

Ⅱ. 企業価値向上に向けた取り組み
環境への取り組み

● TNFD提言に基づく開示に向けて

当行グループの事業活動における自然資本への依存・影響度を把握するため、MS&ADインターリスク総研株式会社の助言のもと、ENCORE[※]を用いて11セクターの分析を行いました。また、当行は和歌山県と大阪府を主要営業エリアとしており、それぞれのエリアにおける自然資本の特徴、主要産業等が異なることから、当行の融資ポートフォリオや地域の産業特性等も勘案し、和歌山県、大阪府それぞれの地域における依存・影響度のヒートマップを作成しました。

その結果、和歌山県・大阪府共に、供給サービスにおける「水資源」、調整・維持サービスにおける「水質浄化」「降雨パターンの調整」や「土壌・堆積物の維持」などへの依存度が高く、「GHG排出量」「土壌・水質汚染」へのインパクトが大きいとの結果になりました。一方、両府県におけるセクター毎の依存・影響度には違いが見られる結果となりました。

今後、TNFD提言が推奨するLEAPアプローチを用いた分析を進めることで、地域産業の基盤である生物多様性や自然資本に対する評価と情報開示を行い、ネイチャーポジティブな金融の流れに資することで地域社会の持続可能な発展に貢献してまいります。

※ ENCORE：国連環境計画自然保全モニタリングセンター等により開発された、自然への依存や影響を分析するツール

和歌山における依存・インパクト

セクター	依存																				
	供給サービス					調整・維持サービス															
	水資源	バイオマス供給	運送物質	動物エネルギー	固形廃棄物の浄化	大気・生態系による希釈	空気ろ過	水質浄化	騒音減衰	その他の調整・維持サービスー感知的影響の緩和	水資源	地球規模の気候調整	局地的な気候調整	洪水制御	暴風雨緩和	降雨パターンの調整	土壌・堆積物保持	土質調整	花粉媒介	生息地の個体数と生息環境の維持	生物学的制御
エネルギー	M	VL	VL	—	VL	L	L	H	VL	VL	M	M	VL	M	L	H	M	—	—	—	VL
素材	H	L	—	L	M	M	M	VH	VL	L	H	H	L	H	M	VH	H	—	—	—	VL
資本財・サービス	H	L	M	M	M	L	M	VH	VL	VL	H	M	L	H	H	VH	H	—	L	ND	VL
一般消費財・サービス	VH	VH	VH	M	VH	M	H	VH	M	M	VH	VH	VH	VH	VH	VH	VH	VH	VH	VH	H
生活必需品	VH	VH	VH	M	VH	M	M	VH	VL	VL	VH	VH	VH	VH	VH	VH	VH	VH	VH	VH	H
ヘルスケア	VH	L	VH	H	H	L	L	VH	VL	VL	VH	L	L	VH	VH	VL	H	—	L	—	L
金融	VL	ND	—	—	—	—	—	ND	—	—	L	VL	L	M	L	VL	L	—	—	—	ND
情報技術	L	—	—	—	VL	VL	VL	L	VL	VL	L	VL	VL	L	L	L	VL	—	—	—	VL
コミュニケーション・サービス	VL	ND	—	—	ND	—	VL	—	VL	VL	VL	VL	VL	L	L	VL	L	—	—	—	VL
公益事業	VH	H	—	—	M	VL	VL	M	M	—	VH	VH	M	VH	M	M	VH	—	—	—	—
不動産	H	—	—	VL	VL	L	VL	H	VL	VL	H	H	L	H	H	VH	VH	—	—	—	ND

セクター	インパクト													
	土地利用面積	淡水利用面積	海底利用面積	GHG排出量	水使用量	その他の生物資源の抽出	その他の非生物資源の抽出	固形廃棄物の発生・排出量	非GHGの大気汚染物質の排出量	有害な土壌・水質汚染物質の排出量	土壌・水質の栄養素汚染物質の排出量	かく乱	外来種の導入	
エネルギー	L	H	H	VH	L	—	M	M	M	H	L	H	VL	
素材	M	VH	VH	VH	H	ND	VH	VH	H	VH	VH	VH	L	
資本財・サービス	M	M	M	VH	M	VL	ND	M	VH	VH	M	VH	VH	
一般消費財・サービス	VH	H	H	VH	VH	VH	M	VH	H	VH	VH	VH	VH	
生活必需品	VH	H	H	H	VH	VH	—	VH	H	VH	VH	VH	VH	
ヘルスケア	H	ND	VL	H	H	VL	ND	H	VH	H	H	H	L	
金融	M	—	—	L	L	—	—	VL	VL	L	L	L	L	
情報技術	L	—	VL	L	L	—	—	VL	M	M	—	L	ND	
コミュニケーション・サービス	L	VL	L	VL	VL	—	—	VL	VL	VL	—	L	—	
公益事業	H	H	M	VH	M	M	—	H	VH	VH	M	VH	—	
不動産	L	H	H	VH	L	—	—	H	L	VH	—	VH	L	

大阪府における依存・インパクト

セクター	依存																				
	供給サービス					調整・維持サービス															
	水資源	バイオマス供給	運送物質	動物エネルギー	固形廃棄物の浄化	大気・生態系による希釈	空気ろ過	水質浄化	騒音減衰	その他の調整・維持サービスー感知的影響の緩和	水流調整	地球規模の気候調整	局地的な気候調整	洪水制御	暴風雨緩和	降雨パターンの調整	土壌・堆積物保持	土質調整	花粉媒介	生息地の個体数と生息環境の維持	生物学的制衡
エネルギー	M	VL	VL	—	VL	L	L	H	VL	VL	M	M	VL	M	L	H	M	—	—	—	VL
素材	H	L	—	L	M	M	M	VH	VL	L	H	H	L	H	M	VH	H	—	—	—	VL
資本財・サービス	VH	L	H	H	H	L	H	VH	VL	VL	VH	H	L	VH	VH	VH	VH	—	L	ND	VL
一般消費財・サービス	VH	VH	VH	H	VH	H	VH	VH	H	H	VH	VH	VH	VH	VH	VH	VH	VH	VH	VH	VH
生活必需品	VH	VH	VH	M	VH	M	M	VH	VL	VL	VH	VH	VH	VH	VH	VH	VH	VH	VH	VH	H
ヘルスケア	H	L	H	M	M	L	L	VH	VL	VL	H	L	L	H	H	VL	M	—	L	—	L
金融	VL	ND	—	—	—	—	—	ND	—	—	L	VL	L	M	L	VL	L	—	—	—	ND
情報技術	M	—	—	—	L	L	L	M	VL	VL	M	VL	L	M	M	M	L	—	—	—	VL
コミュニケーション・サービス	L	ND	—	—	ND	—	L	—	VL	VL	L	VL	L	M	M	VL	M	—	—	—	VL
公益事業	VH	H	—	—	M	VL	VL	M	M	—	VH	VH	M	VH	M	M	VH	—	—	—	—
不動産	H	—	—	VL	VL	L	VL	H	VL	VL	H	H	L	H	H	VH	VH	—	—	—	ND

セクター	インパクト													
	土地利用面積	淡水利用面積	海底利用面積	GHG排出量	水使用量	その他の生物資源の抽出	その他の非生物資源の抽出	固形廃棄物の発生・排出量	非GHGの大気汚染物質の排出量	有害な土壌・水質汚染物質の排出量	土壌・水質の栄養素汚染物質の排出量	かく乱	外来種の導入	
エネルギー	L	H	H	H	L	—	M	M	M	H	L	H	VL	
素材	M	VH	VH	VH	H	ND	VH	VH	H	VH	VH	VH	L	
資本財・サービス	H	H	H	VH	H	VL	ND	H	VH	VH	H	VH	VH	
一般消費財・サービス	VH	VH	VH	VH	VH	VH	VH	H	VH	VH	VH	VH	VH	
生活必需品	VH	H	H	H	VH	VH	—	VH	H	VH	VH	VH	VH	
ヘルスケア	M	ND	VL	M	M	VL	ND	M	H	M	M	M	L	
金融	M	—	—	L	L	—	—	VL	VL	L	L	L	L	
情報技術	M	—	VL	M	M	—	—	L	H	H	—	M	ND	
コミュニケーション・サービス	M	L	M	L	L	—	—	L	L	L	—	M	—	
公益事業	H	H	M	VH	M	M	—	H	VH	VH	M	VH	—	
不動産	L	H	H	VH	L	—	—	H	VH	L	VH	—	L	

VH：Very High H：High M：Medium L：Low VL：Very Low ND：No Data

Ⅲ. 価値創造を支える経営基盤
コーポレート・ガバナンス

■ コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

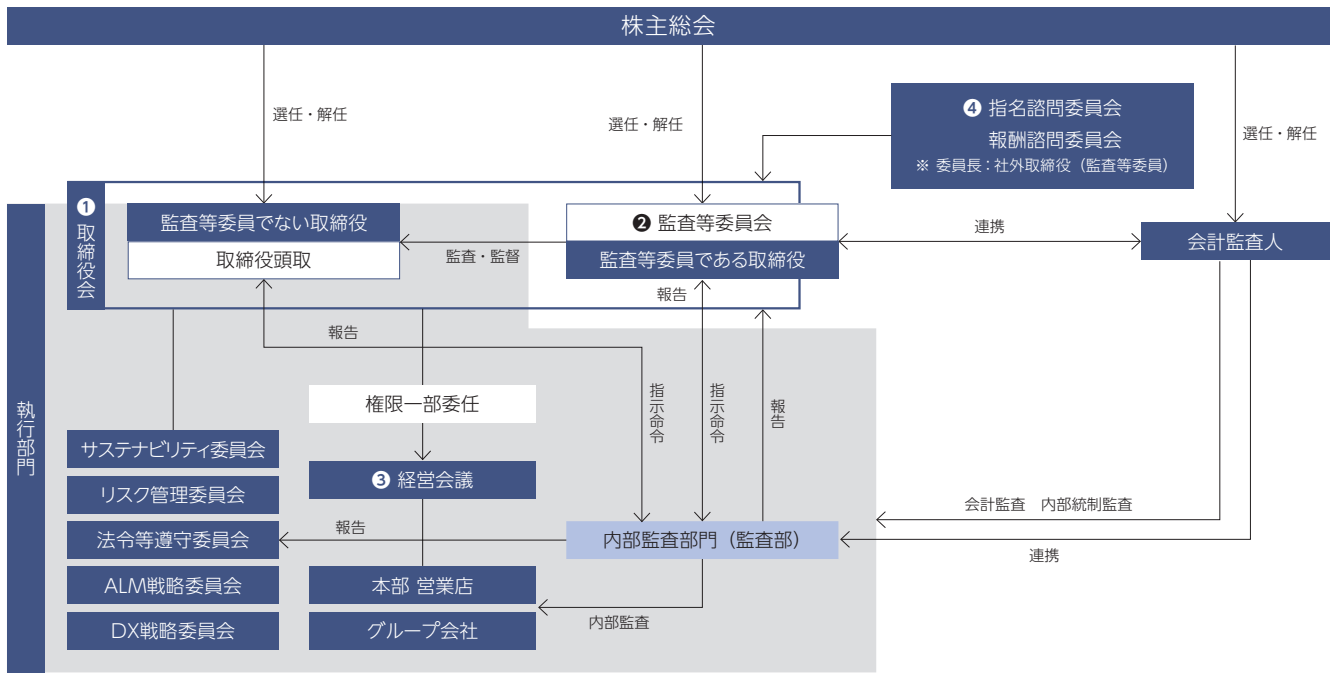
当行は、「紀陽フィナンシャルグループの経営理念」を具現化するため、あらゆるステークホルダーの立場を踏まえた透明・公正かつ迅速・果断な経営の意思決定をはじめとする「コーポレート・ガバナンスの充実」を経営上の重要課題として位置づけ、継続的に取り組みます。

この実践に向けて、すべての役職員が共有すべき価値観・倫理観を「紀陽フィナンシャルグループ行動憲章」および「紀陽フィナンシャルグループ役職員行動規範」として制定し、全役職員が地域金融機関としての社会的責任と公共的使命を十分認識し、共通の倫理観や価値観を持ち、コンプライアンスを重視する企業風土の醸成に努めます。

コーポレート・ガバナンス体制

当行では、会社法上の機関設計として「監査等委員会設置会社」を採用しています。監査等委員会設置会社においては、監査等委員である取締役に取締役会における議決権が付与されることから、取締役会および取締役に對する実効性の高い監査・監督体制を確保しています。

内部監査部門は頭取に加え、取締役会および監査等委員会に対するレポーティングラインを構築しています。内部監査の統括部署として「監査部」を設置し、当行およびグループ各社に対して内部監査を実施しています。体制図は以下のとおりです。



取締役の役割・専門性

当行の取締役会は、取締役の多様性を確保し、各個人の異なる経験や専門性からの意見・提言による活発な議論は、取締役会の監督機能と意思決定機能の強化につながるものと考えています。

当行の長期ビジョンの実現、中期経営計画の達成に向け、2024年4月に取締役が備えるべきスキル・専門性を以下のとおりあらためて特定しました。地元地域の持続的な成長支援に向け、「SX・脱炭素」を新たに追加し、サステナビリティ経営の高度化とカーボンニュートラル達成・地域の脱炭素支援に向けた取り組みを進めていきます。

これらを踏まえ、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスおよび多様性を踏まえ取締役を選任しております。取締役の経験・スキル・専門性は次のとおりです。

地 位	氏 名	企業経営 経営戦略	中小企業	DX	人的資本	SX・脱炭素	市場運用	地方創生	ガバナンス リスク管理	専門領域
取締役会長	松岡 靖之	○	○		○	○	○	○	○	
取締役頭取兼頭取執行役員	原口 裕之	○	○	○	○	○	○	○	○	
取締役専務執行役員	丸岡 範夫	○	○	○	○	○	○	○	○	
取締役常務執行役員	溝渕 栄		○	○		○		○	○	
取締役常務執行役員	向井 守寿		○	○					○	
取締役常務執行役員	山東 弘之	○	○	○	○	○	○			
取締役監査等委員	倉橋 啓之		○						○	
取締役監査等委員	前田 竜佐		○						○	
取締役監査等委員（社外）	西田 恵								○	○
取締役監査等委員（社外）	堀 智子								○	○
取締役監査等委員（社外）	足立 基浩							○	○	○
取締役監査等委員（社外）	藤原 敏正	○							○	

※ SX（サステナビリティ・トランスフォーメーション）：ビジネスモデルや事業優位性等を中長期的に持続化・強化する当行のサステナビリティと気候変動等社会の不確実性に備え将来的な社会の姿を構築する社会のサステナビリティの両立に向けた経営をおこなうスキル。

区分	内容（設定理由）
企業経営 経営戦略	今後大きな変革がもたらされていく金融業界のなかで、常に機動的に環境変化に対応し、顧客の価値を共創するためには、ESG・SDGsの観点を踏まえつつ、当行の長期的な経営計画を策定するビジョン、マネジメント経験・経営実績を持つ取締役が必要である。また、意思決定機能や監督機能の実効性強化等のガバナンス体制を構築するため、企業経営ならびにそれに準ずる経験により培ったノウハウを有する取締役が必要である。
中小企業	和歌山県、大阪府の広域を基盤とする当行において、コアカスタマー戦略の核となる顧客との接点を強固にする為には、各エリアの事業部長や支店長の経験を通じ地元企業に対し本業支援、経営改善、事業再生等の知識、経験を持つ取締役が必要である。
DX	DXを通じた顧客の課題解決や地域貢献を目指し、グループ機能の最大化を目指す当行にとって、将来のコアコンピタンスとなり得るため、当行の強みであるIT分野の確かな知識・経験を持つ取締役が必要である。
人的資本	経営戦略と人材戦略の融合により最適な人材ポートフォリオ構築ならびにダイバーシティ&インクルージョンの実践のため、人的資本経営に関する知識・経験を持つ取締役が必要である。
SX・脱炭素	地元地域の持続可能な成長支援に向けたSXや脱炭素に関する取組推進のため、リスクと機会を見極め、経営戦略の企画・立案を経験した取締役が必要である。
市場運用	市場部門における適切なポートフォリオ構築と安定した有価証券運用による収益確保のため、市場の確かな知識・経験を持つ取締役が必要である。
地方創生	地域金融機関として、地元企業への本業支援、地域住民の利便性向上に資する活動は必要不可欠であるため、コンサルティングや地方創生分野での確かな知識・経験を持つ取締役が必要である。
ガバナンス リスク管理	金融機関の経営の意思決定を行う取締役会において、適切なリスクコントロールを行うとともに、リスク管理態勢等のガバナンス体制を構築するため、社内外での経営ならびにそれに準ずる経験により培ったノウハウを有する取締役が必要である。
専門領域	金融機関を取り巻く経済・法務・財務等専門領域において社外での実経験・見識にもとづく多角的な知見を当行経営から独立した立場で意思決定機能や監督機能の実効性強化を助言できる取締役が必要である。

● ガバナンス強化に向けた取り組み

	2017年	2018年	2019年	2024年	2025年
監督機能の強化	監査等委員会設置会社へ移行		3分の1以上の独立社外取締役を選任 [※]		
独立社外取締役	4名（取締役15名）	4名（取締役13名）	4名（取締役12名） [※]		
任意の委員会	指名諮問委員会および報酬諮問委員会設置				
女性役員	女性役員を登用（1名）		女性役員の拡充（2名）		

※ 2024年11月25日付で独立社外取締役が1名辞任したことに伴い、独立社外取締役の人数が3名（取締役11名）となり3分の1以上の要件を満たしていない状態となっておりましたが、2025年6月27日付の役員体制変更により新たに独立社外取締役1名を選任し、独立社外取締役人数が4名（取締役12名）となり3分の1以上の要件を満たしております。

● 各委員会の構成員

◎=議長または委員長 ○=出席メンバー

地 位	氏 名	① 取締役会	② 監査等委員会	③ 経営会議	④ 指名・報酬諮問委員会
取締役会長	松岡 靖之	◎		○	○
取締役頭取兼頭取執行役員	原口 裕之	○		◎	○
取締役専務執行役員	丸岡 範夫	○		○	
取締役常務執行役員	溝渕 栄	○		○	
取締役常務執行役員	向井 守寿	○		○	
取締役常務執行役員	山東 弘之	○		○	
取締役監査等委員	倉橋 啓之	○	◎	○	
取締役監査等委員	前田 竜佐	○	○	○	
取締役監査等委員（社外）	西田 恵	○	○		◎
取締役監査等委員（社外）	堀 智子	○	○		○
取締役監査等委員（社外）	足立 基浩	○	○		○
取締役監査等委員（社外）	藤原 敏正	○	○		○

① 取締役会（2024年度開催回数：15回）

取締役会は原則月1回開催し、経営に関する基本的事項や重要な業務執行の決定をおこなうとともに、各取締役の業務執行状況を監督しています。

また、下部組織としてサステナビリティ委員会、リスク管理委員会、法令等遵守委員会、ALM戦略委員会、DX戦略委員会を設置し、各分野における各種施策の協議をおこなっています。

主な審議事項

- 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応
 - 企業価値向上に向けた取り組み
 - 人的資本経営の実践に向けた取り組み
 - 若手行員に向けた各種施策の取組状況
 - 「女性向けキャリアデザインフォーラム」提言施策実施について
 - 本店ビル建替
- 株主還元方針の変更
 - 政策投資株式の保有方針
 - 第7次中期経営計画進捗状況
 - 関連会社の検討施策・課題等について
 - カスタマーハラスメント対応方針の策定
 - IR活動報告

② 監査等委員会（2024年度開催回数：14回）

監査等委員会は原則月1回開催し、監査機能を担うとともに、取締役の業務執行を監督しています。また、監査等委員会の職務を補助する専門部署として「監査等委員会室」を設置する等、独立性を確保し、監査等委員会が十分な機能を発揮できる体制を整備しています。

③ 経営会議（2024年度開催回数：41回）

経営会議は、取締役会の下部組織として、業務執行取締役等を構成員とし、原則週1回開催し、業務執行に関する重要事項や取締役会から委任を受けた事項について協議・決議をおこなっています。また、監査等委員である取締役も任意で出席し、適切に提言・助言等をおこなっています。

④ 指名・報酬諮問委員会（2024年度開催回数：指名諮問委員会3回、報酬諮問委員会2回）

取締役会の諮問機関として、社外取締役が過半数を占め、社外取締役を委員長とする指名諮問委員会、報酬諮問委員会を設置し、取締役等の指名・報酬に関する事項について協議のうえ、取締役会に提言をおこない、当行の指名・報酬に関する透明性および客観性の向上に寄与しています。

● 主な審議事項

指名諮問委員会	● 後継者計画の進捗	● 取締役会の実効性評価
報酬諮問委員会	● 業績連動型報酬	● 確定金額報酬

取締役会の実効性評価

取締役会は、各取締役の自己評価などを踏まえ、毎年、全取締役を対象に取締役会全体の実効性に関するアンケートを実施してきました。2023年度より、より客観性・透明性を高める観点から第三者機関を活用のうえ評価項目を見直しアンケートを実施しました。その結果を集計・分析したうえで自己評価を実施しています。具体的な分析・評価結果は以下のとおりです。

- 主な評価項目
- 取締役会の構成と運営

● 業績モニタリングと経営陣の評価・報酬

● 経営戦略と事業戦略

● 株主等との対話

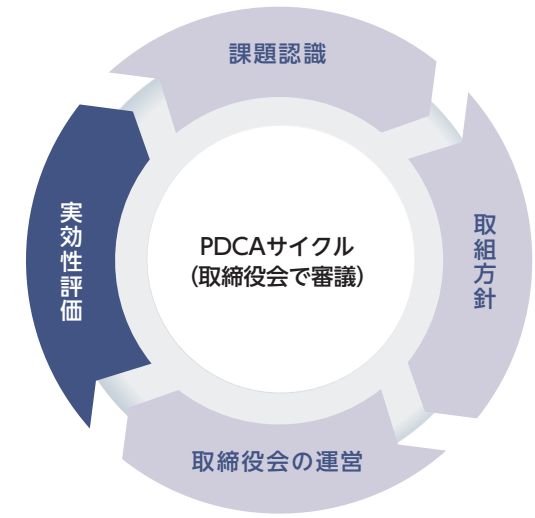
● 企業倫理とリスク管理

取締役会の実効性に関する分析・評価結果（2024年度）

2024年度の実効性評価については、第三者機関による分析結果を踏まえ、以下のとおり全体として適切に運営されており、実効性が十分確保されていることを確認しております。

- 取締役会は、豊富な知識や経験を持つ多様なメンバーで構成され、自由闊達な雰囲気 で議論がなされており、適切な運営のもと有効に機能している
- 社外取締役による経営監督機能が十分に発揮できるよう必要な情報が適切かつタイムリーに提供されており、専門的な知見などに基づく問題提起や独立した客観的な立場からの建設的な意見が出されるなど取締役会の実効性向上が図られている
- 認識した課題は、社外取締役も含めた体系的なトレーニング機会の確立、取締役会における一層の多様性の確保、諮問機関である指名諮問委員会および報酬諮問委員会における議論の活性化

取締役会の実効性評価



独立社外取締役の有効な活用

当行の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けて、社外での豊富な経験と知見を有し、独立した客観的な立場から実効性の高い監督をおこなうことが可能な独立社外取締役の積極的な貢献が必要です。当行では3分の1以上の独立社外取締役、2名の女性役員（独立社外取締役）を選任しています。

社外取締役のサポート体制

- 秘書室と監査等委員会室に十分な人数の担当者を配置し、通常業務における取締役の支援体制を整備しています。
- 取締役会の開催日程を1ヵ月以上前から調整・通知するなど、社外取締役を含め高い出席率の維持に努めています。また、十分な事前準備のもと活発な議論がおこなわれるよう、議決資料や報告資料は取締役会開催日の3営業日前を目処に配布するうえ、各取締役とも取締役会前後の予定は極力排除し、十分な審議時間の確保に努めています。
- 新任の社外取締役に対しては、当行の経営理念や経営戦略、業務内容などの知識を習得する機会を提供しています。

● 社外取締役の選任理由

氏 名	選任の理由
西田 恵	弁護士として豊富な経験と見識を有しており、経営から独立した立場で取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化をするうえで、十分な経験と見識を有していること、また、企業経営の健全性の確保、コンプライアンス経営の推進について指導いただくため選任しております。
堀 智子	公認会計士として専門的知見と財務および会計に関する豊富な経験と見識を有しており、経営から独立した立場で取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化をするうえで、十分な経験と見識を有しているため選任しております。公認会計士としての専門的な知見を活かし、主に財務および会計の観点から経営全般の監督機能の強化のため尽力いただくことを期待します。
足立 基浩	大学教授として地域再生と街づくり・都市再生を研究分野とし、同分野を中心に専門的かつ幅広い知見を有しており、経営から独立した立場で取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化をするうえで、十分な経験と見識を有しているため選任しております。大学教授としての専門的な知見を活かし、主に地方創生の専門家の観点から経営全般の監督機能の強化のため尽力いただくことを期待します。
藤原 敏正	大阪ガス株式会社取締役常務執行役員や大阪ガス・カスタマー・リレーションズ株式会社の代表取締役社長等を歴任し、企業経営者として豊富な経験と知識を有しており、経営から独立した立場で取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化をするうえで、十分な経験と見識を有しているため選任しております。企業経営者としての知見を活かし、経営全般の監督機能の強化のため尽力いただくことを期待します。

政策投資株式の縮減に向けた取り組み

政策投資株式については、地域金融機関としての「経営戦略上の必要性」、「取引先に対する営業戦略上の必要性」、「取引の採算」等を重視し、その保有意義が認められない場合は取引先企業との十分な対話を経たうえで縮減を進める方針です。2024年度においては、取引先企業との対話のなかで簿価13億円（時価34億円）の縮減に取り組みましたが、株価が下落した影響により時価ベースの残高は77億円減少しました。

2024年度の実績もふまえ、2025年5月に第7次中期経営計画期間の縮減目標を上方修正し、3年間で時価ベース累計100億円程度の縮減、連結純資産に対する比率については更なる低減を計画しております。

取締役会は、すべての政策投資株式について「資本コストやリスク・リターンを踏まえた中長期的な経済合理性（当行の利益計画に基づく採算性指標（RORA[※]）等を基準）」や「総合的な取引関係」等の保有意義を定期的に検証したうえで個社別の保有方針を決定しています。

議決権行使にあたっては、政策投資先の経営状況やガバナンスなどを考慮し、中長期的な企業価値向上の観点から、総合的に賛否を判断します。

なお、中長期的な企業価値向上や株主価値に大きな影響を与える可能性のある以下の議案に対しては、当該企業との対話を通じて賛否を判断します。

- 取締役・監査役選任議案および退職慰労金贈呈議案（一定期間にわたり赤字もしくは無配の場合、ガバナンス上の問題がある場合等）
- 合併等の組織再編議案
- 買収防衛議案 等

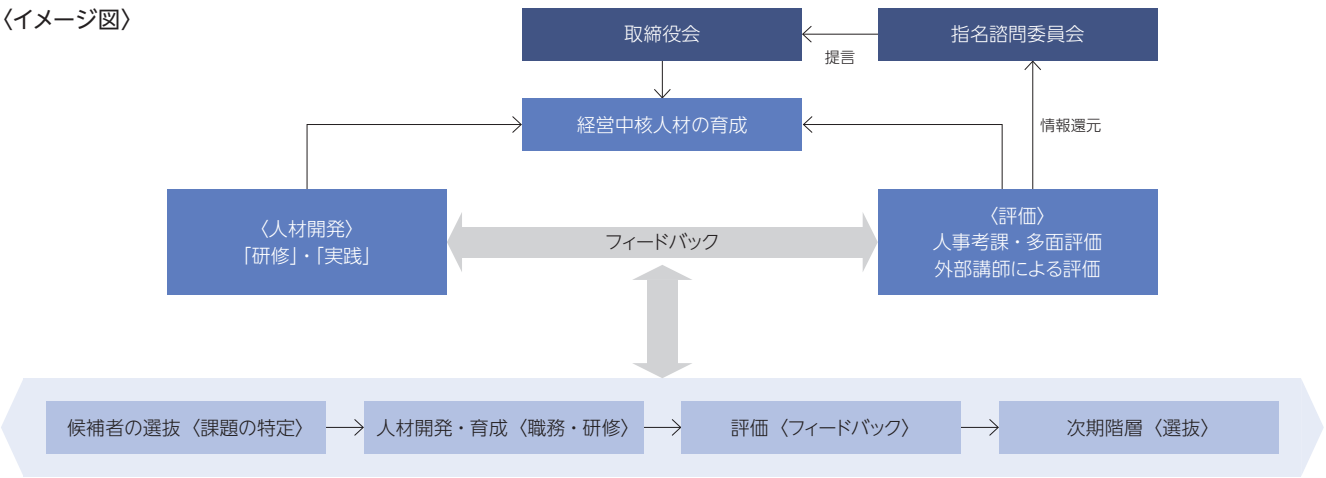
※ RORA（Return on Risk-Weighted Assets）＝（信用コスト・経費控除後）利益÷リスクアセット

経営トップの後継者計画について

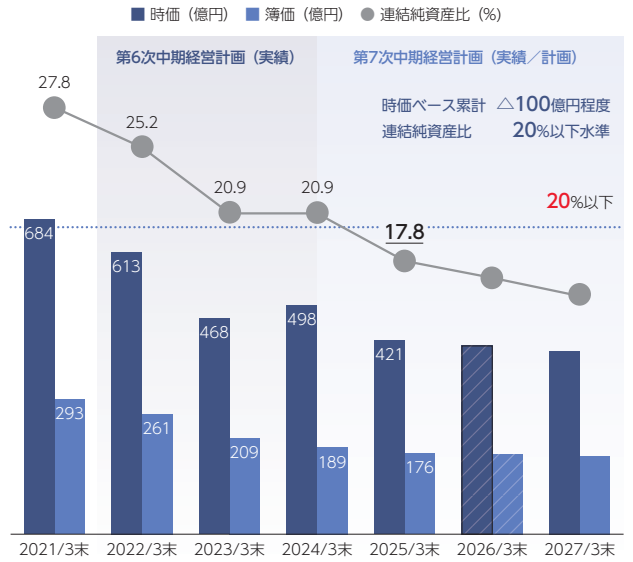
経営トップの交代と後継者の指名は、企業価値を大きく左右する重要な意思決定であることを踏まえ、十分な時間と資源をかけて後継者計画に取り組む必要があると認識しております。

また、取締役会は後継者計画を適切に監督し、経営トップの交代と後継者の指名プロセスにおいて客観性・透明性・適時性の高い手続きを行う必要があるため、指名諮問委員会が後継者計画の策定・運用に主体的に関与し、社内論理が優先されていないか、主観的・恣意的な判断に陥っていないかをチェックし、取締役会に対して提言をおこなってまいります。

〈イメージ図〉



● 政策投資株式



※ 上場株式および非上場株式、みなし保有株式の合計

取締役の報酬の決定について

取締役の報酬を決定するにあたっては、以下のとおり方針と手続きを定めています。

- 取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬については、株主総会で定められた報酬年額限度額の範囲内で、報酬諮問委員会の提言を受け、監査等委員会からの意見を踏まえ、取締役会の決議により決定する。
- 監査等委員である取締役の報酬については、株主総会で定められた報酬年額限度額の範囲内で、監査等委員である取締役の協議により決定する。
- 取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬体系は、役位などによる確定金額報酬、当期純利益（単体）を基準として決定される業績連動型報酬および譲渡制限付株式報酬とする。
- 監査等委員である取締役の報酬体系は固定報酬部分のみとする。

人権方針について

人々の価値観が多様化し、企業における事業やサービスが拡大するなか配慮すべき人権課題も広がっており、企業活動における人権尊重の重要性は国内外で高まっています。紀陽フィナンシャルグループは、人権尊重の取り組みを強化するとともに、お客さまやサプライヤーとの協働を通じて人権が尊重される社会の実現に貢献するため「紀陽フィナンシャルグループ人権方針」を定めています。

紀陽フィナンシャルグループ人権方針

紀陽フィナンシャルグループは、事業活動が人権に対して与える影響を認識し、経営理念に沿って定められた「行動憲章・役職員行動規範」のもと、人権尊重への取組方針を制定します。本方針のもと、あらゆる事業活動において人権を尊重します。

① 国際規範の尊重

紀陽フィナンシャルグループは「世界人権宣言」や「ビジネスと人権に関する指導原則」などの人権に関する国際規範を尊重します。

② 人権方針の適用範囲

本方針は、紀陽フィナンシャルグループを構成する全役員・従業員に適用されます。また、お客さまやサプライヤー（購買先、外部委託先、提携業者等）に対して、人権尊重に取り組んでいただくよう努めます。

③ 従業員の人権

紀陽フィナンシャルグループは、すべての従業員の人権を尊重し、いかなる場面においても、国籍、人種、民族、出身、門地、年齢、性別、家族形態、キャリア、社会的身分、雇用形態、障がい、宗教、信条、思想、性的指向、性自認、その他各国・地域の法令で保護される特性による差別を行いません。また個々の価値観・考え方・働き方の多様性を尊重し、雇用・就業における不当な差別やハラスメントを防止するとともに、働きがいのある職場づくりを通して、すべての従業員の心身の健康保持・増進に努めます。

④ お客さまに対して

紀陽フィナンシャルグループは、金融サービスを提供する企業として、お客さまとともに人権侵害を排除し、人権が尊重される社会の実現に貢献していきます。提供する金融サービスを通じて人権侵害が生じる恐れがある場合には、お客さまに働きかけ、ともに協力して適切に対応します。

⑤ サプライヤーに対して

紀陽フィナンシャルグループは、サプライヤー（購買先、外部委託先、提携業者等）に対しても人権尊重に取り組んでいただくよう努めます。サプライチェーンにおいて、人権侵害が生じている恐れがある場合には、サプライヤーにも適切な対応をとるよう働きかけます。

⑥ 社内への浸透

法令等遵守（コンプライアンス）マニュアルによる本方針の浸透や人権啓発研修の実施等により、全役員・従業員が人権への正しい認識を持ち、あらゆる事業活動において人権尊重が効果的に実行されるよう努めます。

⑦ 救済措置

紀陽フィナンシャルグループは、役職員や提供するサービスが人権に関する負の影響を引き起こした、あるいはこれに関与したことが明らかになった場合、適切に対応し、その救済に取り組みます。

⑧ 管理体制

紀陽フィナンシャルグループにおける人権に関する取組状況については、取締役会がこれを監督します。また、必要に応じて本方針の見直しを行います。

⑨ 情報開示と対話

紀陽フィナンシャルグループは、人権尊重に係る取組について情報開示を行うとともに、ステークホルダーとの対話を通じて、取組の向上と改善に努めます。

カスタマーハラスメント対応方針の策定

2025年4月、お客さまとのより良好な関係の構築と、従業員の良好な職場環境の確保を目的に「カスタマーハラスメント対応方針」を策定いたしました。

カスタマーハラスメント対応方針

紀陽フィナンシャルグループは、経営理念「地域社会の繁栄に貢献し、地域とともに歩む」、「堅実経営に徹し、たくましく着実な発展をめざす」の実現に向け、お客さま本位の徹底を図り、質の高い金融サービスの提供に努めております。

一方で、お客さま等からの暴力、暴言・脅迫、誹謗中傷などカスタマーハラスメントに該当する行為は、従業員の人格や尊厳を傷つけ、就業環境の悪化を招くものです。

紀陽フィナンシャルグループは、お客さまとのより良好な関係の構築に努めながらも、従業員の良好な職場環境の確保を目的に、いわゆる悪質クレームなどに対する雇用管理上の配慮から、職場におけるカスタマーハラスメントに対して従業員が対応すべき事項および相談対応等について定め、不当・悪質なクレームから従業員を守ります。

1 カスタマーハラスメントの定義

カスタマーハラスメントとは、取引先やお客さまからのクレーム・言動のうち、要求内容の妥当性が認められないもの、又はその妥当性に照らし、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上、不相当なものであり、当該手段・態様によりグループで働く従業員等の就業環境が害されるおそれがあるものといえます。

【該当する行為例】

- 身体的な攻撃（暴行・傷害等）
- 精神的な攻撃（脅迫・中傷・名誉毀損・侮辱・暴言等）
- 威圧的な言動
- 土下座の要求
- 継続的で執拗な言動
- 拘束的な言動（不退去・居座り・監禁等）
- 差別的な言動
- 性的な言動
- 従業員個人に対する攻撃や要求
- 従業員や施設の撮影
- SNS／インターネットへの投稿

※ 該当する行為例は、これに限るものではありません。

2 カスタマーハラスメントへの対応

① 社内対応

カスタマーハラスメントに関する知識・対処方法等の研修を実施し、カスタマーハラスメント発生時に迅速かつ適切な対応を行うことができる体制を構築します。また、カスタマーハラスメントに関する相談窓口を設置し、従業員がカスタマーハラスメントの被害にあった場合はアフターケアに努めます。

② 社外対応

取引先やお客さまの要求、言動がカスタマーハラスメントに該当する事象が生じた場合、お客さまへのご対応またはお取引をお断りさせていただく場合もございます。また、状況に応じて、弁護士への相談や警察への通報等、法的措置を含めた適切な措置を講じ対処させていただくことがあります。

特集 社外取締役 ダイバーシティ座談会

ダイバーシティ&インクルージョンの実現による企業価値向上を目指して

長期ビジョンで掲げる「お客さまとの価値共創」を実現するためには、多様な価値観を持った人材が主体的に挑戦できる環境を整える必要があります。性別、年齢など問わず多様な人材が活躍し、多様な意見を行内外に発信できるようになることが、新たなサービスの提供・事業活動の展開に繋がり、価値共創による企業価値向上へと繋がると考えています。第一線で活躍するマネジメント層の行員、社外取締役、ダイバーシティ推進室長の5人の女性が、当行のダイバーシティ&インクルージョンへの取り組み状況やこれからの課題について語り合いました。



人事部
ダイバーシティ推進室室長
藪井 温子

社外取締役
監査等委員
西田 恵

五条支店
支店長
南 冴子

社外取締役
監査等委員
堀 智子

事務システム部
事務管理担当
竹原 由枝

女性活躍に向けた取り組み ー 女性向けキャリアデザインフォーラムの開催 ー

藪井 当行が全行員の活躍を推進するために「ダイバーシティ推進室」を人事部内に新設したのは2015年です。当時と比べると、女性の職務領域は広がり、いまでは法人営業や本部の企画部門で活躍する女性の姿も多く見られるようになりました。2021年度には、女性のキャリア形成支援を目的に、

「女性向けキャリアデザインフォーラム」を新たに立ち上げ、2025年度には3期生のフォーラム開催を予定しています。同フォーラムでは、キャリアデザインに向けたロールモデルとの交流をはじめ、女性社外取締役の方にも参加いただき、当行のダイバーシティの在り方や課題等について議論を行っています。また、同フォーラムの最終発表の際には、頭取をはじめとする経営層も参加し、ダイバーシティの促進に向けた意見交換を行い、参加者から出された意見については、取締

役会・経営会議の場でも議論されています。

同フォーラムの参加者38名のうち、すでに7名がマネージャークラスへとステップアップしていますが、本日は同フォーラムの1期生である、南さん・竹原さんと、同フォーラムにも参加いただき、経営サイドからダイバーシティを推進されている西田取締役、堀取締役にお集まりいただき、当行のダイバーシティの現在地やダイバーシティに取り組む意義、推進に向けた課題等について話し合いたいと思います。

紀陽銀行のダイバーシティの現在地

藪井 同フォーラムに参加されたお二人は、マネージャークラスになられてどのような仕事をされていますか？

南 私は現在、奈良県にある五条支店の支店長を務めています。女性支店長は、従来融資や事業性業務がない個人向けの窓口業務が中心となるリテール店舗を任されることが中心でした。しかし、同フォーラムへの参加をきっかけに、「せっかく銀行に入ったのだから、銀行業務の核となる融資や企業の成長を支援する事業性業務に取り組んでみたい」との思いが芽生え、思い切って上位の職種にチャレンジし、今はフルバンキング店の支店長として仕事をさせてもらっています。着任当初はとても苦労しましたが、当行は各職場ともチームワークがよく、周りのサポートが得られるので、一人で抱え込むことなく仕事に取り組むことができています。毎日がとても充実して、以前にも増して働きがいを感じるようになりました。

竹原 私は、事務システム部で営業店の事務の効率化や、研修などを所管する事務管理担当の調査役として、担当ラインを統括しています。南さんと同様にアテンダントコース（事務職）として入行し、窓口業務を担当していました。途中でマネジメントコース（総合職）にコース転換し、以降個人営業を続け課長となりました。1年前にマネージャークラスへと昇格し、今の部署に来てからは試行錯誤の毎日ですが、同フォーラムで一緒になった方々が同じような立場で頑張っているのを励みに、初めて手掛ける業務に挑戦しています。目の前の仕事を必死でやるという自分の仕事のスタイルは、マネージャークラスになったいまも変わっていませんが、同フォーラムに参加してからは、目の前の仕事は自分のためだけではなく、お客さまのため、支店のため、そして銀行のために、という使命感が強くなってきているのを感じます。

藪井 社外取締役のお二人は、女性活躍を推進する意義をどのように考えていらっしゃいますか？

西田 性別だけでなく、世代の違いなども含めて、すべての行員が活躍できる組織づくりを進めることは、企業価値の向上や持続性向上という面でも重要な取り組みであると考えています。例えば、若い世代では女性だけでなく男性もワーク



ライフバランスを大切にし、子育てに積極的に参加したいという方も年々増えています。このような世代と、40～60代の方のジェネレーションギャップは非常に大きいと感じていますが、お互いの価値観を認め合い、男性の育児への参画を組織的に後押しすることも、女性活躍に向けた大切な取り組みであると考えています。

堀 私も女性活躍を推進する上では、過去からの固定観念として定着している“性別役割分担意識”を払拭し、男女ともに家事・育児に参画しながら、社会で活躍できる仕組みづくりを行うことが大切であると考えています。男性も子育てや家事に関われば、そこに喜びを感じられるようになると思いますし、ワークライフバランスの推進は従業員エンゲージメントの向上にもつながり、結果的に人的資本の最大化による企業価値向上へと結びつくものと考えています。

西田 当行が今後抱える大きな課題の一つとして、地方の人口減少があります。当行のメイン営業エリアとする和歌山・大阪エリアでも人口減少の波が打ち寄せています。人口動態を見るときでも、これまで以上に多様な人材の活躍が必要であり、当行に限らず、地域経済、地域社会の持続性を高める上でも必要不可欠です。原口頭取を始め、当行の経営陣はみなさん、そういった問題意識を持ちながらダイバーシティ&インクルージョンに取り組んでおられますが、地域を支える金融機関として、女性活躍という面でも地域をリードする存在になる必要があると考えています。

ダイバーシティ推進における今後の課題

藪井 当行のダイバーシティを推進する上で、取締役や執行役員に社内から登用された女性メンバーがまだ存在していないというのが、課題の一つであると感じています。行員の男女比率はほぼ半々ですが、マネージャークラスになると女性比率は5%程度であり、役員候補者の母集団形成が喫緊の課題です。若手の中には、マネージャークラスへのステップアップを見据えている女性が年々増えてきていますが、男女問わ

ずマネージャークラスを目指すだけでなく、役員といったもう一歩先のキャリアデザインまでイメージできるようなキャリア形成支援を行いたいと考えています。

西田 私が同フォーラムに参加し、女性行員と話をする中でも、当行では女性役員のロールモデルがいないので役員になれると思っていない女性が多いように感じました。「女性が役員になれるはずがない」と、自分たちでストップをかけてしまっているのかもしれない。この点については、経営層や管理監督者、あるいはダイバーシティ推進室から、「なれますよ」というメッセージを今まで以上に強く出していく必要があると感じました。同フォーラムの開催を通じて、徐々に女性行員のマインドも変化しつつあり、役員候補者となるマネージャークラス、そしてマネージャークラスを目指す行員も増えつつありますが、依然十分な水準とはいえません。今後も継続的にメッセージを発信し、母集団形成を加速的に押し上げていくことが私たち社外取締役の役目であると考えています。

堀 まったく同感で、役員候補者となる女性の母集団が少ないということが、当行の課題であると感じていました。そのような中で「女性向けキャリアデザインフォーラム」を創設したことは、銀行としてこれから本気で取り組んでいこうという意思表示であり、頭取をはじめとする経営層も参加することでダイバーシティに対する組織風土の醸成は以前に比べ大きく前進したと考えています。同フォーラムを開催したことだけで終わらせず、参加者が職場に戻ってからも上司がしっかりとキャリアアップをサポートしていくことが大切になります。こちらについてもしっかりと機能しており、組織風土も良い方向へ向かっていると感じています。

西田 役員は企業の舵取り役ですから、相応の能力を持っていない方にお任せするわけにはいきません。日本社会の構造的な問題でもあります。現在大多数の企業では、40～50代の女性役員候補者を探そうとすると、外部招聘などしない限り難しいというのが実情でしょう。そのような中、紀陽銀行



の未来が明るいのは、今の20～30代の行員は、男女ほぼ同じ割合でマネジメントコースとして入行し、現在も多くの女性が退職せずに働き続けてくれているということです。その世代がマネージャークラスへとステップアップしていく頃には、女性の経営層が一気に増えるのではないかと期待しています。最初の一人が輩出されれば、その人がロールモデルとなり、他の方も「私にもできる」と思えるようになるでしょう。こうした流れが一度作られると、その後加速的に広がると思いますし、そう遠くない未来ではないかと考えています。

堀 コロナウイルスのパンデミックをきっかけに世の中の行動様式は大きく変化しましたが、急速に変化する時代の中で、今までと同じ考え方や行動様式では、更なる成長は望めません。銀行業務についても、刻々と状況は変化し不確実性が高まっていますが、このような時代にこそ、ジェンダーだけでなく、年齢やナショナルリティも含めた多様化が大切です。お互いの価値観を受け入れながら、自由な発想でディスカッションし、互いの価値観から新たな価値共創を行うことが、当行の将来、そして当行の強さにつながっていくものだと私は考えています。

藪井 現場で働かれているお二人から見て、課題などありますか？

南 私は通勤時間や家庭の状況を考慮して、限られたエリア内で働く「特定勤務地制度」の下で支店長をしています。人事制度の改定により勤務地を一定エリアに限定する「特定勤務地制度」を利用してもステップアップできる環境になったことは、キャリアアップを考える特定勤務地の行員にとって大きな転機となりました。特定勤務地を選択する中で、地域によってはポストが限られているエリアもあるので、管理監督者として活躍できる場面をもっと増やしてほしいと考えています。特定勤務地制度を選択する中でも、次のキャリアにつながるルートが見えれば、自分の役割を果たして結果を残そうというモチベーションが生まれます。私自身がこれからロールモデルになっていけたらと思っています。

竹原 部下の様子をみていると、女性の方が、キャリアアップに抵抗を感じている印象をうけることがあります。私も子育ての真っ只中に、営業課長になりました。当時は営業課長という遅くまで仕事して、みんなのフォローをしてというイメージがあったので、拝命された時に、無理だと思ったんです。でも、イメージだけで「できない」とってしまうのはよくないと思い直し、思い切って挑戦してみることにしました。子どもがいて、家事も育児もしなければなりませんから、勤務時間が制限されるのは事実です。だからといって課長の仕事ができないのではなく、課長の仕事の中身そのものを変えていけばいいのだと考えました。課長が引っ張っていくというよりは、課全体を「みんなで一緒にやっという」という雰囲気にして、それまで課長がやっていた仕事を部下のスキルや適性、キャリアビジョンを考えながら部下たちに任せるようにしました。そうすれば、その人たちの成長にもつながるはずです。女性部下からは「竹原さんみたいな働き方なら、私も課長ができるんじゃないかな」と思ってもらえればいいなと、自分から率先して早く帰るようにしていました。これがロールモデルになるのかはわかりませんが、今後もそのポジションがもつネガティブなイメージを解消できるような働き方をしていきたいと思っています。仕事で大切なのは時間ではなくて質だと思っていますので。もし、もっと上のキャリアを目指したいが、自分にはできないと思っている人がいるなら「大丈夫。きっとできるよ」と言える環境を作っていきたいです。

ダイバーシティ&インクルージョンの実現による企業価値向上

藪井 企業価値を向上させるためには、ダイバーシティの実現とエンゲージメントの向上が大切です。ダイバーシティを考えるにあたり、今回は「女性」という部分にフォーカスされていますが、本来は、男女分け隔てなく、ともに輝ける組織が理想です。社会的にも価値観の多様化が進む中で、お客さまの価値観やニーズは多様化しています。私たちもダイバー



シティの取り組みを一層強化し、多様な人材のなかでお互いを認め合うことで、新たな価値共創や企業価値の向上を目指したいと思います。

竹原 性別や環境に関係なく幅広いキャリアプランを思い描くことができ、その実現に向けてチャレンジを継続できる組織であることが、これからの時代には求められると思います。性別や年齢にとらわれず、一人一人の個性に応じた業務分担やキャリア形成を支援していくことは、部下のエンゲージメント向上にもつながるので、継続していきたいと思っています。

南 女性に限らず、ダイバーシティ&インクルージョンを推進する上で、新たな仕事にチャレンジする機会は増えてくると思います。「自分にできるのだろうか」と不安になる行員もいるかと思いますが、挑戦に不安はつきものです。自分自身の経験も参考にしながら、そういった行員の背中を後押ししていきたいです。

堀 変化の激しい時代にダイバーシティの推進が中長期的な企業価値に与える影響は、非常に大きいものです。同フォーラムの開催により、当行におけるダイバーシティの位置付けは大きく前進したと感じていますが、私たちが普段関わる取締役会の議案説明の場などでは、なかなか女性の方はいらっしゃいません。こういう場面に女性が常に登場するようになると、女性役員の誕生もそろそろか、と感じられると思っています。行員のみなさんに伝えたいのは、常に1ステージ上の高い視座を持って仕事に関わっていただきたいということです。

西田 性別だけでなく、世代間ギャップも広がる中でダイバーシティの重要性は増しており、企業成長の持続性を高める上でも大切な取り組みとなります。第一線で活躍されている南さん、竹原さんと直接お話ができて非常に有意義でした。そう遠くない未来にプロパーの女性役員の誕生が期待できると思います。私どもも取締役としてダイバーシティの推進をより一層進めていこうと決意を新たにしています。

役員一覧 (2025年7月31日現在)

取締役



取締役会長 (代表取締役)
松岡 靖之

1978年 4月 当行入行、本店営業部次長・白浜支店長等を歴任
2002年 6月 経営企画部秘書室長
2002年10月 改革プロジェクト推進室長兼秘書室長
2003年 4月 経営企画本部副部長
2004年 4月 経営企画本部長
2005年 6月 取締役営業推進本部長
2009年 6月 常務取締役本店営業部長
2012年 6月 常務取締役
2013年 6月 専務取締役
2015年 6月 代表取締役頭取
2016年 6月 代表取締役頭取兼頭取執行役員
2021年 6月 代表取締役会長 (現任)



取締役頭取 兼 頭取執行役員 (代表取締役)
原口 裕之

1985年 4月 当行入行、吉備支店長・住吉支店長等を歴任
2010年 6月 事務システム部長
2012年10月 田辺支店長
2014年 6月 執行役員田辺支店長
2015年 6月 執行役員営業推進本部営業統括部長
2016年 6月 執行役員営業推進本部長兼営業統括部長兼営業企画部長
2016年10月 執行役員営業推進本部長兼営業統括部長
2017年 4月 執行役員
2017年 6月 取締役上席執行役員
2018年 4月 取締役上席執行役員管理本部長
2019年 6月 取締役常務執行役員企画本部長
2020年 4月 取締役常務執行役員経営企画本部長兼人事部長
2020年10月 取締役常務執行役員経営企画本部長
2021年 6月 代表取締役頭取兼頭取執行役員 (現任)
(現在の担当) 監査部



取締役専務執行役員
丸岡 範夫

1988年 4月 当行入行、大阪中央支店長・平野支店長等を歴任
2013年 6月 リスク統括部長
2014年 6月 経営企画本部戦略企画部長
2015年 6月 融資本部融資部長
2015年10月 融資部長
2017年 4月 執行役員融資部長
2018年 4月 執行役員堺事業部長兼南大阪事業部長
2020年 4月 執行役員営業推進本部長
2020年 6月 取締役上席執行役員営業推進本部長
2021年 3月 紀陽キャピタルマネジメント株式会社代表取締役社長
2022年 6月 取締役常務執行役員営業推進本部長
2023年 4月 紀陽キャピタルマネジメント株式会社代表取締役社長退任
2023年 4月 取締役常務執行役員経営企画本部長
2025年 6月 取締役専務執行役員経営企画本部長 (現任)
(現在の担当) 東京本部



取締役常務執行役員
溝渕 栄

1988年 4月 当行入行
本店営業部課長・八尾南支店長等を歴任
2010年10月 営業推進本部営業統括部副部長
2011年 6月 融資本部融資部副部長
2013年 6月 平野支店長
2015年 4月 営業推進本部地域振興部長
2016年 6月 東和歌山支店長
2016年10月 東和歌山支店連合店統括支店長
2018年 4月 東和歌山支店連合店統括支店長兼和歌山東法人営業部長
2019年 4月 執行役員融資部長
2019年 6月 執行役員融資本部長兼融資部長
2019年 6月 阪和信用保証株式会社代表取締役社長
2020年 6月 取締役執行役員融資本部長兼融資部長
2020年10月 取締役執行役員融資本部長
2022年 4月 阪和信用保証株式会社代表取締役退任
2022年 4月 取締役執行役員管理本部長
2022年 6月 取締役上席執行役員管理本部長
2024年 4月 取締役上席執行役員営業推進本部長
2024年 4月 紀陽キャピタルマネジメント株式会社代表取締役社長
2024年 6月 取締役常務執行役員営業推進本部長 (現任)
2025年 6月 紀陽キャピタルマネジメント株式会社代表取締役社長退任



取締役常務執行役員
向井 守寿

1989年 4月 当行入行
本店営業部調査役・河内長野支店長等を歴任
2013年 6月 事務システム部副部長
2015年 6月 業務監査部長
2016年10月 営業企画部長
2018年 4月 営業戦略部長
2019年 4月 東和歌山支店連合店統括支店長兼和歌山東法人営業部長
2020年 4月 執行役員東和歌山支店連合店統括支店長兼和歌山東法人営業部長
2021年 6月 執行役員 事務システム本部長
2021年 6月 紀陽情報システム株式会社代表取締役社長
2023年 6月 上席執行役員 事務システム本部長
2024年 4月 紀陽情報システム株式会社代表取締役社長退任
2024年 4月 上席執行役員管理本部長兼事務システム本部長
2024年 6月 取締役上席執行役員管理本部長
2025年 6月 取締役常務執行役員管理本部長 (現任)
(現在の担当) 事務システム本部



取締役常務執行役員
山東 弘之

1992年 4月 当行入行
人事部、融資部、事務システム部の各部長代理を歴任
2016年 4月 和泉寺田支店連合店統括支店長
2017年10月 事務システム部副部長
2018年 4月 事務システム部長
2020年 4月 執行役員事務システム本部長兼事務システム部長
2021年 2月 執行役員経営企画部長兼関連事業室長
2023年 6月 上席執行役員経営企画部長兼関連事業室長
2024年 4月 上席執行役員堺事業部長兼南大阪事業部長
2025年 4月 上席執行役員融資本部長
2025年 6月 取締役常務執行役員融資本部長 (現任)
2025年 6月 阪和信用保証株式会社代表取締役社長 (現任)

取締役 (監査等委員)



取締役監査等委員 倉橋 啓之

1991年 4月 当行入行、本店営業部課長等を歴任
2012年 4月 北花田支店長
2013年 6月 融資部部長代理
2017年 7月 融資部副部長
2018年 7月 業務監査部副部長
2019年10月 業務監査部長
2021年 4月 監査部長
2021年 6月 取締役 (監査等委員) (現任)



取締役 (社外) 監査等委員 堀 智子

1993年 3月 公認会計士登録
1994年 1月 税理士登録
1995年10月 堀公認会計士事務所代表 (現任)
2019年 6月 当行社外取締役 (監査等委員) (現任)
2024年 5月 学校法人桃山学院監事 (非常勤) (現任)
(重要な兼職の状況)
堀公認会計士事務所代表
学校法人桃山学院監事 (非常勤)



取締役監査等委員 前田 竜佐

1994年 4月 当行入行
融資部調査役、平野支店次長等を歴任
2014年10月 新大阪 (現 江坂) 支店長
2017年 4月 住吉支店長
2020年 4月 融資部副部長
2021年 6月 監査部長
2023年 4月 融資部長
2024年10月 堺支店長
2025年 6月 取締役 (監査等委員) (現任)



取締役 (社外) 監査等委員 足立 基浩

1996年 4月 国立大学法人和歌山大学経済学部助手
1998年10月 国立大学法人和歌山大学経済学部講師
2000年10月 国立大学法人和歌山大学経済学部助教授
2010年 4月 国立大学法人和歌山大学経済学部教授
2011年 4月 国立大学法人和歌山大学経済学部副学部長
2015年 4月 国立大学法人和歌山大学経済学部長
2017年 4月 国立大学法人和歌山大学副学長 (現任)
2019年 6月 当行社外取締役 (監査等委員) (現任)
(重要な兼職の状況)
国立大学法人和歌山大学副学長



取締役 (社外) 監査等委員 西田 恵

2003年10月 弁護士登録 (大阪弁護士会所属)
弁護士法人淀屋橋・山上合同入所
2011年 4月 弁護士法人淀屋橋・山上合同パートナー弁護士 (現任)
2017年 6月 当行社外取締役 (監査等委員) (現任)
2021年 5月 イオン九州株式会社監査役 (社外監査役)
2023年 5月 イオン九州株式会社監査役 (社外監査役) 退任
(重要な兼職の状況)
弁護士法人淀屋橋・山上合同パートナー弁護士



取締役 (社外) 監査等委員 藤原 敏正

1981年 4月 大阪ガス株式会社入社
2012年 4月 大阪ガス株式会社執行役員人事部長
2014年 4月 大阪ガス株式会社執行役員
2014年 4月 大阪ガス・カスタマーリレーションズ株式会社代表取締役社長
2015年 3月 大阪ガス・カスタマーリレーションズ株式会社代表取締役社長退任
2015年 4月 大阪ガス株式会社常務執行役員リビング事業部長
2015年 6月 大阪ガス株式会社取締役常務執行役員リビング事業部長
2016年 4月 大阪ガス株式会社取締役常務執行役員
2018年 4月 大阪ガス株式会社取締役
2018年 4月 大阪ガス・カスタマーリレーションズ株式会社取締役会長
2018年 6月 大阪ガス株式会社顧問
2019年 3月 大阪ガス・カスタマーリレーションズ株式会社取締役会長退任
2019年 6月 大阪ガス株式会社監査役 (常勤)
2023年 6月 大阪ガス株式会社監査役 (常勤) 退任
2024年 5月 学校法人桃山学院監事 (常勤) (現任)
2025年 6月 当行社外取締役 (監査等委員) (現任)
(重要な兼職の状況)
学校法人桃山学院監事 (常勤)

執行役員

専務執行役員	営業本部長兼和歌山事業部長	明樂 泰彦
常務執行役員	和歌山営業本部長兼本店営業部長	朝本 悦宏
上席執行役員	大阪事業部長兼大阪支店長	徳丸 武史
執行役員	事務システム本部長	押村 浩
執行役員	東京本部長兼東京支店長 兼 ストラクチャードファイナンス推進室長	橋本 信貴
執行役員	堺事業部長兼南大阪事業部長	中嶋 崇裕
執行役員	経営企画部長兼関連事業室長	木下 卓夫
執行役員	田辺支店ー連合店統括支店長兼田辺法人営業部長	中辻 雅也
執行役員	営業統括部長	北川 剛大

リスク管理態勢

紀陽フィナンシャルグループのリスク管理の基本方針、ならびに各リスクに関する個別の取り組みをお知らせいたします。

リスク管理の基本方針

紀陽フィナンシャルグループでは、「リスク管理の基本方針」を定めており、そのなかで、基本認識・目的として、リスク管理態勢と収益管理態勢を整備し、地域金融グループとして付加価値の高いサービスの提供により健全性と収益性を高めていくことをめざしています。また、地域金融の円滑化等を通じ「地域社会の一員として地域に役立つ企業グループであること」を経営の基本方針と認識しています。「リスク管理の基本方針」においては、リスク管理に関する態勢を定め、紀陽フィナンシャルグループが管理すべきリスクを明らかにして、多様なリスクを一元的に管理・運営することにより、経営の健全性確保および収益性向上を図ることを目的としています。

これらを踏まえて、以下の基本方針を定めています。

リスクの一元管理	紀陽フィナンシャルグループはグループ企業の多様なリスクを定性・定量両面から総合的に捉え、これを一元的に把握・管理する態勢の構築・整備・強化に努める。
統合的リスク管理の強化	紀陽フィナンシャルグループはグループ企業に対する統合的リスク管理の強化による経営資源の適正配分、リスクに見合った収益の安定的な計上に努める。

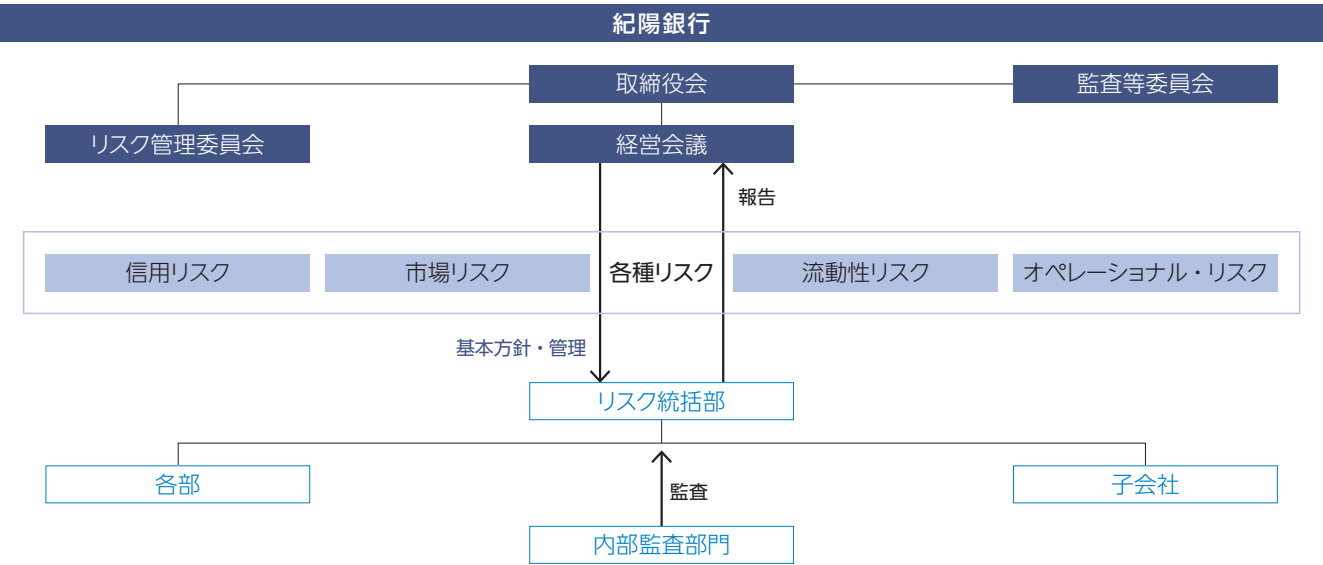
リスク管理態勢

紀陽フィナンシャルグループでは、「リスク管理規程」を制定し、リスク管理の基本方針を踏まえ、管理対象とするリスクの種類、組織的な管理態勢などのリスク管理に関する基本的な事項を定め、グループ全体のリスク管理態勢の整備に努めています。

紀陽銀行においては、リスク管理委員会やリスクを統括管理する部署を設置するとともに、各種のリスクを管理する部署を明確にし、保有するリスクの種類や規模に応じたリスク管理態勢を整備し、実施しています。

また、リスク管理の適切性について、業務部門から独立した内部監査部門による監査を実施しています。

● リスク管理体制図



統合的リスク管理

統合的リスク管理とは、金融機関が直面するリスクに関し、リスク・カテゴリーごとに評価したリスクを総体的に捉え、経営体力（自己資本）と比較・対照することによって、自己管理型のリスク管理をおこなうことをいいます。

紀陽フィナンシャルグループにおいては、以下の基本方針のもとで、統合的リスク管理に取り組んでいます。

- 1 戦略目標、業務の規模・特性およびリスク・プロファイルに見合った適切な統合的リスク管理態勢を整備する。
- 2 計量化可能なリスク・カテゴリーのリスク量の計測は、原則、VaR（バリュー・アット・リスク）等、数理統計的手法に基づく指標を使用し、客観的妥当性確保に留意する。
- 3 統合的に把握されたリスク量とグループの経営体力（自己資本）、当期純利益とを対比し、適切なリスクをとりつつ、収益機会を捕捉する経営戦略に資することを方針とする。

信用リスク管理

紀陽フィナンシャルグループでは、信用リスクを「信用供与先の財務状況の悪化等により、貸出資産等の価値が減少ないし消失し、損失を被るリスク」と定義しています。グループ内の信用リスク管理の枠組みとして「信用リスク管理規程」を制定し、信用リスク管理の範囲、信用リスク管理に関する基本方針・組織体制について定め、信用リスクを適切にコントロールするために、内部格付制度、与信ポートフォリオ管理、信用リスク量計測、与信集中リスク管理などをおこなっています。

内部格付制度は信用リスク管理のために不可欠なものであり、正確な自己査定、適正な金利水準の設定、倒産確率データなど、信用リスク情報の蓄積を通じた、適正なリスク量算定の基礎となるもので、「債務者格付制度」「案件格付制度」「特定貸付債権格付制度」「リテール・プール管理制度」で構成されています。

● 債務者格付制度

格付	格付(公共部門)	債務者区分	
A1	A1S	正常先	
	A2S		
	A3S		
A2	A4S		
A3	A5S		
A4	A6S		
A5	A7S		
A6			
A7			
B1	B1S	要注意先	その他の要注意先
B2	B2S		要管理先
B3	B3S		
C	CS	破綻懸念先	
D	DS	実質破綻先	
E	ES	破綻先	

「債務者格付制度」は、事業性与信先（一般事業法人、個人事業主、公共部門、金融機関等）を対象として、与信先の信用度あるいは債務履行の確実性の程度を統一的な尺度により評価します。格付ランクは公共部門（国、地方公共団体、政府関係機関等）と公共部門以外（一般事業法人、個人事業主、金融機関等）を区別しています。

「案件格付制度」は、債務者格付の付与対象先の債権について、個別の与信案件ごとに保証や担保などの保全状況の度合いに応じて格付を付与するものです。

「特定貸付債権格付制度」は、ノンリコース・ローンなどの特定貸付債権に該当する債権について、与信先の信用リスクと債権の回収リスクを一体的に評価して格付を付与するものです。

「リテール・プール管理制度」は、個人向けの消費性与信および小規模の事業性与信を対象とし、与信先および取引に係るリスク特性および延滞状況等に基づきプール区分を設定し、類似性を持ったリスク特性の与信をプール単位で管理するものです。

また、「融資の基本姿勢（クレジットポリシー）」を制定し、融資業務運営上の守るべき規範、与信審査にかかる基本事

項、与信取引に関する取引先への説明態勢、大口与信集中排除のためのガイドライン等について定めています。

紀陽銀行では、これらの基本方針や規程等の主旨に則り、資産の健全性を確保するため、営業部門から独立した信用リスク管理部門（与信管理部門、審査部門、問題債権管理部門）を設けています。そのうち与信管理部門はリスク統括部が担当し、信用リスクの評価・計測・モニタリング等を通じて信用リスクの適切なコントロールをおこなっています。審査部門および問題債権管理部門は融資部が担当し、与信案件の適切な審査・管理の実施、問題先の経営状況の適切な把握や、必要に応じて再建計画策定のサポートや経営改善に向けた助言等をおこなっています。このように各部門は、自らの役割を踏まえて相互に連携し、信用リスク管理の高度化に努めています。また、内部格付制度の適切な運用、個々の債務者の格付および個々の債権のプール区分等の妥当性を確保するため、監査部による監査を実施しています。

市場リスク管理

紀陽フィナンシャルグループでは、市場リスクを「金利、為替、株式等のさまざまな市場のリスク・ファクターの変動により、資産・負債（オフ・バランスを含む）の価値が変動し損失を被るリスク、資産・負債から生み出される収益が変動し損失を被るリスク」と定義しており、主な市場リスクを以下の3つのリスクとして管理をおこなっています。

金利リスク	金利変動に伴い損失を被るリスクで、資産と負債の金利または期間のミスマッチが存在しているなかで金利が変動することにより、収益が低下ないし損失を被るリスク。
価格変動リスク	有価証券等の価格の変動に伴って資産価格が減少するリスク。
為替リスク	外貨建資産・負債についてネット・ベースで資産超または負債超ポジションが造成されていた場合に、為替の価格が当初予定されていた価格と相違することによって損失が発生するリスク。

紀陽銀行においては、「市場リスク管理規程」を制定し、市場リスクの管理にあたって、時価、評価損益、実現損益、VaR（バリュー・アット・リスク）、BPV（ベシス・ポイント・バリュー）、ベータ、為替デルタ等を計測し管理をおこなっています。また、リスク量計測において中心となるVaRを補完することを目的に、ストレステスト、シナリオ分析等についても定期的におこなっています。

こうしたなかで、リスクリミットの設定、取引極度額の設定、ロスカットルールの設定など、適切にリスクをコントロールするための制度等を定めて運用しており、市場リスクの状況や各種制度の運用・管理状況等については、リスク管理委員会に定期的に報告をおこなっています。また、投資部門において、取引を執行する部署（フロントオフィス）、リスクを管理する部署（ミドルオフィス）、事務処理・資金決済等を担当する部署（バックオフィス）を設置し、相互牽制の態勢を確保しています。

市場リスク管理プロセスの適切性については、独立した視点から内部監査部門による監査を実施しています。

流動性リスク管理

紀陽フィナンシャルグループでは、流動性リスクを「必要な資金が確保できなくなり、資金繰りが逼迫する場合や資金の確保に通常よりも著しく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」と定義しています。

紀陽フィナンシャルグループにおける最大の流動性リスクとは預金の大量流出による資金繰りの逼迫であることから、紀陽銀行においては収益の安定的な確保、強固な財務体質づくりにより、お客さまに安心してお取引いただけるように努めるとともに、異常な兆候を検知するための予兆管理の徹底、および外貨も含め資金ポジションの厳正な管理をおこなっています。

さらに「流動性リスク管理規程」を制定し、資金繰りの状況に応じて「平常時」、「要注意時」、「懸念時」、「緊急時」などの区分を設定し、各々の局面において適切に対応できる態勢を構築しています。

オペレーショナル・リスク管理

紀陽フィナンシャルグループでは、オペレーショナル・リスクを「当行グループの業務の過程、役職員の活動もしくはシステムが不適切であること、機能しないこと、または外生的な事象により損失を被るリスク」と定義し、事務リスク、システムリスク、法務リスク、有形資産リスク、人的リスクに分類しています。

紀陽銀行においては、「オペレーショナル・リスク管理規程」を制定し、オペレーショナル・リスク全体を一元的に管理する部署を設置しており、多岐にわたるオペレーショナル・リスクの各区分に応じた管理部署を定めるとともに、リスク区分ごとに管理規程等を整備し、適切に管理をおこなっています。

事務リスク管理	事務リスクとは、正確な事務を怠る、あるいは事故・不正等をおこすことにより損失を被るリスクをいいます。紀陽銀行では、事務処理にかかる規程や事務手続を制定し、正確かつ厳正な事務処理を通じて、お客さまに信頼いただけるよう努めています。また、研修や営業店指導を定期的の実施し、営業店事務のレベルアップに努めています。さらに、事務リスクを回避し、トラブルを未然に防止する観点から、内部監査部門による営業店を対象とした監査を実施しており、厳正かつ的確な業務の執行と事故防止のための指導をおこなっています。
システムリスク管理	システムリスクとは、コンピュータシステムのダウンまたは誤作動等、システムの不備等に伴い損失を被るリスク、さらにサイバー攻撃等を含めコンピュータが不正に使用されることにより損失を被るリスクをいいます。紀陽フィナンシャルグループでは、このようなリスクを未然に防止するために、システム開発における工程管理・品質管理等のプロジェクト管理の徹底、オンライン回線の二重化や外部からの不正侵入を遮断するためのファイアウォール対策を実施し、安定的なシステムの稼働に努めるとともに、情報漏洩を未然に防止するためのさまざまなセキュリティ対策など、各種対応策を実施しています。また、サイバー攻撃への対応や予防等の態勢強化を図り、専門チーム（CSIRT）を設置しています。
法務リスク管理	法務リスクとは、お客さまに対する過失による義務違反および不適切なビジネス・マーケット慣行により損失・損害（監督上の措置ならびに和解等により生じる罰金、違約金および損害賠償金等を含む）を被るリスクをいいます。紀陽フィナンシャルグループでは、法務リスク管理の方針、態勢等を定めることにより、法務リスクの発生を回避し、損失を最小化するように努めています。
有形資産リスク管理	有形資産リスクとは、災害その他の事象から生じる有形資産の毀損・損害を被るリスクをいいます。紀陽フィナンシャルグループでは、有形資産に関する自然災害、不法行為等による被害や管理責任に備えた適切なリスク管理を実施しています。
人的リスク管理	人的リスクとは、人事運営上の不公平・不公正（報酬・手当・解雇等の問題）・差別的行為（セクシュアルハラスメント等）から生じる損失・損害を被るリスクをいいます。紀陽フィナンシャルグループでは、人的リスクを回避し、損失を最小化するために、公平・公正な人事運営や労務管理をおこなうとともに、各種階層別研修や職場内指導等を実施しています。

風評リスク管理

紀陽フィナンシャルグループでは、適時適切な情報開示を積極的におこない、経営の透明性を高めることや顧客保護等管理態勢の充実、CS（顧客満足）活動の徹底により、風評から評判が悪化すること起因して損失・損害が発生するリスク（風評リスク）の発生防止に努めています。

また、ソーシャルメディアの普及に伴い、ネットユーザー個人の情報発信力の増大や発信手段の多様化が進むなか、「ソーシャルメディアリスク（外部発）対応マニュアル」を制定し、発信した内容について批判的なコメントが殺到する「炎上リスク」の状況を把握するとともに、炎上発生時には風評被害を最小限に留められるよう備えています。

緊急時対策

地震・台風・水害等自然災害の発生のほか、火災・強盗・テロ等人的災害の発生、オンラインダウン・誤作動等によるコンピュータ障害の発生や新型コロナウイルスの拡大など、想定される緊急事態における混乱を回避し、お客さまおよび従業員の安全ならびに営業の継続を確保するため、「緊急時対策基本規程」「緊急時対応マニュアル」を定めています。

規程・マニュアルに基づき、平常時における事前対策として、緊急時を想定した事務訓練や、電話・メールによる連絡訓練を定期的の実施。また、災害時の行動ルールや初動対応、緊急連絡先などをまとめた「地震・津波等防災ハンドブック」を全従業員に配布し、常時携帯を義務づけています。

大規模災害対策における設備状況

- 優先復旧店舗を中心に自家発電設備を設置
- 非常用電源車の配備
- 和歌山県内の沿岸部拠点にライフジャケットを配備
- 浸水が想定される拠点に止水板を設置 など

大規模災害発生時における相互支援協定

2019年4月、大規模な災害が発生した際に金融機能の維持または早期復旧を図るため、参加金融機関およびBIPROGY株式会社と「大規模災害発生時における相互支援協定」を締結。大規模災害発生時には、支援物資の提供や業務継続のための支援などの相互支援をおこないます。

日本政策投資銀行との「災害対策業務協力協定」の締結

2020年4月、株式会社日本政策投資銀行と「災害対策業務協力協定」を締結しました。当行と日本政策投資銀行がそれぞれの持つノウハウ、ネットワーク等を活かし、緊密に連携しながらリスクマネーの供給、その他の支援をおこなうことにより、内外の金融秩序の混乱または大規模な災害、テロリズム等の災害対応において、地域活力の強化および社会全体の持続可能性向上に寄与してまいります。

和歌山県医師信用組合との「非常時における業務継続支援に関する覚書」の締結

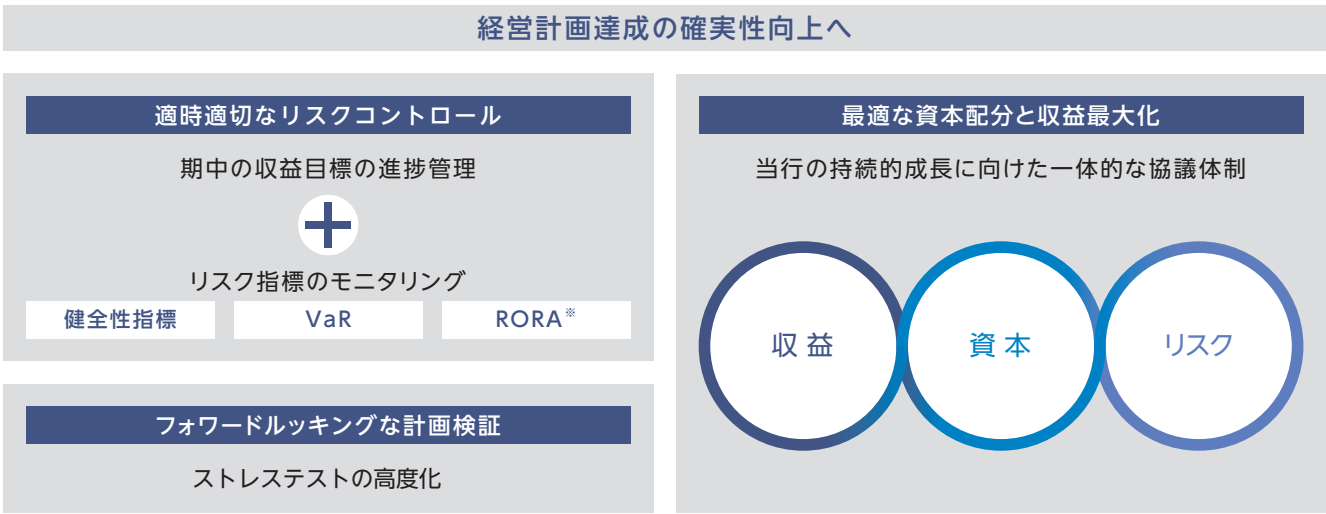
2023年4月、和歌山県医師信用組合と非常時における和歌山県内の円滑な金融機能維持のため、「非常時における業務継続支援に関する覚書」を締結。今後関係機関との連携を強化し、地域の金融インフラの維持、レジリエンス向上につとめてまいります。

リスクアペタイト・フレームワーク（RAF[※]）の概念に基づく運用・管理

紀陽銀行は、「リスクアペタイト・フレームワーク規程」を制定し、以下のとおりRAFの概念を採り入れた経営管理の高度化を図っています。

- リスクガバナンス強化と収益性・健全性向上を実現すべく、リスクアペタイト・フレームワークの概念を踏まえたリスク・リターン管理を実施し、経営管理の高度化を図る。
- 基礎的内部格付手法（FIRB）に基づく信用リスク管理やRORAの活用により、収益管理・リスク管理の高度化を図る。

※ RAF … リスクアペタイト（経営戦略や財務計画を達成するために、進んで引き受けようとするリスクの種類と水準）を明確化し、それを共有・モニタリングするための経営管理やリスク管理の枠組み。



※ RORA（Return On Risk-Weighted Assets）＝（信用リスク・経費控除後）利益÷リスクアセット

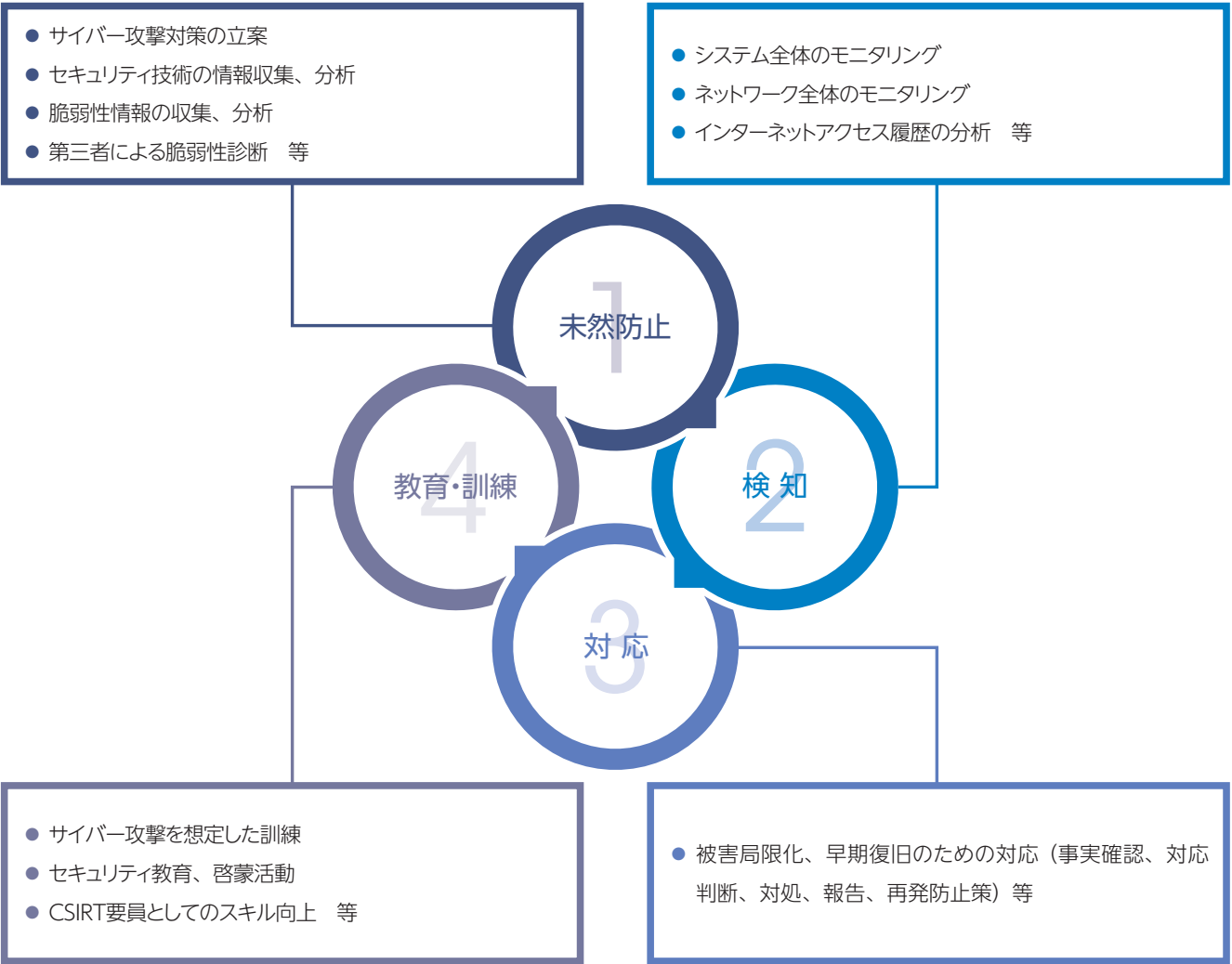
サイバーセキュリティ

● サイバーセキュリティ管理体制

当行では日々高度化・巧妙化していくサイバー攻撃による脅威に対応するため、リスク管理委員会の下部組織として、CSIRT^{*}部会を設置しています。CSIRT部会ではサイバー攻撃発生時の対応、分析のほか、予防、対策および教育などの活動をおこないます。

※ CSIRT（シーサート）：Computer Security Incident Response Teamの略称

CSIRTの役割



● 取り組みについて

「情報管理の基本方針（セキュリティポリシー）」に基づき、「システムリスク管理規程」ならびに「サイバーセキュリティ管理要領」を定め、サイバー攻撃に関するリスクを適切に管理し、サイバーセキュリティ対応をおこなうための体制を整備しています。

2025年4月には、サイバーセキュリティ管理態勢を高度化し、業務継続性を強化するため、事務システム部システム担当内にサイバーセキュリティ対策室を新設しました。

CSIRT部会メンバーは、日々の脅威情報の収集・発信、攻撃検知時の調査・対応をおこなうとともに、金融ISACとの連携やNISC（内閣サイバーセキュリティセンター）等の外部関係機関の訓練・演習に参加するなど、さまざまな活動に積極的に取り組んでいます。

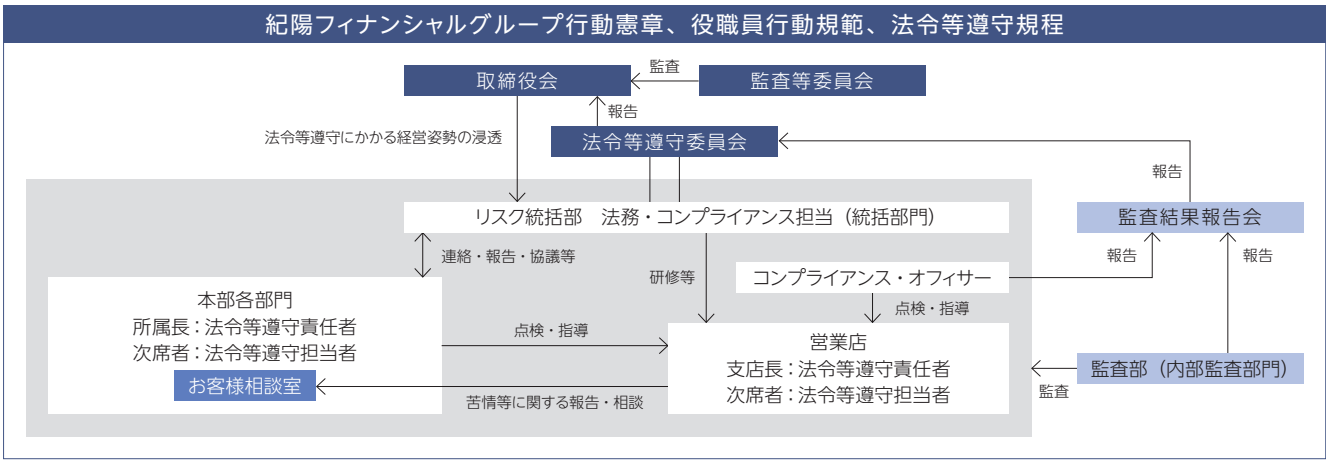
サイバー攻撃への対応として、役職員全体のサイバーセキュリティに関するリテラシー向上が不可欠と考えており、定期的にサイバー攻撃事案を想定したメール訓練や研修を実施し、実効性の向上に努めています。また、近年フィッシングなどによる不正送金が発生していることを受け、フィッシングサイトの立ち上げを検知した際にはお客さま向け注意喚起情報を当行ホームページに掲載しています。

コンプライアンス態勢

「紀陽フィナンシャルグループ行動憲章」「紀陽フィナンシャルグループ役職員行動規範」において、あらゆる法令やルールを厳格に遵守し、社会規範に則った誠実かつ公正な企業活動を遂行することを定めています。

また、高い倫理観をもち、コンプライアンスを重視する企業風土を醸成していくことを経営の最重要課題のひとつとして位置づけ、コンプライアンス態勢の強化に努めています。

● コンプライアンス体制図



コンプライアンス態勢の強化に向けた取り組み

法令等遵守委員会の設置

頭取を委員長とし、本部担当役員および本部長をもって構成する法令等遵守委員会を設置し、遵法経営の徹底と行内における法令遵守意識の向上を進めていくために協議をおこなっています。なお、委員会での審議、検討事項については、取締役会に報告しています。

コンプライアンス・リスク管理の実施

コンプライアンスを実践するために、リスクベース・アプローチの観点からリスクに応じたコンプライアンス・リスク管理を実施することとしています。リスク低減措置の具体的な実践計画である「コンプライアンス・プログラム」を年度ごとに制定し、実効的にリスク管理を実施するとともに、従業員のコンプライアンス意識の向上を図る施策を講じています。

コンプライアンス研修の実施

階層別研修等において、リスク統括部のコンプライアンス部門担当者によるコンプライアンス研修を実施しています。また、コンプライアンスに関するeラーニングや動画視聴研修も実施し、従業員のコンプライアンスに関する知識の向上と意識の醸成に努めています。

役員による全店訪問

定期的に役員が全営業店を訪問し、コミュニケーションを通じてコンプライアンスの実践に向けた取り組みについて従業員の理解を深める機会を設けています。

コンプライアンスマニュアルの制定

従業員の法令等遵守の指針として、法令等遵守（コンプライアンス）マニュアルを制定しています。

当行従業員として常に意識するべき事項や業務上守るべき事項等について、関連する法令・規程とともに記載しています。

コンプライアンス・オフィサーによるモニタリング

リスク統括部に所属するコンプライアンス・オフィサーが定期的に各部店を訪問のうえ、法令等遵守状況についてモニタリングを実施し、コンプライアンスに関する取り組みの徹底と状況把握を図っています。モニタリング結果については法令等遵守委員会に報告されます。

贈収賄その他の汚職防止について

贈収賄・汚職防止の関連法令等を遵守し、社会通念上相当と認められる程度をこえる接待・贈答等を一切おこなわない旨を「紀陽フィナンシャルグループ役職員行動規範」「紀陽銀行法令等遵守（コンプライアンス）マニュアル」等に定めています。

内部通報制度

法令違反・不正行為の早期発見と是正、各種ハラスメント防止のための相談体制の構築等、コンプライアンス態勢の強化を目的に、公益通報者保護法および同法に基づく指針等に準拠し、紀陽フィナンシャルグループの全役職員（退職者を含む）を利用対象者とする内部通報制度（相談通知制度）を定めています。

リスク統括部や社外弁護士を通報窓口とし、情報の匿名性の保持や通報者の保護等、通報者にいかなる不利益も課すことのないよう適切な運用をおこなっています。

マネー・ローンドリング・テロ資金供与・拡散金融対策について

金融システムの国際化・ボーダーレス化が進むなか、犯罪やテロ等につながる資金の流れを断つことは、国際社会にとって重要な課題となっています。当行においてもマネー・ローンドリング・テロ資金供与・拡散金融対策（以下、マネロン等対策）を経営の重要課題として位置づけ、AML基本方針を制定するとともに、マネー・ローンドリング等防止ポリシーを公表し、経営陣の関与のもと組織的にマネロン等対策の高度化に取り組んでいます。

2025年4月には、リスク統括部に設置しているマネー・ローンドリング対策室について、各種金融犯罪被害の防止への対策強化を目的に、マネロン等金融犯罪対策室へと改組しました。また、法令等遵守委員会の下部組織として、マネロン等金融犯罪対策部会を設置しました。

具体的な取り組み

- 現金取引受付時チェックの厳格化
- 外国送金受付時チェックの厳格化
- AML／CFTに関するeラーニング実施
- 金融AMLオフィサー認定試験の導入 等

利益相反管理方針について

銀行関連業務または金融商品関連業務に関して、お客さまの利益が不当に害されることがないように、利益相反管理方針を定めています。

金融犯罪被害防止

特殊詐欺、SNS型投資・ロマンス詐欺などからお客さまの大切なご預金をお守りするため、次のような取り組みを実施しています。

- 窓口でのお声がけやチラシの配布
- ATM振込制限
- ATM付近での携帯電話禁止
- お取引内容の確認

反社会的勢力等への対応について

反社会的勢力との関係遮断に向け、「紀陽フィナンシャルグループ行動憲章」において「地域社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは断固として対決し、関係遮断を徹底します。」と定め、反社会的勢力に対しては「反社会的勢力等対応規程」において、組織としての対応方針を明確にしています。

お客さま情報の保護について

個人情報の保護に関する法律および関係法令等を踏まえ、個人情報の適切な保護と利用を実施しています。

また、プライバシーポリシー（個人情報保護宣言）を定め、個人情報の利用目的および個人番号の利用目的とともに公表しています。

お客様相談室の設置

お客さまからのご意見やご相談については、リスク統括部に設置している「お客様相談室」にて受付・とりまとめをおこない適切にご対応するとともに、貴重なご意見を今後の業務に活かせるよう全従業員に還元しています。