体制



ライアンス・プログラムやコンプライアンス・マニュアルを定め、研修の実施などを通じ、役職員の教育等を行います。

グループ・コンプライアンス・ホットライン制度

法令上疑義のある行為等(内部規定違反、ハラスメント、汚職贈収賄等)については、当社及び当社グループ会社の役職員が直接情報提供を行う手段としてグループ・コンプライアンス・ホットライン制度を設置しており、当該通報を行ったことにより、通報者が不利益な扱いを受けることがないように通報者の保護を図っております。

マネー・ローンダリング及びテロ資金供与の防止

マネー・ローンダリング及びテロ資金供与防止を担当する役員を設置し、マネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策委員会において、全般的な方針や具体的施策などの審議を行います。総合リスク管理部が取組みを組織横断的に統括し、マネー・ローンダリング及びテロ資金供与防止マニュアルを定め、研修の実施などを通じ、役職員の教育等を行います。

反社会的勢力の排除

市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては毅然とした態度を貫き、屈することなく断固として排除いたします。

インサイダー取引の未然防止

インサイダー取引未然防止規定に役職員が遵守すべき基本事項を定めており、インサイダー取引の未然防止を図ります。

顧客保護等管理

お客さまの保護及び利便性向上を推進し、「お客さま本位の徹底」を実現するため、顧客保護等管理を行います。

マネー・ローンダリング及びテロ資金供与防止体制

当社及び当社グループは、犯罪による収益の移転防止に関する法律、マネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策に関するガイドライン、外国為替及び外国貿易法等の関係法令（以下、「犯収法等関連法令」）を遵守し、マネー・ローンダリング及びテロ資金供与（以下、「マネロン・テロ資金供与」）を防止することが、社会的な責任と認識し、マネロン・テロ資金供与への対策を当社グループにおける経営戦略上の重要な課題の一つとして位置付け、経営陣の主体的かつ積極的な関与の下、その対策に積極的に取り組んで参ります。

i. 組織体制

当社のマネー・ローンダリング及びテロ資金供与防止担当役員を当社グループのマネー・ローンダリング及びテロ資金供与防止オフィサーとし、主管部である総合リスク管理部は、関係する各部門及び当社グループ各社と連携を図りマネロン・テロ資金供与の防止に取り組めます。

また、「マネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策委員会」を設置し、マネロン・テロ資金供与防止に関する重要事項について審議を行っています。

ii. 法令等の遵守

当社及び当社グループは、犯収法等関連法令を遵守し、取引時確認、疑わしい取引の届出、資産凍結等の措置に係る確認、その他必要な措置を適切に実施します。

iii. リスクベース・アプローチ

当社及び当社グループは、自らのマネロン・テロ資金供与に関するリスクを特定・評価し、これを実効的に低減するため、当該リスクに見合った対策を講じる等、リスクベース・アプローチに基づく適切な対策を実施します。

iv. 顧客管理（カスタマー・デュー・ディリジェンス）及び記録の保存

当社及び当社グループは、顧客情報や取引内容等の調査・分析を定期的に行い、顧客属性に則した、必要な顧客管理措置を実施します。また、法令等のために従い、取引時確認記録・取引記録等を作成・保存します。

v. 疑わしい取引の届出

当社及び当社グループは、営業店等からの報告、またはシステムによるモニタリング・フィルタリングで検知した疑わしい顧客や取引等を適切に管理し、適切に検討・判断を行うことにより速やかに疑わしい取引の届出を行う体制を整備します。

vi. コルレス先の管理

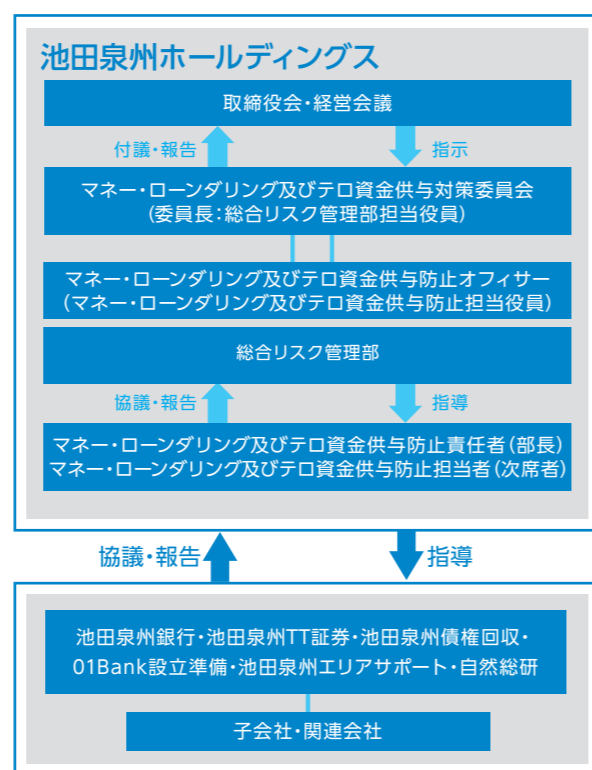
当社及び当社グループは、コルレス先におけるマネロン・テロ資金供与を防止する態勢を検証・監視するため、コルレス先に対する定期的な調査を実施します。また、コルレス先が架空銀行（いわゆるシェルバンク）であった場合や、架空銀行との取引を許容した場合、当該コルレス先とコルレス契約を締結・維持しません。

vii. 役職員研修

当社及び当社グループは、適切かつ継続的な研修等を通じて、役職員のマネロン・テロ資金供与に係る理解を深め、適法性・専門性等の維持・向上を図ります。

viii. 有効性の検証

当社及び当社グループは、マネロン・テロ資金供与防止体制について、マネロン・テロ資金供与防止担当役員や主管部における定期的な各種モニタリングの実施や独立した内部監査部門による定期的な監査の実施などにより、諸施策の有効性を検証し、管理体制の充実・高度化に努めます。



特に重要な影響を及ぼすリスク概要と対応策

当社グループでは、以下に示したリスクを「特に重要な影響を及ぼすリスク」と位置づけております。また、これらのリスクの発生の可能性を認識したうえで、発生を回避するための施策を講じるとともに、発生した場合には迅速かつ適切な対応に努める所存であります。

特に重要な影響を及ぼすリスク	概要	対応策
信用リスク	信用供与先の財務状況の悪化、契約不履行等により、資産の価値が減少ないし消失し、損失を被るリスク	当社グループでは、経営方針を踏まえつつ与信行為の具体的な考え方を明示した「クレジットポリシー」を子銀行において制定し、健全性の確保を第一に取り組んでいます。具体的には、管理方法を明示した「信用リスク管理規定」に基づき、子銀行の信用リスク管理部署であるリスク統括部では、与信集中リスクの状況に加え、業種別・債務者区分別・信用格付区分別等さまざまな角度から与信ポートフォリオの分析・管理を行い、最適なポートフォリオの構築を図るべく、きめ細かな対応を行っています。
市場リスク	金利、有価証券の価格、為替等の様々な市場のリスクファクターの変化により、保有する資産・負債の価格が変動し損失を被るリスク（市場リスク）と、市場の混乱や取引の厚みの不足などのために、必要とされる数量を妥当な水準で取引できないことにより損失を被るリスク（市場流動性リスク）	当社グループでは、経営陣を中心に構成する「リスク管理委員会」ならびに「ALM委員会」を設置し、市場環境の変化に応じた的確・迅速な対応策を協議することにより、資産・負債の総合的な管理を行い、安定的かつ継続的な収益の確保に努めています。
資金流動性リスク	市場の状況や当社グループの財務内容の悪化等を通じて必要な資金が確保できなくなり、資金繰りに支障をきたす場合や、資金の確保に際して通常より高い金利での資金調達を余儀なくされることにより損失を被るリスク	当社グループでは、資金の運用・調達状況をきめ細かく把握することを通じて、適切な資金管理を行い、保有資産の流動性の確保や調達手段の多様化を図るなど、資金流動性リスクの管理に万全の体制で臨んでいます。
情報資産（システム）リスク	情報の喪失・改竄・不正使用・外部への漏洩、並びにコンピュータシステムが自然災害や故障などによって損失を被るリスク	当社グループでは、業務運営が様々なコンピュータシステムによって支えられていることを踏まえ、システムの信頼性や安全性に万全を期するとともに、万一の場合に備えて、バックアップ体制を構築しています。また、データの暗号化やアクセス権限の管理強化を行うなど、情報の漏洩や不正アクセスなどの防止に向けて体制の整備に努めています。
サイバー攻撃等に関するリスク	標的型攻撃メールやWebサイトの改ざんなど、サイバー攻撃により損失を被るリスク	当社グループでは、昨今急激に高まっているコンピュータウイルスへの感染や巧妙化しているサイバー攻撃などのリスクに備え、サイバーセキュリティに関するリスクを適切に管理する態勢の確立、リスク影響度に応じたセキュリティ対策の向上、コンティンジェンシープランの策定等、様々な対策を実施しています。また、コンピュータセキュリティにかかる専門チーム（CSIRT）を設置し、各種セキュリティ対策の強化やサイバー攻撃演習を実施するなど、態勢強化に取り組んでいます。
マネー・ローンダリング及びテロ資金供与に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> マネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策の不備等により、不公正・不適切な取引を未然に防止することができず、マネー・ローンダリング等に利用されるリスク マネー・ローンダリング等に利用され、内外の金融機関から制裁等を課せられる、あるいは海外の金融機関等からコルレス契約を解消される等によって損失を被るリスク 	当社グループでは、マネー・ローンダリング及びテロ資金供与の防止を経営上の最重要課題の一つと位置付け、リスクベース・アプローチの考え方に基づき、適切な管理態勢の構築に取り組んでおります。

リスク管理体制、コンプライアンス体制図・リスク管理の詳細な内容については、有価証券報告書をご参照下さい。
(URL: https://www.senshuikedai-hd.co.jp/ir/e-koukoku/securities_report/index.html)

長期の財務・非財務データ

(年度)		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
業績サマリー (単位:百万円)	池田泉州ホールディングス (連結)	経常利益	12,806	17,551	21,342	22,335	20,668	14,206	9,698	4,946	7,714	14,047	12,061	16,025
		税金等調整前当期純利益	13,197	19,653	22,890	21,925	20,371	15,892	7,487	5,042	7,628	13,839	11,688	15,491
		親会社株主に帰属する当期純利益	10,102	16,604	17,584	16,472	12,210	8,395	6,139	3,943	5,103	11,400	9,502	10,874
	池田泉州銀行 (単体)	業務粗利益	69,022	59,369	60,844	57,436	60,813	37,948	44,315	47,407	50,687	52,174	46,961	52,010
		資金利益	55,109	53,125	56,870	54,005	48,946	47,234	44,735	43,252	42,875	45,357	45,498	45,237
		役員取引等利益	4,662	5,997	7,750	7,031	4,986	6,257	7,655	8,041	6,929	8,176	10,134	8,554
		その他業務利益	9,251	246	△3,776	△3,599	6,880	△15,543	△8,075	△3,886	881	△1,359	△8,670	△1,781
		経費(△)	47,642	46,347	45,610	45,274	46,391	46,348	42,775	41,736	40,995	42,896	40,257	40,617
		実質業務純益	21,380	13,021	15,234	12,162	14,421	△8,399	1,540	5,670	9,691	9,277	6,704	11,392
		コア業務純益	13,163	13,256	17,974	18,481	9,109	5,321	10,874	10,867	9,294	11,343	16,788	13,912
		国債等債券損益	8,217	△234	△2,740	△6,318	5,312	△13,721	△9,333	△5,197	396	△2,065	△10,083	△2,520
		業務純益	24,460	18,089	15,234	12,110	12,313	△8,399	1,540	6,925	4,565	9,277	6,704	11,392
		臨時損益	△14,968	△4,571	2,469	6,952	4,082	20,597	6,416	△3,777	623	1,419	3,238	1,039
	うち株式等関係損益(△)	△911	5,346	3,352	7,228	5,102	18,403	8,942	456	1,716	275	143	609	
	経常利益	9,492	13,517	17,703	19,062	16,396	12,197	7,957	3,148	5,188	10,697	9,942	12,431	
	当期純利益	8,075	14,746	15,034	14,424	10,511	7,906	5,713	3,254	3,890	9,454	8,277	8,641	
	与信関連費用(△)	9,255	1,887	1,365	1,386	1,933	△1,711	2,334	2,525	6,263	277	△2,088	767	

貸借対照表サマリー (単位:百万円)	池田泉州銀行 (単体)	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	総資産	4,993,344	5,338,605	5,501,072	5,395,297	5,564,391	5,518,286	5,434,204	5,479,366	6,674,143	7,014,445	6,212,550	6,392,626
	貸出金	3,563,023	3,584,827	3,656,051	3,752,067	3,811,171	3,908,034	3,926,357	3,983,560	4,311,595	4,526,877	4,786,346	4,858,586
	事業性貸出	1,806,060	1,852,886	1,912,885	2,021,670	2,064,282	2,131,506	2,115,162	2,154,097	2,452,921	2,619,952	2,808,979	2,816,254
	個人ローン	1,756,962	1,731,940	1,743,166	1,730,397	1,746,889	1,776,527	1,811,194	1,829,463	1,858,673	1,906,925	1,977,366	2,042,331
	住宅ローン	1,721,077	1,700,370	1,716,611	1,701,561	1,710,333	1,731,354	1,758,960	1,772,948	1,800,333	1,844,490	1,913,579	1,975,837
	(中小企業等貸出金残高)	2,856,262	2,847,679	2,913,325	2,990,733	3,094,320	3,229,013	3,315,931	3,378,208	3,582,259	3,641,864	3,816,019	3,860,750
	有価証券	1,193,126	1,399,377	1,163,549	1,051,825	954,214	760,428	629,846	566,004	571,287	654,157	492,408	630,666
	総負債	4,817,085	5,165,649	5,296,860	5,160,814	5,338,928	5,291,397	5,220,340	5,269,708	6,458,655	6,795,701	5,991,271	6,187,596
	預金	4,512,893	4,617,334	4,772,536	4,777,696	4,848,297	4,953,983	4,990,415	5,007,681	5,420,391	5,568,118	5,615,913	5,677,502
	譲渡性預金	19,900	11,100	12,443	3,800	—	900	—	27,800	29,300	31,000	2,000	22,000
	純資産	176,259	172,956	204,212	234,483	225,463	226,889	213,864	209,657	215,488	218,743	221,278	205,029

財務指標等	池田泉州ホールディングス (連結)	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	自己資本比率(%)	10.39	10.49	10.09	10.59	10.59	11.43	9.49	9.37	9.88	9.96	12.82	12.77
	ROE(当期純利益)(%)	5.97	9.15	8.52	6.92	4.94	3.42	2.55	1.69	2.15	4.62	4.00	4.64

非財務指標等	池田泉州ホールディングス (連結)	CO ₂ 排出推移 (調整後) (単位:t-CO ₂)			2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
		Scope 1	—	1,729	1,699	1,685	1,721	1,631	1,547	1,409	1,259	1,297	1,083	1,073		
Scope 2	—	9,829	10,185	9,238	8,389	7,858	6,877	5,648	5,882	5,477	5,353	4,942				
合計	—	11,558	11,884	10,923	10,111	9,489	8,425	7,058	7,141	6,775	6,437	6,016				
拠点数	本支店(店)	133	134	134	134	136	136	136	136	136	136	136	136			
	出張所(店)	5	5	5	5	5	5	6	3	3	3	3	3			
	店外ATM(カ所)	214	217	218	225	228	229	213	232	228	214	213	217			

従業員関連データ	(年度)	2021	2022	2023	(年度)	2021	2022	2023	(年度)	2021	2022	2023	(年度)	2021	2022	2023
	従業員数(人)	2,356	2,227	2,125	平均年齢	38歳 7ヶ月	38歳8ヶ月	38歳8ヶ月	平均勤続年数	15年2ヶ月	15年3ヶ月	15年3ヶ月	女性従業員比率	40.8%	41.3%	42.7%
男性(人)	1,394	1,308	1,217	男性	39歳10ヶ月	39歳8ヶ月	39歳9ヶ月	男性	16年7ヶ月	16年5ヶ月	16年5ヶ月	女性新卒採用比率	(2022/4)	(2023/4)	(2024/4)	
女性(人)	962	919	908	女性	36歳 9ヶ月	37歳3ヶ月	37歳2ヶ月	女性	13年2ヶ月	13年7ヶ月	13年7ヶ月	48.0%	47.2%	47.8%		

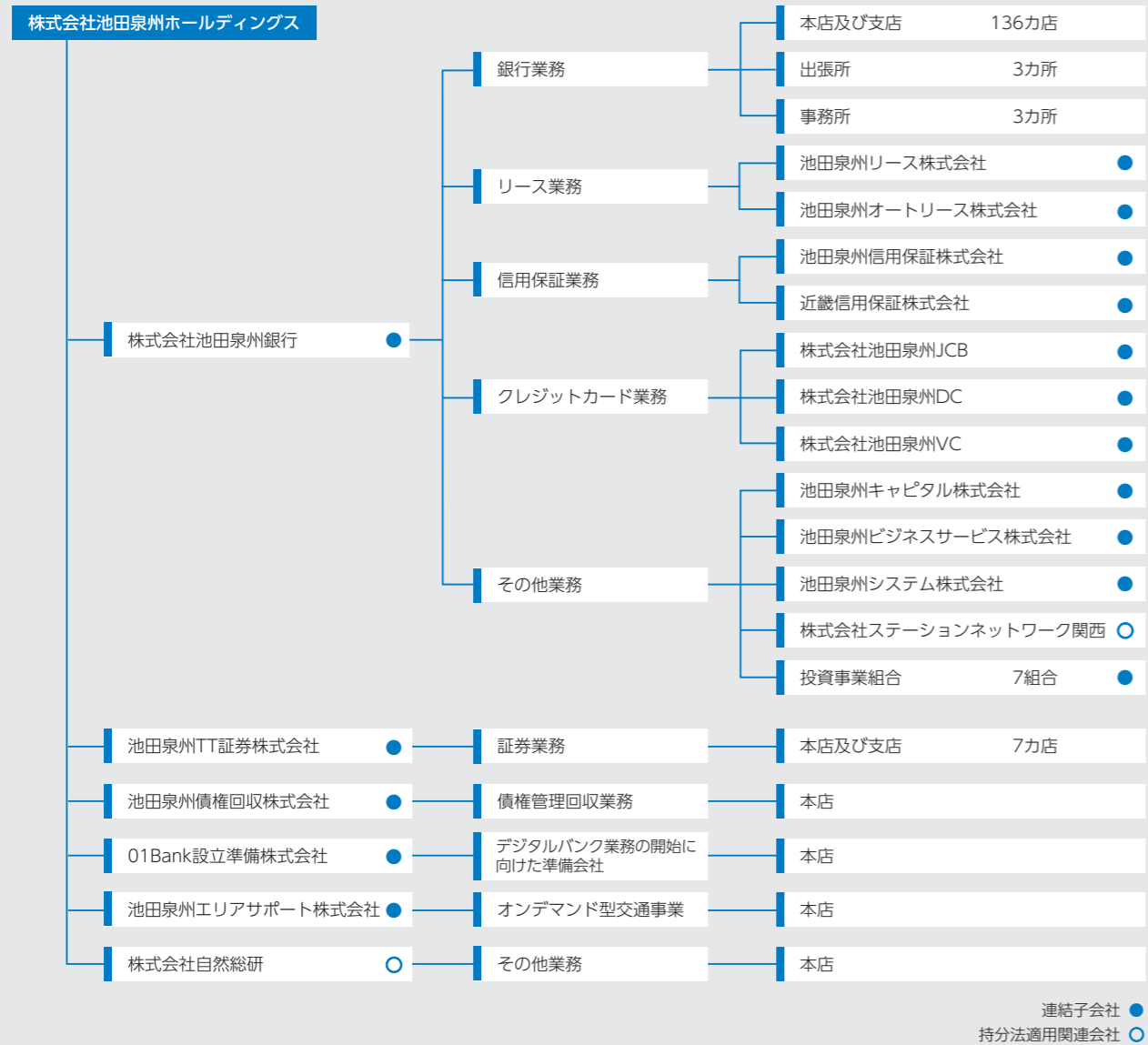
会社情報

2024年3月31日現在

商号	株式会社 池田泉州ホールディングス (英文名称 Senshu Ikeda Holdings, Inc.)
設立日	2009年10月1日
所在地	大阪府大阪市北区茶屋町18番14号
資本金	1,029億円
事業の内容	銀行、その他銀行法により子会社とすることができる会社の経営管理及びこれに付帯関連する一切の事業
従業員数	146名
上場取引所	東京証券取引所

グループ事業系統図

2024年3月31日現在



(注) 関西イノベーションネットワーク2号投資事業有限責任組合に出資し、当連結会計年度より連結の範囲に含めております。
01Bank設立準備株式会社及び池田泉州エリアサポート株式会社を設立し、当連結会計年度より連結の範囲に含めております。

株式関連情報(普通株式)

2024年3月31日現在

大株主一覧

氏名又は名称	住所	発行済株式総数 (自己株式を除く) に対する 所有株式数 (千株)	所有株式数の割合 (%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社	東京都港区赤坂1丁目8番1号 赤坂インターシティAIR	32,695	11.65
株式会社日本カストディ銀行	東京都中央区晴海1丁目8番12号	32,378	11.54
池田泉州銀行従業員持株会	大阪市北区茶屋町18番14号	13,949	4.97
伊丹産業株式会社	兵庫県伊丹市中央5丁目5番10号	3,692	1.31
JP MORGAN CHASE BANK 385781 (常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部)	25 BANK STREET, CANARY WHARF, LONDON, E14 5JP, UNITED KINGDOM (東京都港区港南2丁目15番1号 品川インターシティA棟)	3,669	1.30
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)	P.O. BOX 351 BOSTON MASSACHUSETTS 02101 U.S.A. (東京都港区港南2丁目15番1号 品川インターシティA棟)	3,664	1.30
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO (常任代理人 シティバンク、エヌ・エイ東京支店)	PALISADES WEST 6300, BEE CAVE ROAD BUILDING ONE AUSTIN TX 78746 US (東京都新宿区新宿6丁目27番30号)	3,287	1.17
HAYAT (常任代理人 株式会社三菱UFJ銀行)	P.O. BOX 2992 RIYADH 11169 KINGDOM OF SAUDI ARABIA (東京都千代田区丸の内2丁目7番1号)	2,758	0.98
日本生命保険相互会社 (常任代理人 日本マスタートラスト信託銀行 株式会社)	東京都千代田区丸の内1丁目6番6号 (東京都港区赤坂1丁目8番1号 赤坂インターシティAIR)	2,505	0.89
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT (常任代理人 香港上海銀行東京支店)	ONE CONGRESS STREET, SUITE 1, BOSTON, MASSACHUSETTS (東京都中央区日本橋3丁目11番1号)	2,461	0.87
計		101,062	36.04

所有者別状況

	株主数(人)	所有株式数(単元)	所有株式数の割合(%)
株式の状況 (1単元の株式数100株)			
政府及び地方公共団体	—	—	—
金融機関	29	778,184	27.73
金融商品取引業者	32	70,341	2.51
その他の法人	1,439	433,936	15.46
外国法人等	146	471,253	16.79
個人以外	54	977	0.03
個人その他	42,223	1,051,779	37.48
計	43,923	2,806,470	100.00
単元未満株式の状況(株)	—	361,632	—

(注) 1. 自己株式600,665株は「個人その他」に6,006単元、「単元未満株式の状況」に65株含まれております。
2. 「その他の法人」及び「単元未満株式の状況」の欄には、株式会社証券保管振替機構名義の株式が、それぞれ83単元及び60株含まれております。

お問い合わせ先 株式会社池田泉州ホールディングス 企画総務部
TEL (06) 4802-0013



S I H D



池田泉州ホールディングス

大阪府大阪市北区茶屋町18番14号 TEL: 06-4802-0181

<https://www.senshuikedahd.co.jp/>



FSC®(森林管理協議会)が「環境保全・社会的な利益・経済の継続において責任ある管理をされている」と認めた森林の原材料および管理原材料から作られた用紙を使用しています。



地球環境を考え、
植物油インキを
使用しています。



見やすく読みまちがえにくい
ユニバーサルデザインフォント
を採用しています。



この印刷製品
は、環境に配慮
した製材工場
で製造されて
います。