

The background of the entire page is a wall of wood panels. The panels are arranged in a grid pattern, with some horizontal and some vertical. The wood has a natural grain and is stained in various shades of brown, from light tan to dark chocolate. A semi-transparent white rectangular box is positioned in the lower right quadrant of the page, containing the text.

**OITA BANK**  
**2023**

**INTEGRATED REPORT**

大分銀行 統合報告書

## 経営理念

# 地域社会の繁栄に貢献するため 銀行業務を通じ最善をつくす

大分銀行の存在意義は、ふるさと大分県をはじめ、銀行店舗の存在基盤である地域の皆さまへの十分な金融サービスの提供を通じて、地域社会の繁栄に貢献することです。

## ブランドスローガン

# 感動を、シェアしたい。

夢を共に分かちあう。厳しさを共に実感する。長い時間を共に過ごし、考え抜き、とことん話し合う。それも、ひとりの行員とお客さまという関係を超え、何としてもお役に立ちたいという、執念に近い情熱。アイデアにあふれ、期待に応える提案。また、ひとりの人間としての信頼。そこで、はじめて、強い絆が生まれる。

やりきること。挑戦すること。諦めないこと。

そして、地域の皆さまやお客さまと、その発展・成功を共に喜び、「大分銀行で良かった」と

感動していただくこと。

それが私たちの、感動です。

## サステナビリティ基本方針

大分銀行グループは、サステナビリティを巡る課題への対応を重要な経営課題として認識し、解決に向けて積極的に取り組むことで、持続可能な社会の実現と持続的な企業価値の向上を目指してまいります。

またサステナビリティに関する取り組みについて情報開示や対話を行い、各ステークホルダーとの信頼関係の構築に努めます。

## Contents

3	COVER STORY
3	トップメッセージ
9	沿革
11	大分銀行が培ってきた強み
13	地域のポテンシャル
15	財務・非財務ハイライト
17	価値創造プロセス
19	大分銀行の成長戦略
19	中期経営計画2021
25	基本戦略
33	ビジョン戦略
35	価値創造を支える経営基盤
35	サステナビリティ経営の推進
53	コーポレートガバナンス
	・役員一覧
	・ <b>特選</b> 社外取締役メッセージ
63	リスクガバナンス
65	財務・企業情報
65	当行グループの業績（連結）・ 主要財務データ
66	連結財務諸表
69	大分銀行グループの概要
70	株式の状況

## 編集方針

大分銀行はこのたび「大分銀行 統合報告書 2023」を作成いたしました。本統合報告書は、国際統合報告評議会（IIRC）が提唱する「国際統合報告フレームワーク」および経済産業省の「価値協創ガイダンス」を参考にして、財務情報に経営理念・事業戦略・SDGs／ESG情報などの非財務情報を関連付け、当行ならびに地域社会の持続可能な価値創造の仕組みを統合的に説明しております。なお、詳細な財務データ等につきましては、「大分銀行ディスクロージャー誌 2023（資料編）」（<https://www.oitabank.co.jp/>）に掲載）を併せてご参照ください。

## 見直しに関するご注意

本統合報告書には、将来的な業績に関する記述が含まれておりますが、それらを保証するものではありません。経営環境などの変化により、変動する可能性があることにご留意ください。

トップメッセージ

# 長期ビジョン実現のための マテリアリティへの 取り組みが 地域の持続性と企業価値の 向上に繋がる

今まで以上に高い視座と幅広い視野で  
地方銀行として「優先すべき重要課題」を再認識

大分銀行は2022年12月に「マテリアリティ」を特定しました。マテリアリティは一般的に「優先すべき重要課題」と訳されます。地域金融機関が取り組むべき課題は、これまで私たちが永年に亘り取り組んできた地域課題そのものであり、本来は目先の変化に伴い短期間で頻繁に変わるものではありません。今回、その本質を大切にしながらも、昨今の社会環境の変化やデジタル技術の進展、産業構造の変化などを受けて、新たに認識すべき課題がないか改めて議論し、マテリアリティとして特定したものです。

私たちはこれまで地域のお客さまや経済、社会、環境と向き合い、地域価値の創造に取り組んでまいりました。一方で、これらのうち環境については、他の3つに比べて明確には意識ができていなかったことも事実です。そこで、マテリアリティの特定にあたっては、今まで以上に高い視座と幅広い視野をもって社会課題を抽出し、地方銀行としてできることとできないことを峻別しながら、重要度を評価のうえ整理しました。

結果として特定されたのが、「気候変動への対応」「地域価値の創造」「多様性の尊重」「金融インフラ/金融サービスの高度化」「従業員エンゲージメントの向上」の5つです。意識が希薄だった環境に関する課題を掲げたことに加え、地域社会そのものの存続、価値創造をうたっている点が、このマテリアリティの大きなポイントです。

さらに当行のマテリアリティの定義は「長期ビジョン実現のために優先すべき重要課題」としています。マテリアリティへの取り組みを通じて私たちが何を実現していくかを明確にしたものですが、そこに「長期ビジョン」を据えたことに大きな意味があります。

マテリアリティに先立ち行った「長期ビジョン」の策定にあたっては、当行の存在意義に通じる経営理念の見直しも厭わず、徹底した議論を行った経緯があります。昨今では、社会の複雑性が増し将来予測も困難であり、さらにESG要素を重視する「サステナビリティ経営」など経営にまつわる新たな考え方や時流を捉えた様々な取り組みが氾濫しています。私たち地域金融機関においても、非金融サービスの比率が大きくなる中で、旧来の銀行のビジネスモデルを前提とした議論に限界が見えており、さらに人口減少社会を迎えるなかで地域経済や環境・社会に関する持続可能性が大きな課題になっています。これらの背景を踏まえると、10年後の目指す姿である「長期ビジョン」の策定において、経営理念「地域社会の繁栄に貢献するため銀行業務を通じ最善をつくす」に立ち返って議論を行うことは必然でした。

地域や当行の持続可能性にとって必要不可欠なこの議論があったからこそ、長期ビジョン「地域の持続可能性を高める価値創造カンパニー」に辿り着いたものであり、その実現のために取り組むマテリアリティは、まさに、地域社会の繁栄に貢献するという私たちの存在意義に繋がるものです。当行は、マテリアリティへの取り組みを通じて長期ビジョンを実現し、地域の持続性ひいては当行の企業価値の向上に繋げてまいります。

取締役頭取  
後藤 富一郎



## 大分銀行グループの5つのマテリアリティ 現状、課題認識と具体的な取り組みとは

5つのマテリアリティについて、どのような現状、課題意識があり、それを踏まえてどのような対応策を考えて、具体的な取り組みを行っているのかを紹介します。

### 気候変動への対応

#### SCOPE 3を見据え、脱炭素化を加速

脱炭素社会の実現はグローバルな要請であり、社会や経済が持続するために、地域脱炭素の取り組みは、私たち地域金融機関にとって重要なテーマであると認識しています。大分銀行では2030年度までのCO<sub>2</sub>排出量削減目標を策定し、気候変動への対応を強化しています。現在、対象としているのはSCOPE 1とSCOPE 2ですが、将来的にはSCOPE 3も含めたサプライチェーン排出量をターゲットとして、脱炭素化の取り組みを加速させていきます。

私たち自身の足元を固める一方で、お客さまの気候変動への対応に貢献することが大切です。お客さまの事業に必要な電力を太陽光発電などの自然エネルギーで代替

する、あるいは新改築する建物の脱炭素化や省エネ化に資する設備を導入するなど、金融仲介機能やコンサルティング機能を通じてご支援をしていきます。地域金融機関が積極的に進めることで、地域の中堅・中小企業のお客さまにも、脱炭素経営を広げていくことができると考えています。

これらの取り組みの先に見据えているのは、地域循環型エネルギーの仕組みです。大分県内には、太陽光や風力、地熱由来の再生可能エネルギーを利用する事業者も少なくありません。エネルギーに関するこれらのポテンシャルを地域経済に活かせるよう、地域内で消費する電力は地域内でつくり、安定的に融通していくような仕組みができないか、事業者の皆さんと一緒に検討していきたいと考えています。

### 地域価値の創造

#### 「地域ビジョン」を県内全域へ展開

大分県内の各自治体と連携し、地域が儲ける力を高める取り組みとして「地域ビジョン」を開始しました。地域に立脚した産業構造を明確に把握し、その機能の高度

化に取り組むとともに、事業領域の拡大や新産業の創出を支援していくものです。第1弾は別府市です。

別府市はご存じの通り、温泉を地域資源とした観光業が主要な産業基盤です。産業連関データや商流データ、取引先へのインタビューをもとに課題を把握するとともに、温泉を最大限活用した稼ぐ力の増強を支援します。

また、地域内資金循環の活性化に向けた、事業者や企業、関連団体等の連携にも注力していきます。例えば、ホテル等の宿泊施設で提供する食事は、地域内で生産・収穫した農作物や水産物を使用する“地産地消”を進め、稼いだお金を域内で循環させる仕組みを構築していきます。

地域ビジョンの取り組みは順次、大分県内全域に展開していく予定であり、現在、各地域において自治体と連携し、地域の再生に向けたプロジェクトなどを検討しているところです。「地域ビジョン」を県内全域で展開していくうえでは、自治体等との緊密な連携が欠かせません。地域の課題解決・持続的な成長に向けたビジネスパートナーとして、引き続き連携の強化を図っていきます。

#### 新産業創出に向け、起業家志望者を伴走支援

地域価値の創造に向けては、既存産業の振興、高度化だけでは不十分であり、次世代型の新産業の創出が不可欠です。起業を志す人を集め、ビジネスの新たな芽を見つけ、育てる目的で、スタートアップ事業者のコンテスト「だいぎんニュービジネスプランター」を実施しました。

アイデアの募集と合わせて、私たち地域金融機関の強みである伴走支援に注力するのがこの取り組みの大きな特長で、金融機関として資金提供はもちろん、大分銀行やグループ会社の大分ベンチャーキャピタルの担当者による面談や相談も継続して実施します。具体的な事業化にあたっては、コンテストを後援する大学・高専や、41の協賛企業とのマッチングを仲介することも可能です。

具体化・事業化している起業家を対象とした「グランプリ枠」と、起業を目指してアイデアを温めている人を対象とした「アイデア枠」に対し想定を上回る応募がありました。起業家精神を大分県内にしっかり根付かせていくためにも、一過性の取り組みで終わるのではなく、コンテストの継続開催も視野に入れています。

### 多様性の尊重

#### 地域の女性経営者に交流の場を提供

私たち自身の女性活躍推進については、階層別研修の実施や行外研修・セミナーへの派遣、役職者（代理職以上）

への登用、出産・育児休業後の復職者に対する働きやすい環境づくりなどを進めています。役職者に占める女性活躍には一定の成果が見られますが、管理職や執行役員に関してはまだまだこれからです。人事制度や人材育成の仕組みを見直しながら、引き続き取り組みを進めていきます。

対外的な取り組みとしては、若手の女性経営者による交流会を日岡支店・津留支店・萩原支店にあるコワーキングスペース「ビジカム」で不定期開催しています。女性同士が集まって話をする機会は非常に有益であると参加者からも好評です。地域の女性経営者のつながりを創出し強化することで、地域におけるビジネスの可能性が広がると考えており、この取り組みについても今後も継続していきます。

#### 障がい者アートの商業化で、障がい者の自立支援も

昨年は、障がい者アートの商業化の取り組みで、総務省、経済産業省他が後援する2021年度プラチナ大賞で優秀賞を受賞しました。障がい者アートの商業化に取り組んだきっかけは、私自身が「この絵が欲しいな。値段をつけて買えないだろうか」と思った絵が、たまたま障がい者の方のアートだったことです。それほどのエネルギーやインパクトを感じました。

障がい者支援はとかく商品の購入や寄付活動で終わってしまうことが多く、それでは持続性がありません。支援活動から事業活動に変えることができないかと検討を重ね、着目したのがこの取り組みでした。障がい者アートは地域商社のOita Madeを通じて商品化され、販売も行っています。より多くの人々に障がい者アートの素晴らしさを知ってもらい、正しく評価され、商業化に導くことで、障がい者の自立支援に繋がるものと考えています。

すでにご賛同いただいている企業も多数いますが、大分県内に閉じた取り組みで終わるのではなく、全国の地銀とも連携し、広く障がい者アート市場を創出していきたいと考えています。

### 金融インフラ／金融サービスの高度化

#### “野村アライアンス”で金融サービスの高度化と効率化を実現

野村證券と締結した金融商品仲介業務における包括的業務提携に基づく業務がスタートしました。大分市、別府市、中津市、佐伯市、日田市の5カ所にコンサルティングプラザを設置し、野村證券の商品・サービスのほか、保険商品の取り扱いを始めました。包括的業務提携により、大分銀



行の既存の証券顧客口座は野村証券の金融商品仲介口座に移管されました。

この提携効果によって、当行としては野村証券が持つ幅広い商品・サービスと生産性の高い優れた営業力を同時に入手できました。大分銀行の行員と野村証券の出向者がベアになって営業活動を展開していますが、野村証券の出向者からは「お客さまの反応から、大分銀行の地元における信用力の大きさを実感している」、また当行行員からは「野村証券の営業員の説明スキルや営業ノウハウが非常に高く、お客さまの安心に繋がっている」など、双方の強みが融合し相乗効果が発揮できているという、手応えを感じる声が多く聞かれています。

提携業務がスタートした2023年3月末現在の預り資産残高3,700億円を、まずは5,000億円まで引き上げていきます。日本を代表する証券会社との提携によるシナジーにより、地域のお客さまの資産形成に大きく貢献できると考えています。

#### 法人向けのビジネス戦略はさらなる強化が必要

野村証券との提携をはじめ、ローンプラザとほけんプラザを併設した「大分銀行myライフプラザ」の設置、「おおいたぎんこうアプリ」の機能拡充など、個人のお客さまに対する金融インフラ／金融サービスの高度化については一定の成果が出ています。今後はデジタルトランスフォーメーションを加速させ、お客さまエンゲージメントの向上とチャネルの強化を図ります。将来的には、店頭業務のほとんどがアプリに移管され、相談業務だけがリアルの店舗に残るような世界が想定されます。当行においても、地域のお客さまの金融インフラの高度化を実現していきます。

一方、法人のお客さまについては、金融インフラ／金融サービスの高度化の余地はまだ大きいと考えてい

ます。エンゲージメントの向上という意味では、営業そのもののあり方を見直す必要があります。face to faceのコミュニケーションとオンラインを組み合わせ、いつでも経営に関する相談ができる体制をつくるのも一つの方法です。AIを活用した融資審査の簡略化や、セグメント戦略の強化、中小・小規模事業者の支援についても、てこ入れを図っていきます。

#### 従業員エンゲージメントの向上

##### 地域づくりや、社会課題の解決に向けた人財育成が急務

マテリアリティの取り組みを通じて、長期ビジョンを実現するのは「人」であり、人財育成は企業にとって永遠の課題です。これまで専門的な知識を有する人財の育成を目的として、企業内大学を創設したり、キャリア開発プログラムによる一貫した育成体系を整備してきました。

その結果、個人のお客さまや法人のお客さまのニーズに応えることができる人財の育成については成果が認められたと評価しています。今後も、銀行業務に加えて専門領域のカリキュラムを増やすなど、学びたいときに学べる環境を整えていく必要があると考えています。

一方で、地域づくりを提案し、社会課題を解決できるような「地域価値を創造」する人財については、行内でカリキュラムを提供するだけでは育成できません。行員が自律的にキャリアを志向し、自ら学び経験することで、真に地域価値を創造できる人財が育ちます。従業員エンゲージメントの向上に取り組むことが、自律的な人財を育てることの近道であると考えており、その入り口として、個々の能力を発揮できる組織の構築、多様なワークスタイルの提供、モチベーションマネジメントなどに取り組んでいきます。

マテリアリティの取り組みは、中期経営計画の諸施策を通じて実行されます。中期経営計画と一体的に運用し、四半期に一度、経営において進捗を評価するとともに、PDCAサイクルを回しながら着実な実行をめざします。

#### 「既存事業の深化」と「新たな収益の探索」 「両利きの経営」で成長限界に挑む

私たちは「地域の持続可能性を高める価値創造カンパニー」を長期ビジョンに掲げ、地域価値の創造に取り組んでいますが、その果実を当行の安定的な収益に繋げていくことで、株式会社として株主の皆さまに報いていかないとはいけません。一方でこれまで当行は地域金融機関として、地域経済を底支える公共性の高い使命を果たしてきました。

地域価値と当行の企業価値は密接な関係にあり、収益性と社会性のバランスをどう取るか、という地方銀行としての大きな課題に、今後もステークホルダーとの対話を継続しながら、適切に取り組んでいきます。

ここ数年の環境変化には、マイナス金利があり、コロナ禍という大きな逆風が吹き荒れましたが、そうした中でも計画値を上回る収益を維持できたことは、ひとえにステークホルダーであるお客さまや従業員のおかげであり、頭取として感謝の念に堪えません。ただし、ここ数年の利益は、費用コントロールによるところが大きく、収益向上によるOHRの改善は引き続き大きな課題です。また、地域経済に目を向けると、人口動態や産業構造の変化に伴う成長限界に対して、どう対応していくのかも重要な命題です。

「既存事業の深化」と「新たな収益の探索」を両立させる「両利きの経営」が1つの答えになると考えています。地域商社や地域ビジョンといった仕掛けを講じながら、より新たな収益に繋がるような芽を見つけて、育てていく必要があります。倦まず弛まず、あきらめることなく、チャレンジしていきます。

マテリアリティに取り組むことが、当行の企業価値と地域の持続性を高め、ひいては株主をはじめとしたステークホルダーの皆さまに対する中長期的な価値提供につながる。私たちのそうした考えにご理解・ご賛同いただき、引き続きご支援いただけますよう、お願い申し上げます。

2023年7月  
株式会社大分銀行  
取締役頭取

後藤 富一郎



## 創業から休業、 そして奇跡の復活

当行は1893年に県内の商人からの強い要望から商工業を支える資金仲介業として、大分県大分市にて開業しました。

その後、大正時代に反動恐慌の影響を受け、やむなく休業に至りましたが、地元出身の方々からの支援を受け危機を乗り越えることができました。この出来事が大分銀行のDNAに深く刻まれ、現在の経営理念「地域社会の繁栄に貢献するため 銀行業務を通じ最善をつくす」という価値観に繋がりました。

地域密着型金融の企業風土の醸成

1893-1926

- 大分銀行年表
- 1877 第二十三国立銀行創立
  - 1893 株式会社大分銀行創立
  - 1897 第二十三国立銀行が株式会社二十三銀行へ改称
  - 1922 反動恐慌による休業
  - 1924 大阪の加島銀行の助力もあり営業再開

## 苦難を乗り越え、 県下の中核金融機関へ 成長

再建後も昭和金融恐慌や第二次世界大戦等様々な苦難が待ち受けていますが、二十三銀行との合併による大分合同銀行の発足や、ほかの県内銀行を吸収合併することで、現在に繋がる強固な顧客基盤を築きました。

強固な営業基盤とシェア

1927-1945

- 1927 大分合同銀行発足
- 1929 佐賀銀行を吸収合併
- 1941-1943 日田共立銀行を含む7つの銀行を吸収合併

- 社会の流れ
- 1907 東京株式相場暴落（戦後恐慌）
  - 1914 第一次世界大戦勃発
  - 1920 反動恐慌勃発、東京地方で銀行取り付け激化

- 1929 ニューヨーク株式市場大暴落（世界恐慌勃発）
- 1939 第二次世界大戦勃発

## 成長の中で培われた 多様性

高度経済成長の波に乗って業容や自己資本を増やし、当行は地域になくてはならないリーディングバンクとしての地位を確立してきました。

また、1980年には、別府市の福祉施設太陽の家の敷地内に「太陽の家支店」を設置しました。

国連によってSDGsが策定される35年も前から「誰も取り残さない社会」「多様性の活用」という意識が根付いています。

「誰も取り残さない社会」で  
一人ひとりの可能性を広げる企業風土

1946-1987

- 1953 大分合同銀行を大分銀行と行名変更
- 1974 東証・大証第1部に上場
- 1980 太陽の家支店設置

- 1973 第1次オイルショック

## 地域経済を支える 金融機関から、 “価値創造カンパニー”へ

地方銀行を取り巻く環境は大きく変化しており、地域経済基盤の維持に対応していくためにも、金融の枠組みを超えたビジネスモデルの構築が必要となっています。

当行は2021年に長期ビジョン「地域の持続可能性を高める価値創造カンパニー」を新たに策定しました。地域課題解決のため、地域と当行のサステナビリティを高める取り組みを実施し、持続可能性に貢献する“価値創造カンパニー”の実現を目指してまいります。

環境変化に対応した  
新たなビジネスモデルの構築

1988-2022

- 1993 創立100周年
- 2013 ブランドスローガン策定
- 2021 「中期経営計画2021」始動

- 1991 バブル崩壊
- 1995 阪神・淡路大震災
- 2008 リーマン・ショック
- 2011 東日本大震災
- 2016 日銀「マイナス金利政策」導入決定
- 2020 ・令和2年7月豪雨  
・新型コロナウイルス 感染症拡大

130周年  
(2022年)

## 大分銀行が培ってきた強み

DNAに深く刻まれた

## 地域密着型金融の企業風土の醸成

大分銀行は明治26年（1893年）2月に大分県大分市に開業しました。当時、大分市内に本店を有する銀行は、第二十三国立銀行のみであり、このため資金需要は円滑さを欠き、大分市内の商工業は未発達の状態でした。こうした情勢を克服し、地域が発展するためには、金融機関の整備が欠かせないという県内の商人たちの強い要望の声から大分銀行は開業に至り、この地で商工業を支える資金仲介業としてその役割を果たしてきました。

そうした中、大正11年（1922年）には反動恐慌が金融界に大きな打撃を与え、日本各地で銀行取付が発生しました。この動きは当行にも派生し、日本銀行の特別融資を受けるための善後策を講じましたが、万策尽き、同年12月

にやむなく休業に至りました。この事態を憂えた大分市に在住する有志の方々が再び立ち上がり、大分銀行の再建に力を貸そうという動きが出て後援会も生まれました。そして、当時、第9代日本銀行総裁を務めていた井上準之助氏（日田市出身）や貴族院勅選議員で富士紡績株式会社等の創立に関わった和田豊治氏（中津市出身）など、大分県出身の財界の方々のご尽力の末、大阪市の加島銀行の助力を受けた再建の道筋が打ち出されました。

この多大なる支援により危機を乗り越え、存続の根幹をなした出来事は、大分銀行のDNAに深く刻まれており、当行の恒久的な経営戦略「地域密着化戦略」に繋がっています。

更なる強みの強化

## 〔金融機能を持つ地域のリードオフマン〕

従来の資金仲介機能で地域を支えるサポーターから行動プロセス変革を通じ、地域の課題解決への対応や地域経済循環率を向上し、金融機能を持つ地域の「リードオフマン」の実現を目指します。

SDGsに繋がる

## 「誰も取り残さない社会」で一人ひとりの可能性を広げる企業風土

昭和21年（1946年）、戦時補償の打ち切りにより、著しい影響を受けることが予想される会社の再出発を意図した「金融機関経理応急措置法」の影響等により、環境が大きく変化しました。再建にかかる3度の増資に加え、預金増強運動や店舗網の整備を精力的に行い、苦境の時期を乗り越え、地域のリーディングバンクとしての存在感を高めていきました。

昭和28年（1953年）には合併25周年を機に、大分県の銀行であることを鮮明に表現するため大分合同銀行から「大分銀行」に行名を変更しました。その後、県内経済の成長とともに県内への金融機関の新設や進出が相次ぐ中、当行も県民の利便性の向上を追求した県内外店舗網の拡充

を進めました。

昭和55年（1980年）7月には、別府市の福祉施設「太陽の家」の敷地内に「太陽の家支店」を開設。「太陽の家」の創設者である中村裕博士の「障がい者の雇用の場を金融機関に広げたい」との言葉に賛同し、日本で初めて福祉施設の敷地内支店として開設されました。開設当初から窓口はすべてローカウンター、全面バリアフリーを採用し、障がい者の方が利用しやすい店舗づくりがなされました。SDGsが策定される35年前、すでに「誰も取り残さない社会」・「多様性の活用」への想いが醸成されていたことを象徴する事例であり、現在においてもなお、その意識は根強く受け継がれています。

更なる強みの強化

## 〔レジリエンスな経営〕

経営理念のもと、SDGsとCSRの達成に向けて取り組んでおり、高いレベルでのサステナビリティ経営を実践し、地域と当行の共存を目指しております。

吸収合併により築かれた

## 強固な営業基盤とシェア

昭和2年（1927年）、銀行倒産が相次いでいた背景のもと、銀行経営の健全化と信用秩序の維持を目的として銀行法が公布されました。大分銀行と二十三銀行は翌年の施行に先立ち、大蔵省からの通達（銀行合同促進）に沿って、合併の準備に入りました。両行の合併にご尽力いただいたのは、銀行取付による休業からの復活にもご協力いただき、2度目の日本銀行総裁（第11代）を務めていた井上準之助氏でした。そして、同年10月に九州有数の規模を誇る「株式会社大分合同銀行」が発足しました。

その後も日本政府による金融統制施策である“一県一行主義”の推進により、大蔵省当局の強力な指導のもと、県内に存在していた複数の銀行との合併が行われました。戦

時中にあった当時は、戦局の拡大とともに資金運用面において、小規模組織の銀行では採算上不利であるといった時代の流れも大きな要因となり、県内各地の銀行が当行との合併に踏み切ったという背景もありました。このときの合併方法は「合体合併」ではなく「吸収合併」の方法であったため、相手方の銀行幹部とは、理解と納得を得られるまで何度も話し合いを重ねながら、1行ずつ丁寧に合併を実現させていきました。その後も合併を重ねながら県内の主要地に支店網を広げ、県の中核金融機関としての基礎を築くことになりました。

更なる強みの強化

## 〔地域の重要課題に対応するアライアンスの強化〕

大分銀行グループ企業が一体となり、外部との連携強化を通じ、より強固な営業基盤を継続していきます。

価値創造カンパニーを目指す

## 環境変化に対応した新たなビジネスモデルの構築

平成を迎えた日本経済は大型景気の上昇局面にあったものの、平成3年（1991年）に始まったバブル崩壊以降、金融業界は社会的に厳しい環境に陥りました。平成5年（1993年）、激変の時代の最中、創業100周年を迎えたことを機に、新経営理念の構築、CIの導入を果たし、平成7年（1995年）には地方銀行初となるホームページを開設するなど、“新しい大分銀行”の創造へと新たな一歩を踏み出しました。

平成25年（2013年）には、大分銀行の全役職員が地域社会全体、一人ひとりのお客さまに対して「宣言」するブランドスローガン“感動を、シェアしたい。”を制定し、地域に根付いた銀行として、その存在意義を改めて明確化

しました。地方銀行、地方都市を取り巻く環境の変化ばかりでなく、新たなビジネスモデルの台頭や生活様式の多様化による産業構造の変遷、地球温暖化をはじめとする環境問題の深刻化など、様変わり著しい時代を迎えた今、地域の豊かさを守り、発展に寄与し続けていくためには、より一層の変化への対応力が必要とされます。従来ビジネスの高度化に加え、地域商社OitaMadeの取り組みや県域資源の活用を拡大させながら、「大分銀行グループ」企業一体となって新たなビジネスの創出に尽力し、次世代に向けて地域や社会の持続可能性に貢献する“価値創造カンパニー”の道を歩んでいきます。

更なる強みの強化

## 〔SDGsを羅針盤とした新たなビジネスモデルの構築〕

地域の持続可能性を高めるため、金融・非金融サービスの提供を行い、お客さまの課題解決や企業価値向上に貢献するなど、新たなビジネスモデルの構築を目指します。

# 地域のポテンシャル ～大分県の6つの特長～

大分銀行グループの主たる営業地域である大分県は、鉄鋼、石油、化学、半導体、電気、自動車、精密機器など幅広い分野の企業がバランスよく立地した地域となっており、バランスのよい産業集積やそれを支える人材、充実した交通アクセス、おんせん県を中心とした観光、農林水産があります。また、近年では宇宙港をはじめとした先端技術や、豊富な再生可能エネルギーもあり、優れたポテンシャルを秘めています。

## 大分県の産業データ

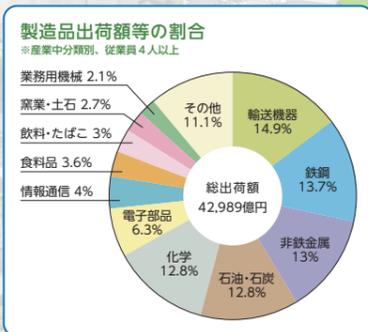
指標名	単位 (年次)	大分県	九州	
			順位	シェア(%)
総面積	km <sup>2</sup> (2020年)	6,341	4	15.0
人口	千人 (2020年)	1,124	5	8.8
県内総生産	億円 (2018年度)	46,143	5	9.7
1人当り県民所得	千円 (2018年度)	2,714	3	-
民営事業所	所 (2019年)	60,356	5	9.2
農業産出額	億円 (2019年)	1,195	6	6.8
漁業産出額	億円 (2019年)	406	3	11.6
製造品出荷額等	億円 (2019年)	42,989	2	17.6
小売業年間商品販売額	億円 (2016年)	12,353	5	8.8

資料) 国土地理院HP、国勢調査、経済センサス、県民経済計算、国民経済計算年報、農林水産統計、工業統計調査

## 大分県の特長 1

### バランスの良い産業構造

大分県には、鉄鋼、石油、化学、半導体、電気、自動車、精密機器など幅広い分野の産業がバランスよく集積し、製造品出荷額等は4兆2,989億円で、福岡県に次いで九州2位です。県内の企業間ネットワークを活用して、ビジネスチャンスの拡大が期待できます。



## 大分県の特長 2

### 九州内の物流を拠点としたアクセスが充実

大分県は「九州の東の玄関口」として、関西・関東を結ぶ空路・航路と九州全土をめぐる高速交通網の拠点となっています。



## TOPICS

### ホバークラフトによる大分空港への海上アクセス導入へ

大分県では、大分空港へのアクセス向上を図るため、ホバークラフトによる海上アクセスの導入を決めました。早ければ令和5年度中の運航開始を目指し、取り組みを進めています。

これにより、大分市と大分空港を最速約30分で結ぶことが可能になります。また、発着地には大分の新たな玄関口にふさわしいデザインのターミナルを整備します。



導入予定のホバークラフト



## 大分県の特長 3

### 豊富な再生可能エネルギー資源

大分県は、日本一の発電規模や源泉数・湧量を誇る「地熱・温泉熱」、九州一のポテンシャルを持つ農業用水路などを活用した「小水力」、さらには豊富な森林資源を活かした「バイオマス」など、多様かつ豊富なエネルギー資源を有しています。

千葉大学倉阪研究室(千葉大学法政経学部倉阪秀史教授)とNPO法人環境エネルギー政策研究所の共同レポートである「永続地帯2020年度版報告書」によると、本県の再生可能エネルギー自給率は全国2位とされています。

特に、発電量全国一を誇る九州電力(株)八丁原地熱発電所(九重町)や別府市などの家庭で日常的に行われる温泉熱利用などにより、地熱発電・地熱(温泉熱)利用は供給量全体の40%近くを占めています。



九州電力(株)八丁原発電所(写真提供)

## 大分県の特長 4

### 最先端技術への挑戦

大分空港の宇宙港としての活用に向けた取り組みや、衛星データ利活用の推進、県内企業による宇宙関連産業を進めています。

また、遠隔操作ロボット「アバター」の社会実装、ドローンの社会実装、次世代通信(5G)社会実装、県内企業における先端技術活用などへの挑戦を行っています。



ニュージャパンマリン九州(写真提供)「ピタットシステム搭載予定のプレジャーボート」  
 着岸(着機)の自動操作を、準天頂衛星「みちびき」のCLAS補強情報を用いた複数の受信機の測位結果をもとにして、正確な位置とボートの方位を得て実現する予定です。

## 大分県の特長 5

### 豊富な観光資源

大分県は、源泉数・湧出量ともに日本一の「おんせん県」として有名ですが、ほかにも2つの国立公園や年間を通じた様々なレジャー、歴史的文化遺産、特色のある農産品や水産品があり、豊富な観光資源に恵まれています。

温泉  
湯けむり展望台(別府市)

文化遺産  
宇佐神宮(宇佐市)

自然  
阿蘇くじゅう国立公園

食  
関あじ・関さば

## 大分県の特長 6

### 多様性を尊重する社会

大分県では、障がいと障がい者に対する県民理解の促進やグループホームなどの住まいの場の確保、芸術文化・スポーツを通じた社会参加の推進など、障がい者が身近な地域で安心して自立した生活を継続して送るための取り組みとともに、障がいの特性に応じた仕事とのマッチングや職場定着の推進、工賃向上のための共同受注体制の強化など、障がい者が安心して暮らし、働ける社会づくりを推進しております。



社会福祉法人太陽の家(写真提供)



大分国際車いすマラソン  
大分国際車いすマラソン事務局(写真提供)



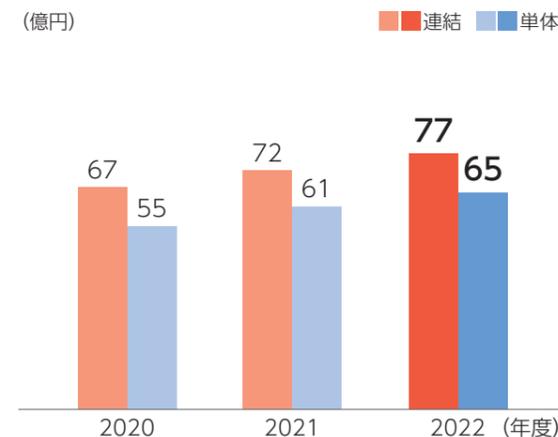
障がい者アートの商業化

※大分県企業立地ガイドおよび県勢概要を参照の上、大分銀行にて作成

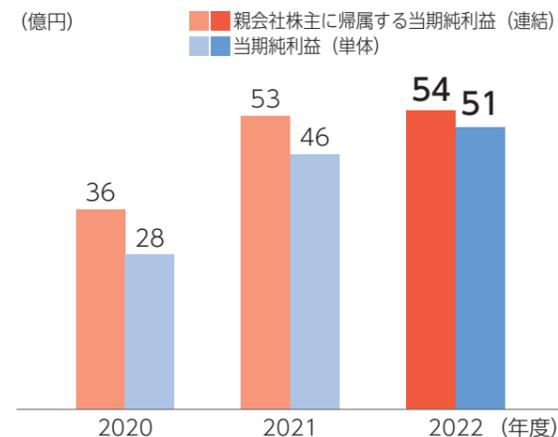
## 財務・非財務ハイライト

## 財務ハイライト

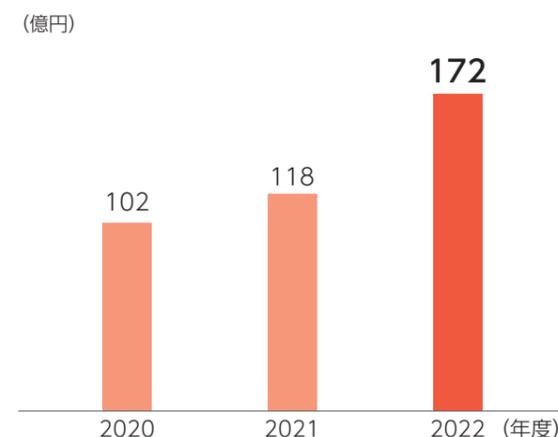
## 経常利益（連結・単体）



## 当期純利益（連結・単体）

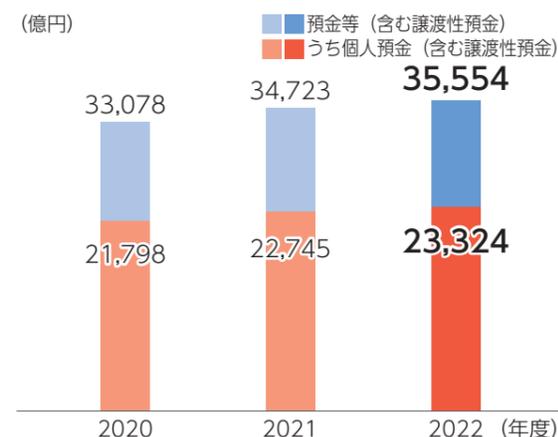


## コア業務純益

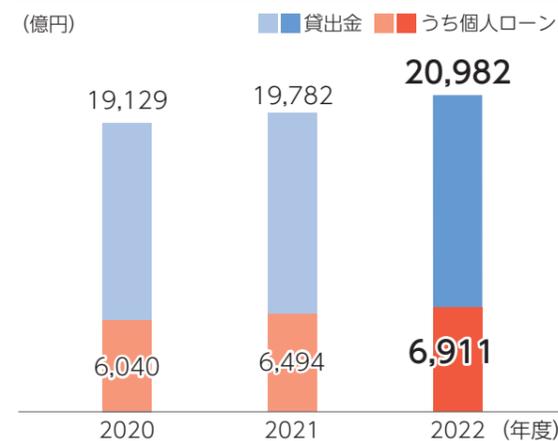


※2022年度より表示方法の変更を行っており、2022年3月期は組替え後の計数を記載しております。

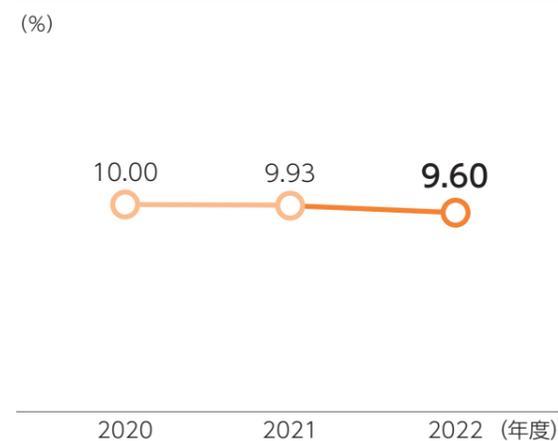
## 預金等



## 貸出金



## 自己資本比率



## 非財務ハイライト

## だいきんSDGs経営支援サービス件数



## 事業性貸出金残高(平残)



## M&amp;A・事業承継件数

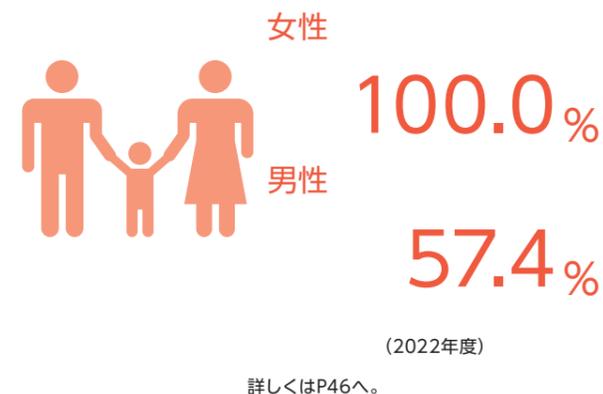


## 一株当たりの配当金額・配当性向



※2023年2月1日に創立130周年を迎えたことを機に2022年度の期末配当を増配いたしました。詳しくはP52へ。

## 育休取得者数



## 女性役職者比率

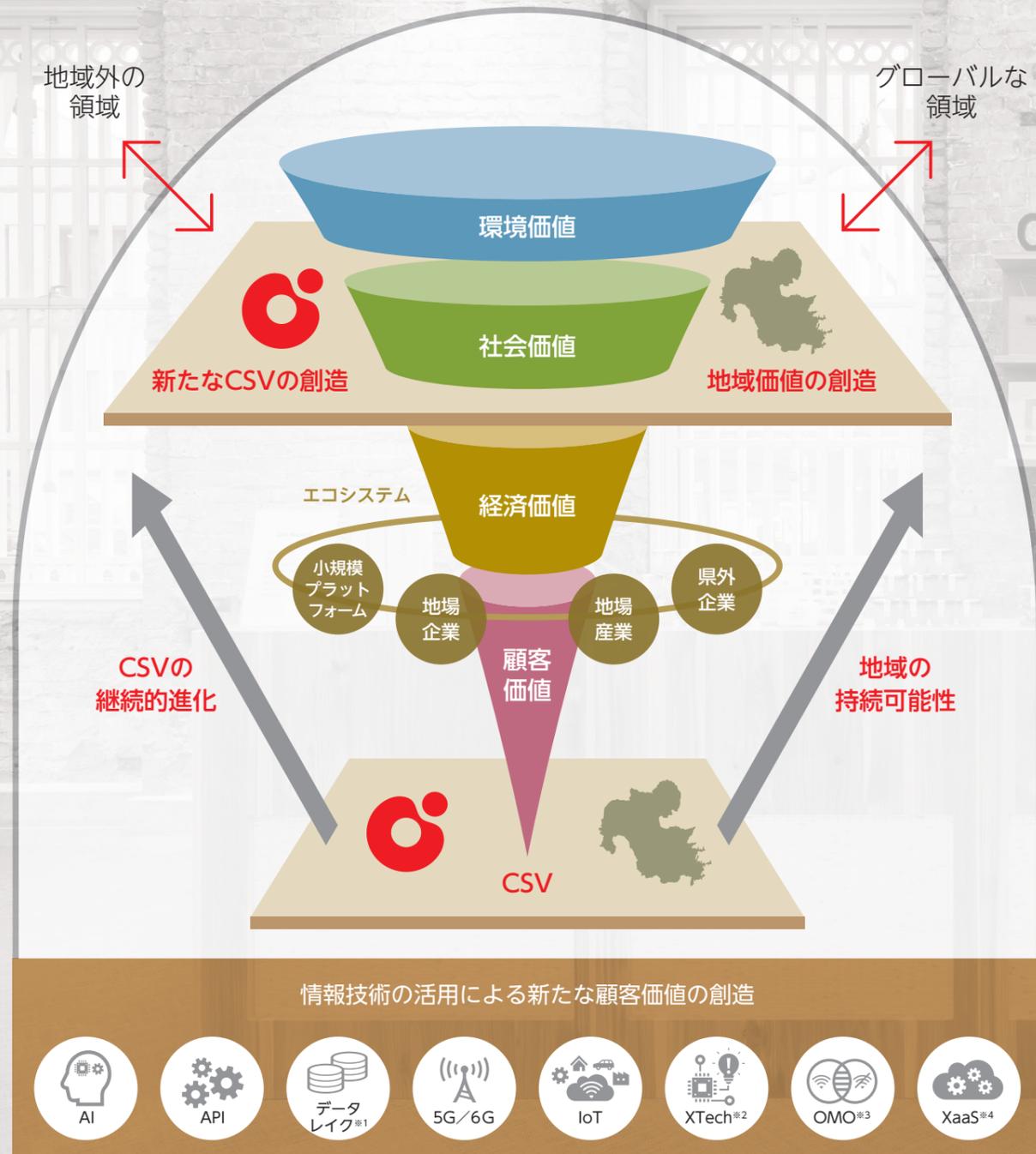




# 長期ビジョン

長期ビジョン 地域の持続可能性を高める価値創造カンパニー

- 「4つの価値」の創造を通じて、地域に新たな価値や市場を生み出す、「地域の持続可能性」を高める存在となる。
- 金融+非金融を組み合わせたエコシステムの構築を図り、新たなビジネスモデルの構築を実現していく。

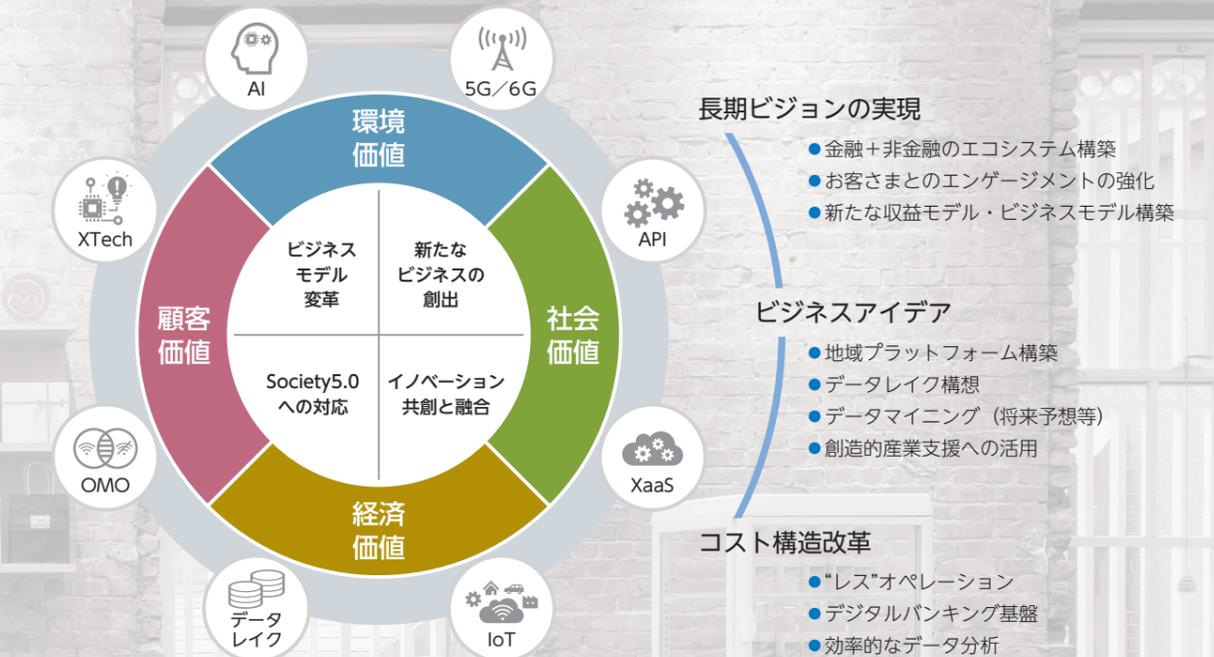


※1. データレイク：多種多様なデータを本来のフォーマットのまま保管する広大な領域のこと  
 ※2. XTech：Finance（金融）×Technology（技術）という二つのキーワードを合わせた造語のような、〇〇×Techという総称  
 ※3. OMO：顧客体験の最大化を目指しオンラインとオフラインの垣根を越えて購買意欲を創り出そうとするマーケティングの考え方（Online Merges with Offline）  
 ※4. XaaS：情報処理に用いられる何らかのコンピューティング資源を、あるいはそうした資源の全てを、インターネットを通じて提供するサービスの総称

# 長期ビジョン実現に向けた情報技術の活用の考え方

長期ビジョンの実現に向けたデジタルトランスフォーメーションへの対応

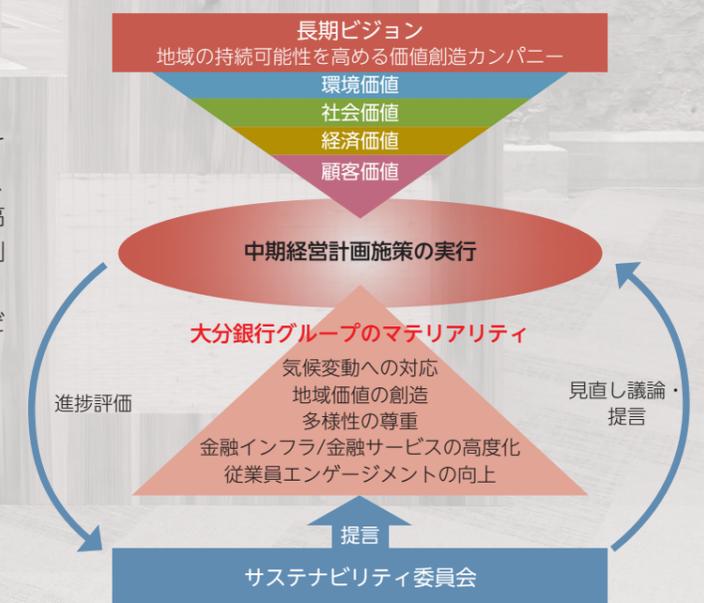
新たな情報技術を活用し、将来に向けて預貸ビジネスからのビジネスモデル変革を実現する



## マテリアリティ

### 長期ビジョン実現のためのマテリアリティ

大分銀行グループは、中期経営計画の諸施策を通じてマテリアリティ(優先すべき重要課題)に取り組むことで、「環境価値」「社会価値」「経済価値」「顧客価値」を高め、長期ビジョン「地域の持続可能性を高める価値創造カンパニー」の実現をめざします。  
 →マテリアリティの特定プロセスは、P36をご参照ください。



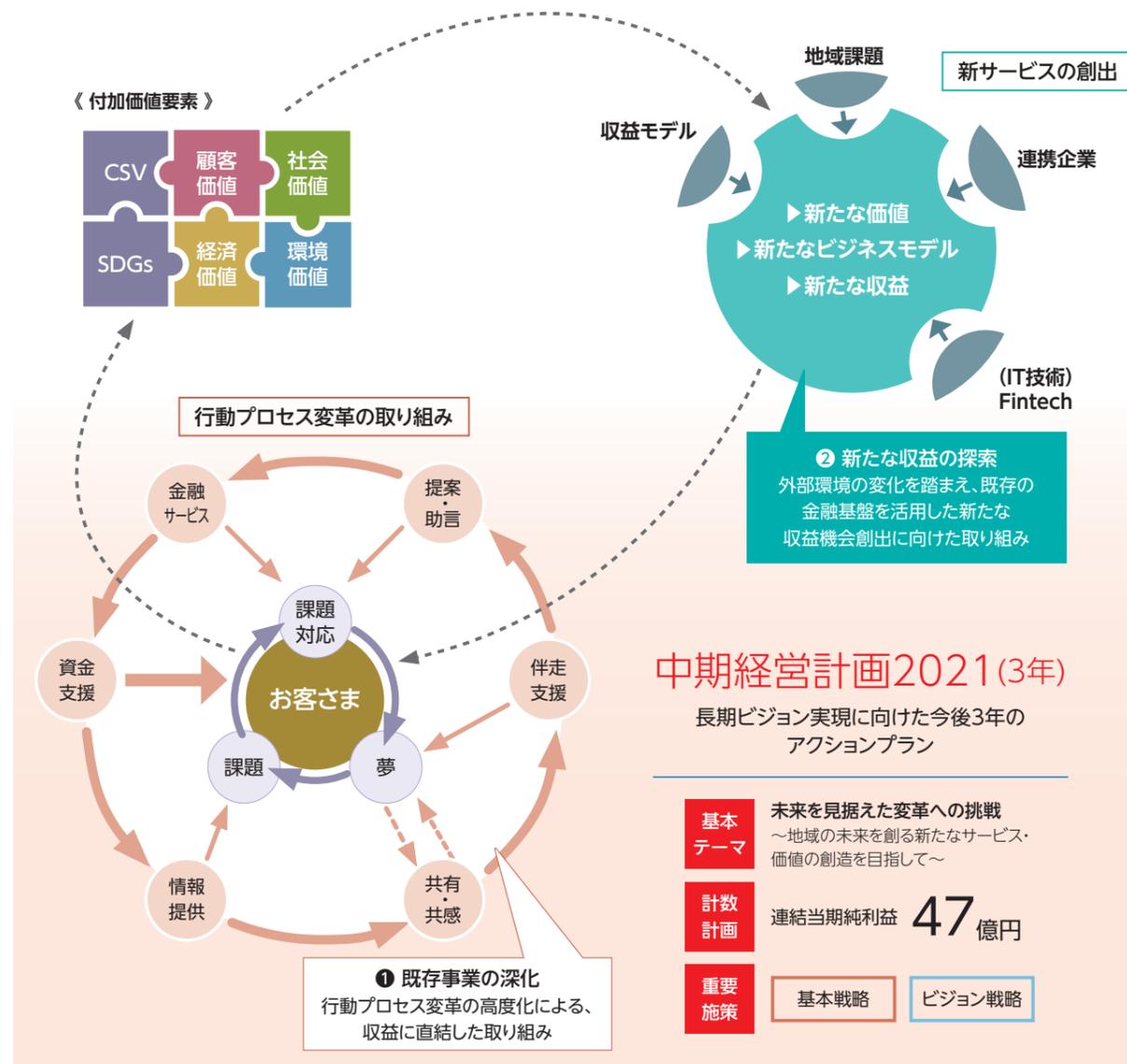
## 長期ビジョンと中期経営計画2021の位置付け

「長期ビジョン」の実現に向けて、①「既存事業の深化」と、②「新たな収益の探索」による両利きの経営を、大分銀行グループ企業一帯となって目指していく。

「中期経営計画2021」では「①既存事業の深化」に比重を置き、行動プロセス変革の高度化により既存事業での収益基盤を確固たるものとしつつ、並行して「②新たな収益の探索」の取り組みを進めていくことで、大分銀行グループ自身の持続可能性をも高めていく。

### 長期ビジョン (10年ビジョン)

地域の持続可能性を高める価値創造カンパニー



グループ一帯となって取り組む

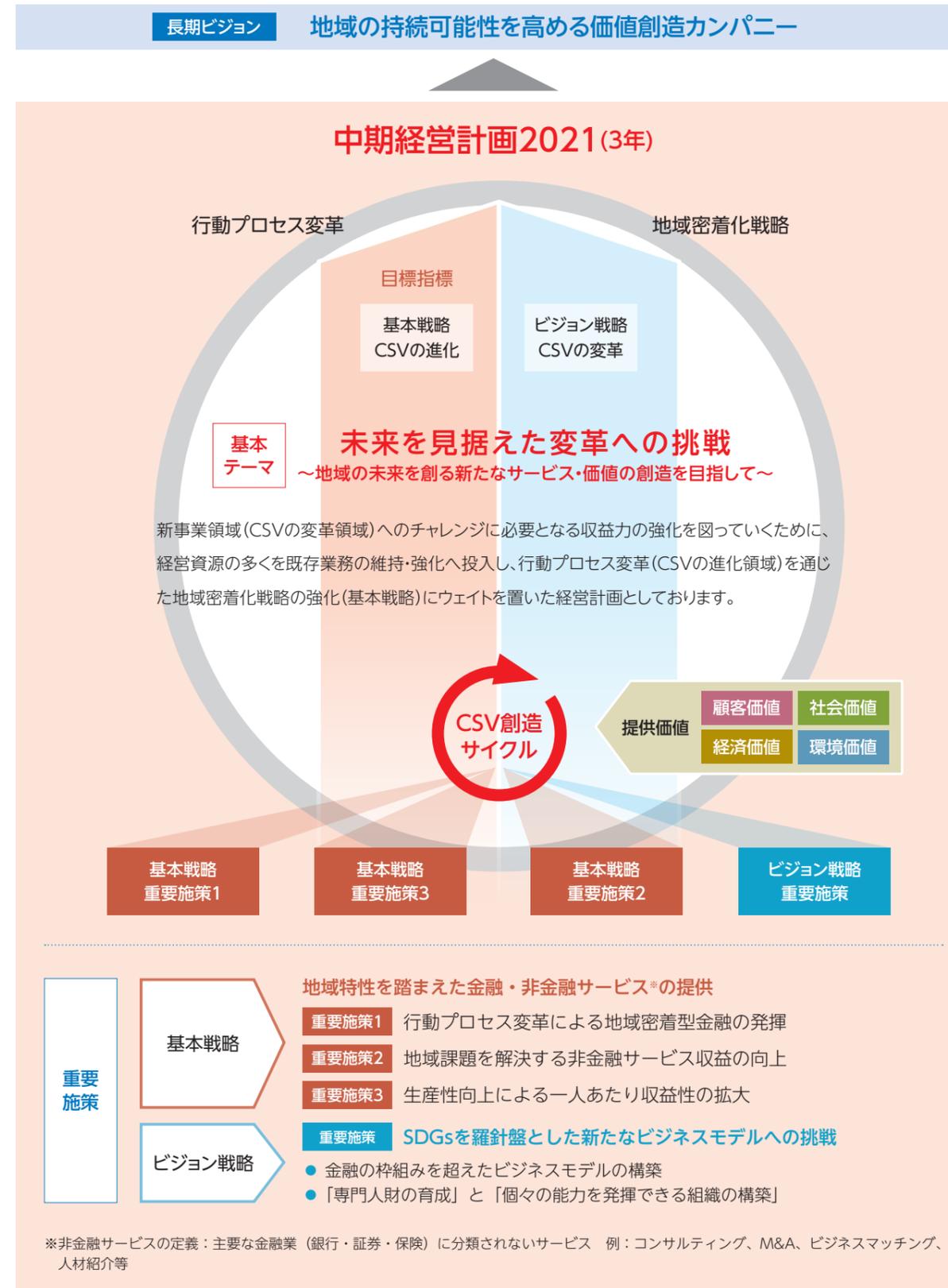


大分銀行



大分銀行グループ

## 中期経営計画2021の骨子および重要施策と戦略展開

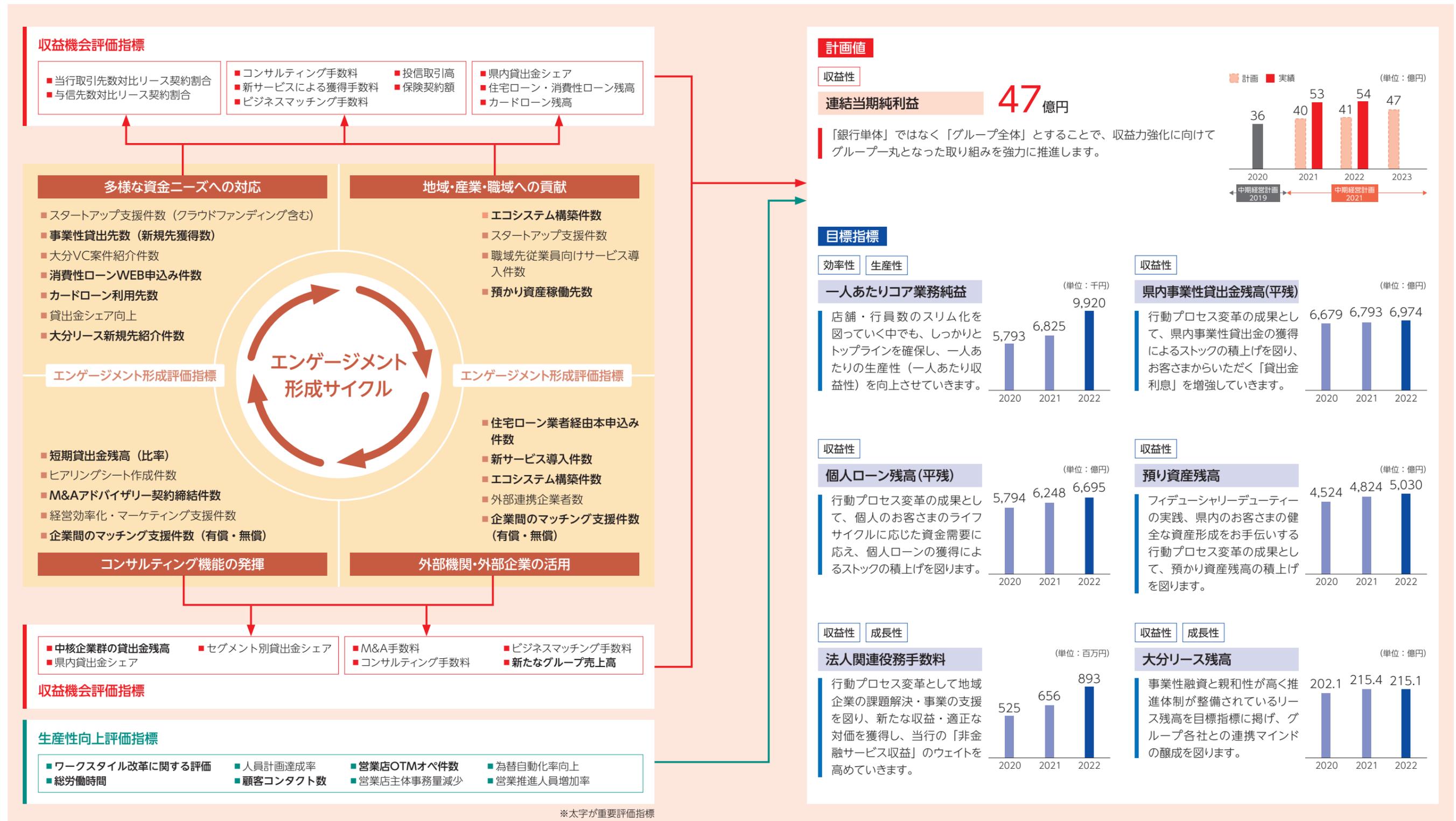


# 地域・お客さまとのエンゲージメント形成による収益の獲得

中期経営計画2021の基本戦略・ビジョン戦略に掲げる個別施策は相互に影響を与え、結果として収益計画に帰着します。

評価指標として、下記の「エンゲージメント形成サイクルに対する評価指標」・「収益機会に対する評価指標」・「生産性向上に対する評価指標」を設定し、継続的に測定・モニタリングしていきます。またこれらのうち、計数計画を達成させるうえで特に重要と位置付けられる項目を、重要評価指標とします。

「銀行単体」ではなく「グループ全体」とすることで、収益力強化に向けてグループ一丸となった取り組みを強力に推進します。



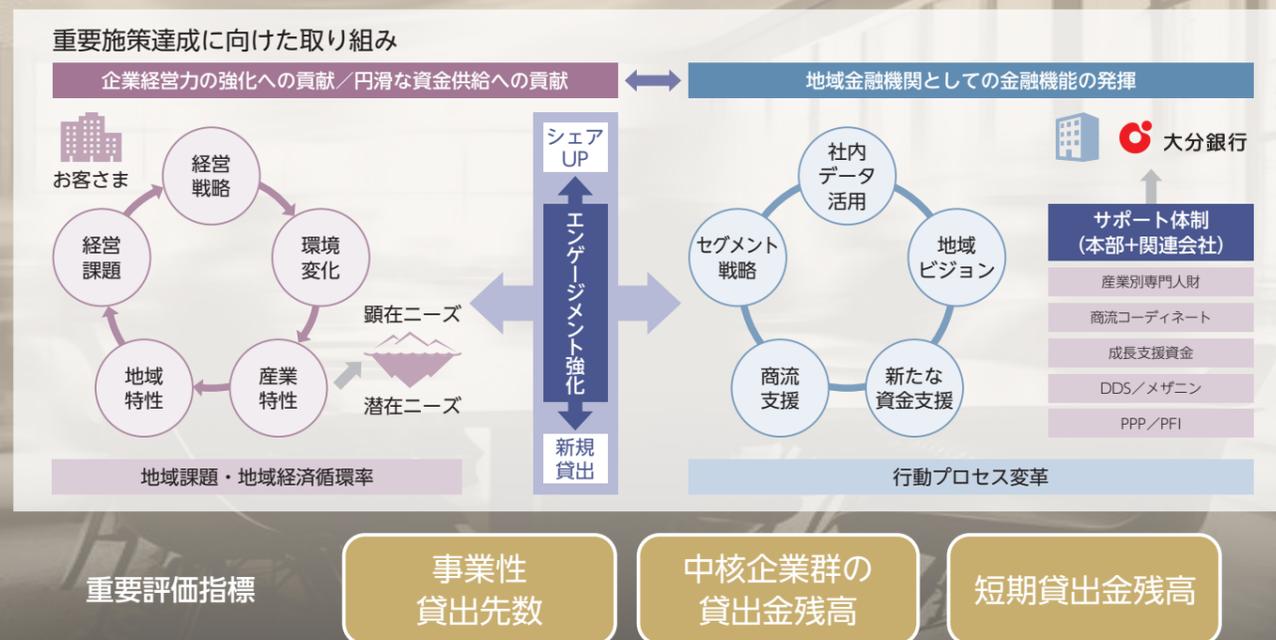
# 基本戦略

## 重要施策 1

### 行動プロセス変革による 地域密着型金融の発揮

セグメント戦略に基づき、積極的かつ持続的に金融仲介機能を強化することで、地域のお客さまとの関係性の質の向上に取り組み、「ファーストコールバンク」の実現を目指していきます。

## 法人のお客さまに対する 地域密着型金融の発揮



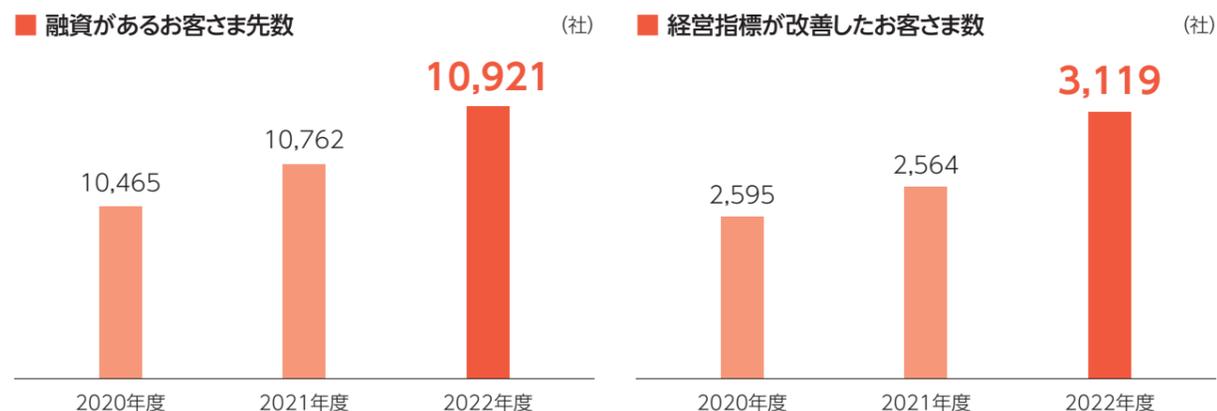
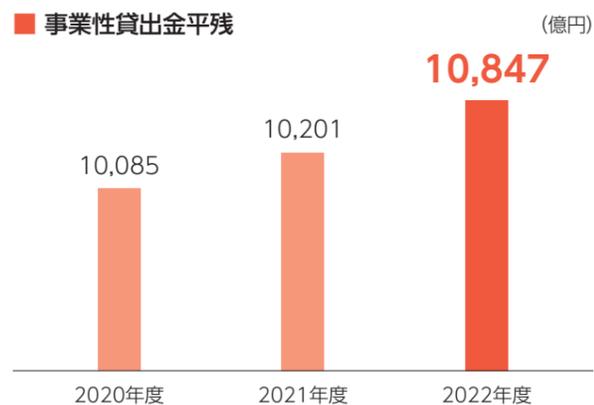
## 2022年度の主な取り組み

### Pick Up 地域密着型金融の発揮

複数のファンドを組成することで、お客さまのご要望にクイックアンサーを可能とする体制を整え、金融仲介機能を強化しました。

その結果、お客さまへの新規貸出件数は前年比1.3倍に増加し、ご融資のあるお客さま数も前年比159先増加しました。

また、金融仲介に加えお客さまの本業への伴走を強化した結果、経営指標が改善したお客さま数は3,119先と前年比555先の増加となりました。



### Pick Up 地域ビジョンへの取り組み

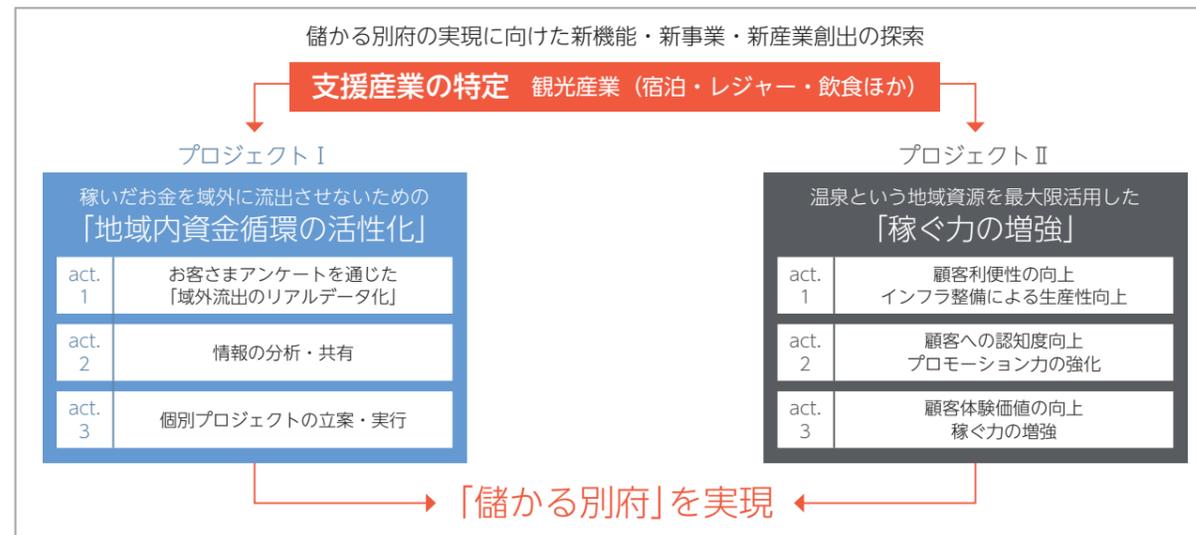
当地大分県では、少子高齢化や事業所の縮小等の社会課題は顕在化しております。

当行は「地域の持続可能性を高める価値創造カンパニー」の実現を目指し、これら地域社会における諸課題に能動的に向き合うこととし、「地域ビジョン」への取り組みをスタートいたしました。

「地域ビジョン」は、地域活性化や地域産業振興など地域の課題解決、地域の持続的な成長に向けて、当行が各自治体・団体・企業等と連携してその実現を目指すものです。

当行は、地域の個人・法人のお客さまが思い描くゴール（ありたい姿）の実現に向けて、地域において影響力が高い産業等への取り組みを強化してまいります。

### 別府市×大分銀行 地域ビジョンプロジェクト



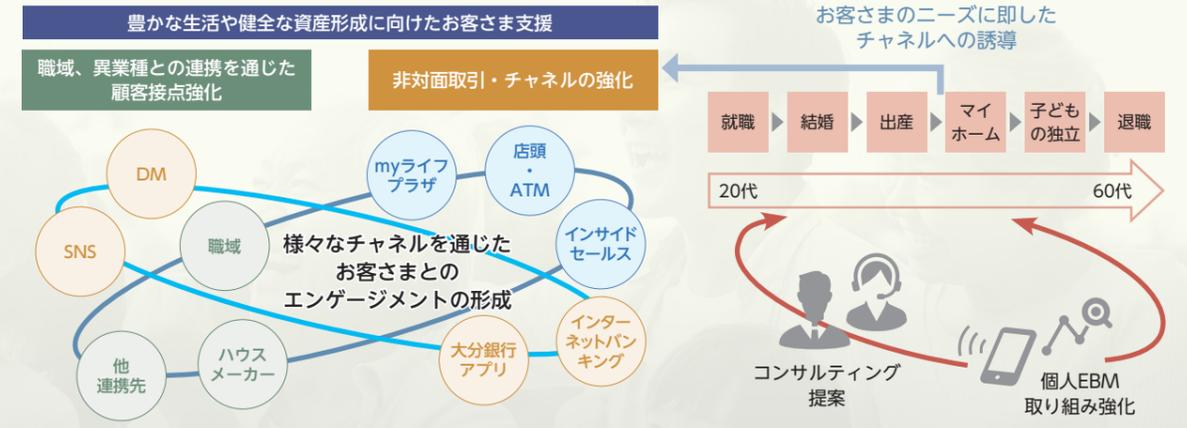
重要施策 1

行動プロセス変革による  
地域密着型金融の発揮

職域、異業種との連携を通じた顧客接点強化と非対面取引・チャンネルの強化により、住宅ローン業者経由本申込み件数、消費者ローンWEB申込み件数、預り資産稼働先数は、順調に推移しております。カードローン利用先数も、コロナの影響が和らぎ消費活動が回復基調にあるなか増加基調にあります。

個人のお客さまに対する  
地域密着型金融の発揮

重要施策達成に向けた取り組み

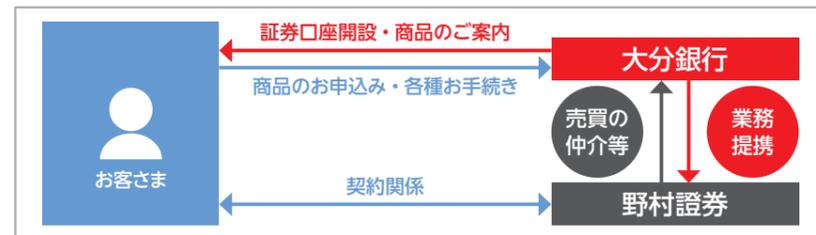


2022年度の主な取り組み

**Pick Up** 野村証券との金融商品仲介に関する業務提携開始

当行と野村証券は、2023年3月27日、金融商品仲介に関する業務提携を開始しました。県内に設置した5つのコンサルティングプラザを拠点として、野村証券の商品・サービスに加え、保険商品の取扱いを行います。さらに、当行の各営業店と連携して付加価値の高い総合金融サービスを提供します。

証券口座開設、商品のご案内からご契約までの流れ

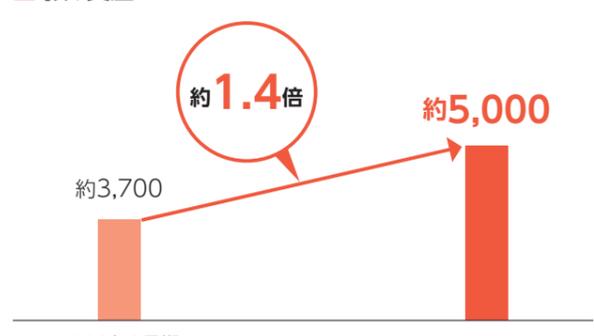


OITA BANK  
×  
NOMURA  
Alliance

投資信託等<sup>\*</sup>の取扱商品数

預り資産<sup>\*</sup>

(億円)



<sup>\*</sup>税制優遇制度 (NISA、iDeCo) や債券、投資信託、積立型商品など

2023年3月期  
<sup>\*</sup>約3,700億円の預り資産を、5,000億円まで拡大を目指します。

**Pick Up** お客さまの住宅取得のご支援

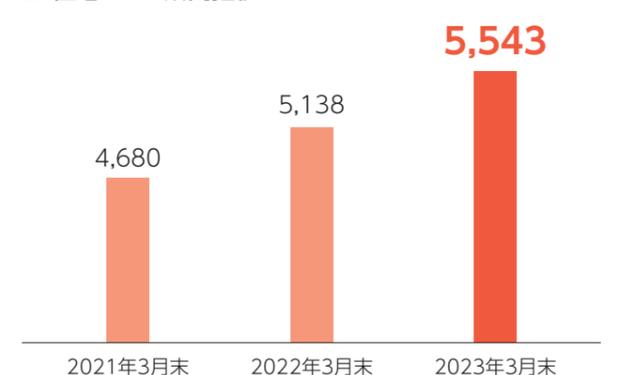
お客さまの住宅取得をご支援するために様々な取り組みを行い、多くのお客さまに住宅ローンをご利用いただきました。2022年度の住宅ローン残高は前年度比405億円増加の5,543億円と堅調に推移しました。

お客さまをご支援する取り組み

- 住宅ローンの専門部署である土日営業のローンプラザを県内5拠点に設置し、お客さまや住宅業者さまからの相談にきめ細かく対応
- 住宅ローン特別金利の実施
- がん団信無料キャンペーンの実施による保障面の充実
- 住宅ローンの「相談予約サービス」、「WEB受付サービス」「電子契約サービス」による利便性の向上

住宅ローン残高推移

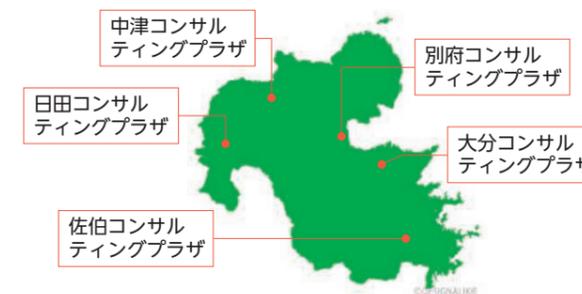
(億円)



■ コンサルティングプラザの設置

県内に下記の5つのコンサルティングプラザを設置しました。より一層地域のお客さまの豊かな生活・健全な資産形成の実現に貢献してまいります。

- 大分コンサルティングプラザ  
大分市府内町3丁目4番1号 (本店1階)
- 別府コンサルティングプラザ  
別府市野口中町18番21号 (別府支店3階)
- 中津コンサルティングプラザ  
中津市豊田町2番地10 (中津支店3階)
- 佐伯コンサルティングプラザ  
佐伯市城西町2番7号 (佐伯支店2階)
- 日田コンサルティングプラザ  
日田市中央1丁目1-24 ロフティ日田駅前テリオ2階



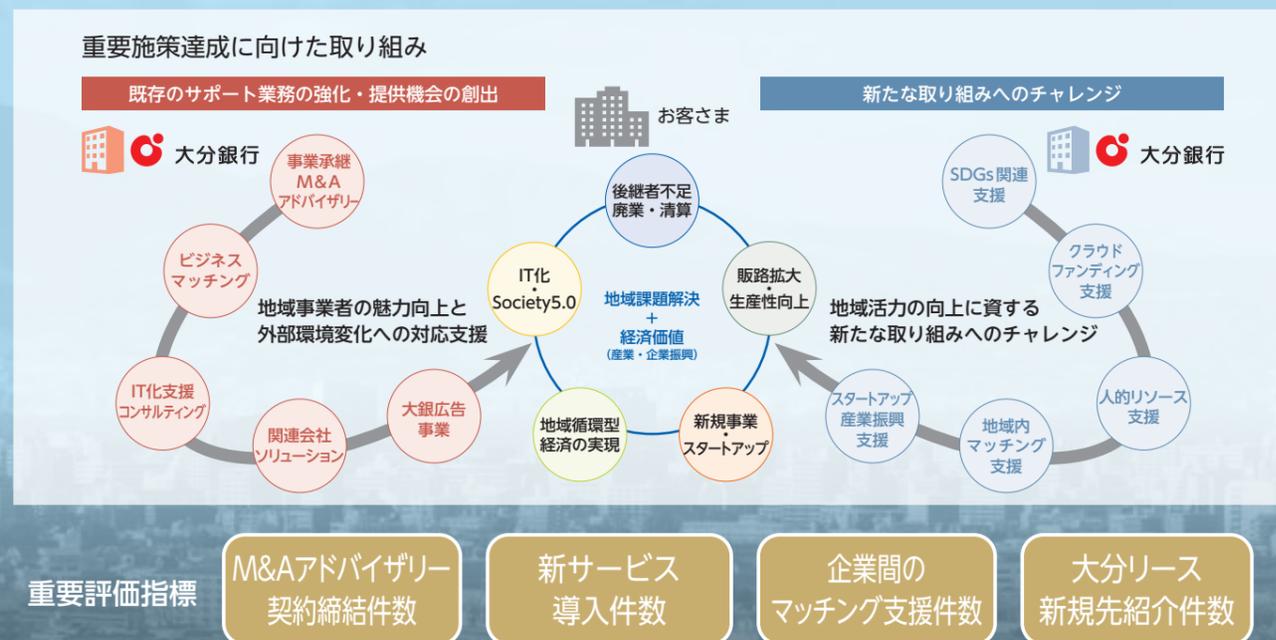
## 重要施策2

### 地域課題を解決する 非金融サービス収益の向上

既存のサポート業務の強化、提供機会の創出に加え、新たな取り組みへのチャレンジを通じた新サービスの開始により、各指標ともに順調に推移しております。

引き続き、既存のサポート業務の強化、新サービスの普及・推進を図り各指標の向上を図ってまいります。

### 非金融サービスの拡大による サポート提供機会の増強



## 2022年度の主な取り組み

### Pick Up だいきんSDGs経営支援サービス

お客さまのSDGsに対する取り組み状況を見える化し、持続可能なビジネスモデルへの取り組み目標を踏まえたSDGs宣言書の支援サービスを実施しています。

2022年3月に「だいきんSDGsソリューション」としてサービスを開始し、2023年3月までに90件のお客さまへSDGs宣言書作成の支援を実施しました。

お客さまの宣言書は、当日岡支店・津留支店・萩原支店2階のコワーキングスペース「ビジカム」での展示を行っています。

サステナビリティに関する地域の取り組み拡大に向け、SDGsを通じた様々な啓蒙活動やソリューション活動の充実を行って行く予定としています。



### Pick Up だいきんニュービジネスプランター

当行創立130周年記念事業として、大分県内の新しいことにチャレンジする人の応援を目的としたビジネスコンテスト「だいきんニュービジネスプランター」を実施しました。

本コンテストの特徴は、①法人・個人を問わず、幅広くプランを募集する点 ②プランの発表だけでなく、受賞者を中心に当行グループが事業の実現のための支援を行う点 ③大分県内の産学官と連携し、「オール大分」での支援を行う点、以上3点にあります。

2022年11月から2023年1月までプランの募集を行い、アイデア枠48件・グランプリ枠39件の合計87件と多くの方々からご応募をいただきました。

書面による一次審査、ピッチを含めた二次審査の結果、グランプリ賞2名（最優秀賞・優秀賞）・アイデア賞1名・特別賞4名を決定いたしました。

本コンテストの応募者に対する支援を継続し、ビジネスプラン実現に向けた取り組みを行うとともに、ビジネスコンテストの開催も継続する予定です。



### Pick Up 人材紹介業務への取り組み

当行では2021年6月に有料職業紹介事業者の許可を取得し、同年7月より人材紹介業務を開始しました。成約件数は順調に推移しており、事業開始した2021年度の成約実績は3件、2022年度の成約実績は20件となっており、お取引先の人手不足に対する支援事例は増加しています。

弊行の人材紹介業務では、都市部の大手企業で働くスキルの高い副業人材と人材不足で課題解決が困難な地域企業のマッチング支援も行っています。

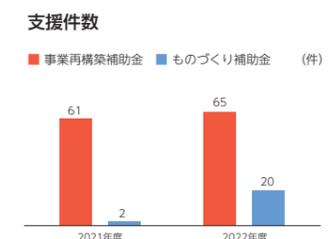
また、行政とも連携し、経営課題を抱える事業者に対し副業人材を活用して解決につなげる事業も実施しました。

なお、このような人材紹介業務への取り組みを推進するため「先導的人材マッチング事業（内閣府所管）」に参画し、支援実績を上げております。



### Pick Up 補助金有償支援の取り組み

2021年10月より成功報酬型の補助金有償支援サービスを開始しました。(対象：事業再構築補助金・ものづくり補助金 他) 2021～2022年度における事業再構築補助金・ものづくり補助金の有償支援件数は148件。支援先の「新たな事業展開」や「新たな設備投資」に対して計画段階から関与し伴走支援を行うことで、支援先の次世代に向けたサステナブル経営の実現、および地域産業の活性化に取り組んで参ります。



### Pick Up 野村デスクの設置

野村アライアンスの一環として、法人ビジネスの支援拡充のため、野村証券より専門人材の出向を受け、野村デスクを設置いたしました。

野村デスクの活用により、これまで当行にて取扱いのなかった支援メニューの提案が可能となり、法人・法人オーナー双方のトータル支援を強化してまいります。

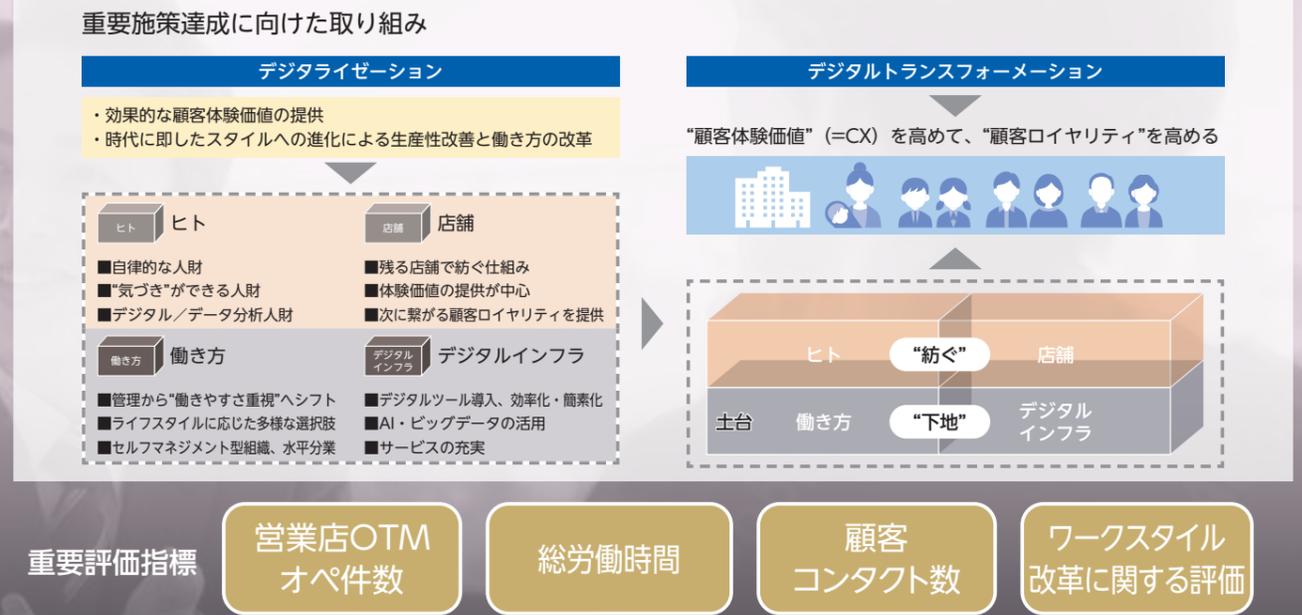


重要施策3

生産性向上による  
一人あたり収益性の拡大

デジタイゼーションへの取り組みによる効率的なオペレーション改革の実施により各指標とも順調に推移しております。今後は、業務の効率化に加え、デジタルトランスフォーメーションを一層推し進めることで、お客さま、従業員への新たな価値の提供を図ってまいります。

新たな顧客接点、  
チャネルの強化



2022年度の主な取り組み

**Pick Up** Web諸届サービスの拡充

「大分銀行アプリ」「おおいとぎんこうダイレクト」の新サービスとして、住所変更や喪失・再発行・発見などの各種手続きがオンラインで完結する「Web諸届サービス」の取扱いを開始しました。これにより、お客さまは銀行店舗に来店することなく、24時間いつでも印鑑レス・ペーパーレスで各種手続きができます。また、受付データのシステム反映は全て自動化されており、お客さまの利便性向上に加えて行員の事務処理も不要となり、大幅な業務効率化が実現しています。

**Pick Up** 業務用スマートフォンを全役職員に貸与

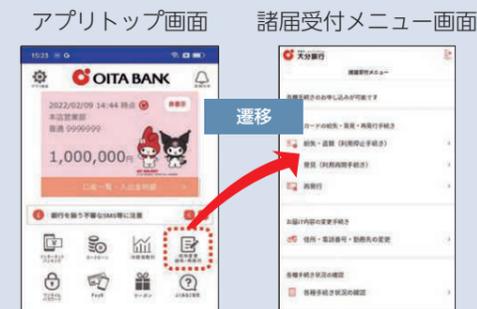
生産性向上や多様な働き方の実現に向けたワークスタイル改革の対応を促進させるため、従来型の携帯電話をスマートフォンに刷新・全役職員に貸与しました。お客さまへのご連絡や行内コミュニケーションの活性化ツール（通話・チャット・WEB会議等）として、行内外様々な場面で活用を図ってまいります。

**Pick Up** クラウド型コールセンターシステムの導入

ダイレクトセンター（コールセンター）の基幹システム更改に伴い、AWS上にAmazonConnectで構築したクラウド型コールセンターシステムを導入しました。クラウドシステムの導入により、勤定システムとのAPI連携による顧客情報のシームレスかつタイムリーな確認、SMSなどのお客さまが求める電話以外の情報発信などが実現し、顧客サービス向上に繋がっています。また、クラウドシステムならではの拡張性も兼ね備えており、今後、音声自動応答やAIチャットボットによる無人対応、スマホ・タブレットでのリモート相談などの機能を拡張することで、更なる業務効率化と顧客サービス向上を目指してまいります。

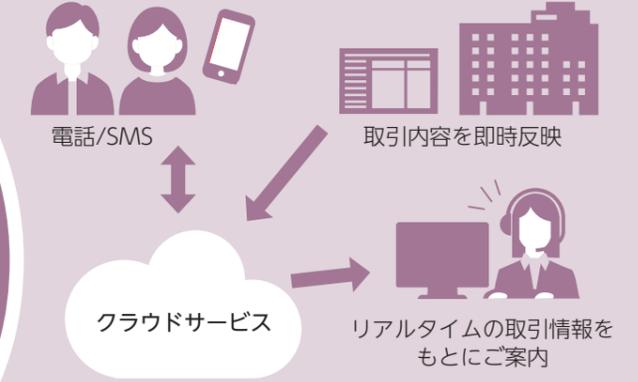
Web諸届サービスの開始

- オンラインで各種届出の受付
- 来店不要で24時間利用可能
- 印鑑レス、ペーパーレス



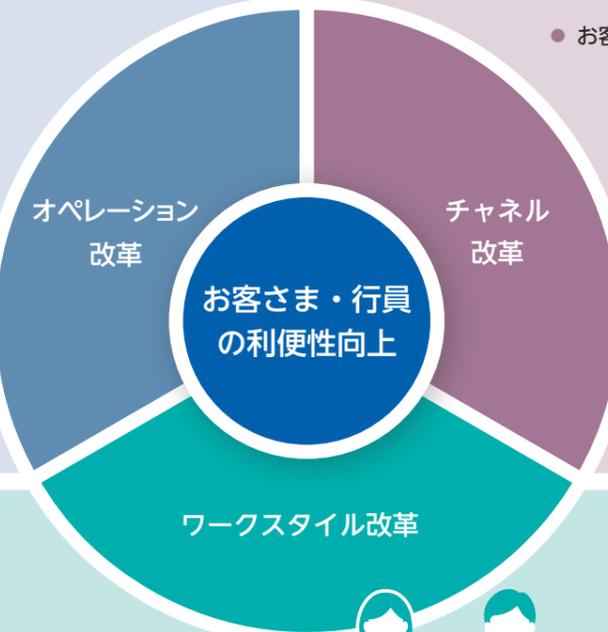
コンタクトセンターの高度化

- お客さまとのコミュニケーション/エンゲージメントを強化



業務用スマホを全役職員へ配布

- 本店・支店で
- 電話取次ぎレスの実現
  - 固定電話の削減



- 外出先・出張先で
- いつでもどこでも連絡可能
  - 簡易な連絡はチャットで

テレワークで

- 行内と変わらない環境で業務遂行が可能



# ビジョン戦略



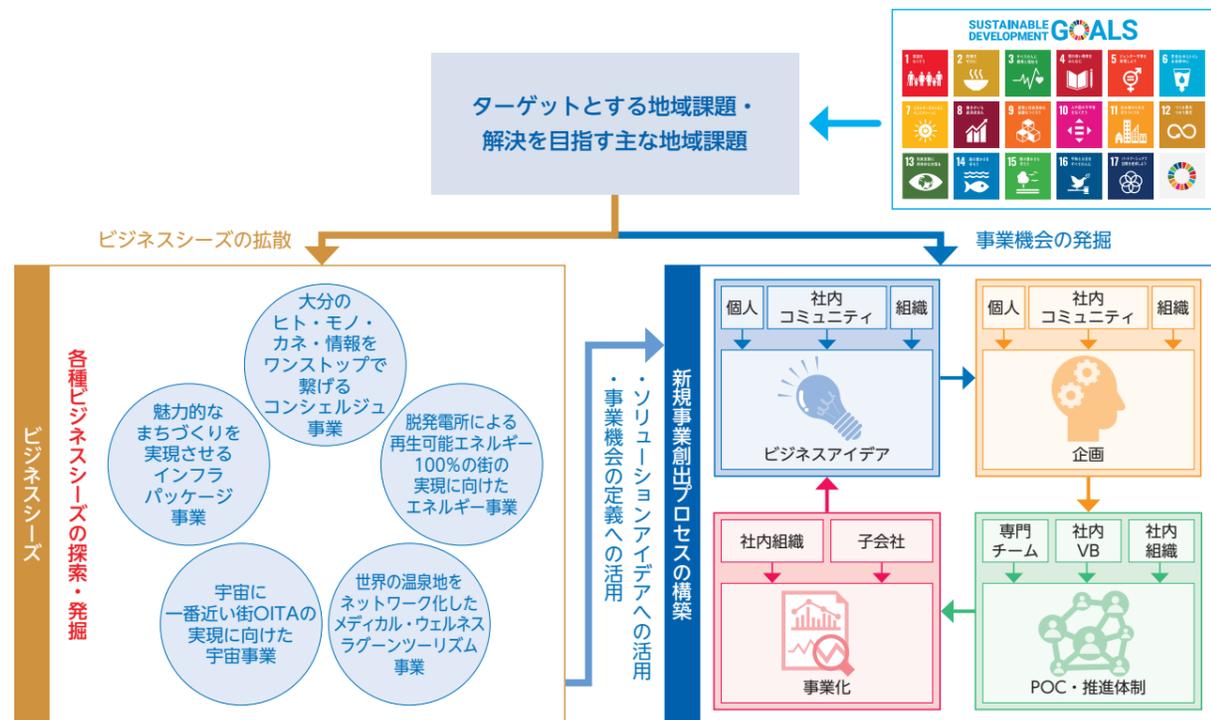
## 重要施策4

### SDGsを羅針盤とした 新たなビジネスモデルへの挑戦

金融の枠組みを超えたビジネスモデルの構築では、長期ビジョンの実現を図るための取り組みの1つである新規事業開発への取り組みを開始したことで、徐々に新規事業に係る関与行員数は増加しております。現段階では、エコシステム構築、新たなグループ売上に至っておりませんが、金融の枠組みを超えたビジネスモデルの構築に向けた取り組みを継続してまいります。

「専門人材の育成」と「個々の能力を発揮できる組織の構築」では、タレントマネジメントシステムに搭載の「能力チェック」機能により、プロフェッショナルカテゴリー毎に人員構成を把握できるようになりました。今後はレベルに応じた育成体系を充実させていくことで「行員の能力」と「キャリア開発支援に関する満足度」の向上を図ってまいります。

## 金融の枠組みを超えたビジネスモデルの構築



### 重要評価指標

- 新規事業に係る関与行員数
- エコシステム構築件数
- 新たなグループ売上

## ■ 行員のアイデアを引き出し、新たなビジネスモデルを本気で創出する態勢の構築

- 行員がアイデアを発信する仕組みの構築
- 新規事業の検討・立ち上げを担う組織態勢の構築

## ■ 将来の新たな収益事業の構築

### Pick Up 電子商品券の取り組み

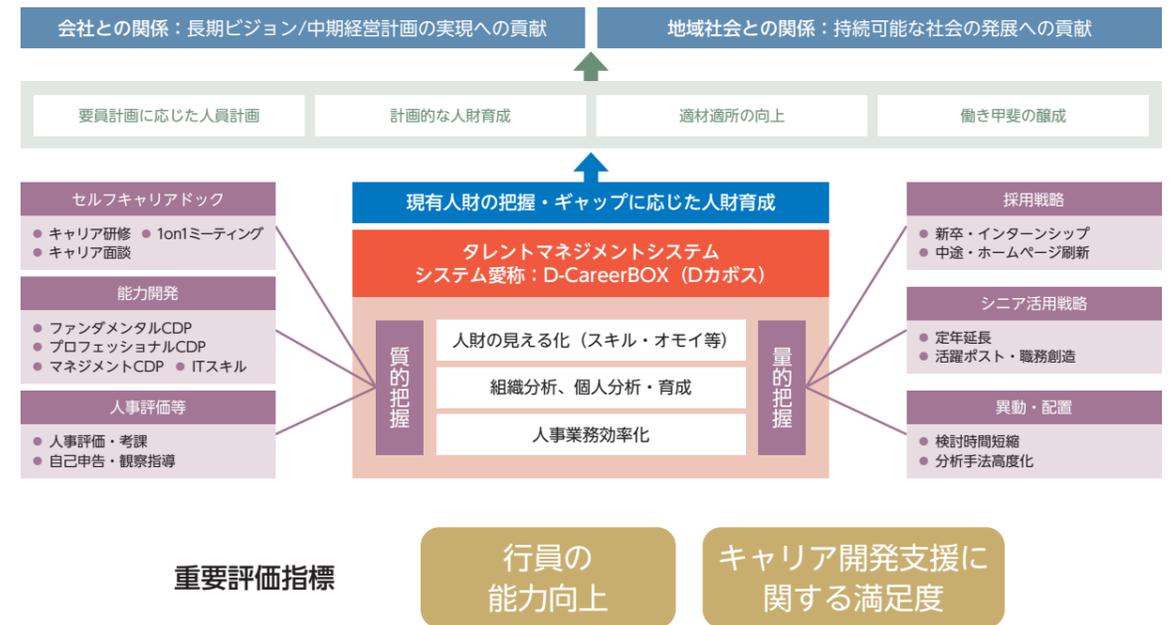
大分市のプレミアム商品券事業において、株式会社オーイーシー・株式会社フィノバレーとの協業による「電子商品券」発行スキームを導入し、2022年6月の第1弾以降3回の実績を数えております。

本事業は、当行のDX推進として県内各市町村へ提案を行っており、将来的には「地域通貨」へ展開することで県内事業者と利用者の更なる利便性と域内経済循環の向上に繋げる取り組みとして推進していきます。



## 「専門人材の育成」と 「個々の能力を発揮できる組織の構築」

### ■ 人材戦略グランドデザイン



行動プロセス変革の高度化を実現する人材の育成・態勢の構築  
 金融の枠組みを超えた新たなビジネスモデルを実現する人材の育成・態勢の構築  
 CSVの進化・変革を実現するための基盤の構築

➡ 具体的な取り組みについては、P45をご参照ください。

# サステナビリティ経営の推進

## サステナビリティ経営の考え方と目指す姿

これまで当行は経営理念「地域社会の繁栄に貢献するため銀行業務を通じ最善をつくる」のもと、CSRへの取り組みやSDGs達成に向けた地域課題解決への取り組みを実践してきました。また2021年4月には「地域の持続可能性を高める価値創造カンパニー」を長期ビジョンとして掲げ、地域と当行のサステナビリティを高める取り組みを実践しています。

気候変動や人権問題をはじめとする環境・社会課題への対応の重要性はさらに高まっており、これらサステナビリティを巡る課題への取り組みは重要な経営課題であるとの認識のもと、より高いレベルでのサステナビリティ経営の実践を目指しています。

## サステナビリティ基本方針

大分銀行グループは、サステナビリティを巡る課題への対応を重要な経営課題として認識し、解決に向けて積極的に取り組むことで、持続可能な社会の実現と持続的な企業価値の向上を目指してまいります。またサステナビリティに関する取り組みについて情報開示や対話を行い、各ステークホルダーとの信頼関係の構築に努めます。

## サステナビリティ委員会

### ● 委員会の目的

持続可能な社会の実現と当行の持続的な企業価値向上に向け、当行が取り組むべきサステナビリティを巡る課題について関連な意見交換を行うことでサステナビリティ経営の深化を図る。

### ● 協議・提言事項

- ① 気候変動・生物多様性・人権関連（ダイバーシティ・インクルージョン等）の課題をはじめとする環境・社会・経済の持続可能性に関する事項
- ② 地域社会のサステナビリティに関する事項
- ③ 当行のマテリアリティ（重要課題）の特定に関する事項
- ④ 上記サステナビリティに関する事項についての具体的な方針、取り組み内容、および取り組み状況についての情報開示等に関する事項

### ● 2022年度の主な議題

- ・マテリアリティの特定について
- ・気候変動への対応について

### ■ サステナビリティに関するガバナンス体制

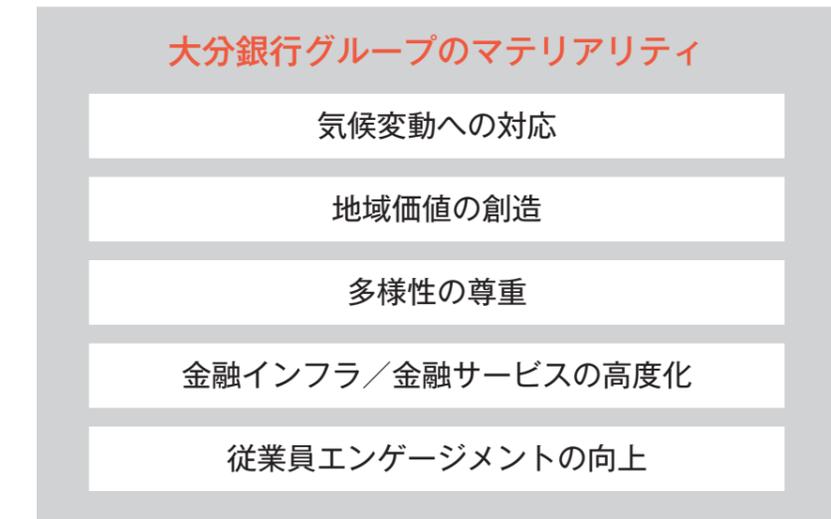


# マテリアリティの特定

大分銀行グループは、長期ビジョンの実現に向けマテリアリティを特定しました。中期経営計画2021の諸施策を通じてマテリアリティ（優先すべき重要課題）に取り組むことで、「環境価値」「社会価値」「経済価値」「顧客価値」を高め、長期ビジョン「地域の持続可能性を高める価値創造カンパニー」の実現を目指しています。

## マテリアリティの定義

長期ビジョン「地域の持続可能性を高める価値創造カンパニー」実現のために優先すべき重要な課題



## マテリアリティの特定プロセス

マテリアリティの特定においては、サステナビリティ委員会の提言を受け、サステナビリティワーキンググループをはじめとする執行部門において、以下のプロセスにより協議を重ねました。

特定したマテリアリティへの対応として、「進めるべき既存の取り組み」や「始めるべき新たな取り組み」を経営施策に反映させ、具体的な取り組みを実施してまいります。

### 第1ステップ：社会課題の抽出

SDGs・業界における課題・日本政府の優先課題・大分県の地域課題・国際的なガイドライン等から78項目を抽出。

### 第2ステップ：対象とすべき課題の絞り込み

当行の経営理念や長期ビジョンにおける戦略と関係が深い課題を取捨選択・集約し7項目へ絞り込み。

### 第3ステップ：マテリアリティの整理

絞り込んだ課題について「ステークホルダー（社会）」および「当行」それぞれにとっての重要度を評価しマトリックスにて整理。

### 第4ステップ：マテリアリティの特定

重要度が高い5つの課題をマテリアリティとして特定し、取締役会において妥当性を検証のうえ決定。

## TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言への取り組み

近年、異常気象や災害による被害が甚大化しており、気候変動がお客さまや当行に与える影響は徐々に大きくなっています。大分銀行は、TCFD提言※に賛同し、気候変動・環境問題への対応を強化するとともに、TCFD提言を踏まえたリスク・機会に関する情報開示の充実に努めてまいります。

※TCFD提言：金融安定理事会が設立した「気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）」。  
企業の気候変動リスクおよび機会等の情報開示を推奨。

### ガバナンス

#### ● 方針

当行は、気候変動を含むサステナビリティに関する課題への取り組みを推進するため、取締役会においてサステナビリティ委員会およびサステナビリティ基本方針を制定しております。

#### ● 体制

取締役会議長を委員長とするサステナビリティ委員会における提言をもとに、サステナビリティワーキンググループをはじめとする各執行機関において全行横断的な協議を行い、取締役会へ報告・付議を行う態勢としています。

#### ■ サステナビリティに関するガバナンス体制



### 戦略

#### ● リスク・機会

当行は、気候変動に関連して、以下の「リスク」と「機会」を認識しています。なお「リスク」については、顕在化の時期および事業への影響度を考慮のうえ、「特に重要なリスク」として認識したものです。

リスク・機会の種類			
リスク	移行リスク	信用リスク	脱炭素に関する諸規制の変化(税制の変更・法規制や取引先からの要請強化・業界における技術開発の変化等)による融資先の事業活動や財務への影響
		評判リスク	環境に悪影響を及ぼす事業者やプロジェクトに対する投融資等による当行の評判の悪化
	物理的リスク	信用リスク	自然災害が及ぼす融資先の資産への直接的な損害による、融資先の事業活動や財務への影響、および当行担保不動産への影響
機会	オペレーショナルリスク	オペレーショナルリスク	自然災害や海面上昇が及ぼす当行資産への直接的な損害による復旧コストの発生
		資源の効率性	省資源化（ペーパーレス等）の推進や再生可能エネルギー活用による生産性向上およびコスト削減
	製品・サービス	製品・サービス	当行取引先の脱炭素関連の事業や設備投資に関する資金需要の増加 気候変動や自然災害に対する顧客の意識・行動変化に伴う、環境関連商品・サービスや保険商品の需要増加
		評判	気候関連問題への適切な対応や積極的な開示による各ステークホルダーからの評価の向上

#### ● シナリオ分析

当行においては気候変動がもたらす将来の与信関係費用の増加額を試算するため、「物理的リスク」に関するシナリオ分析を以下のとおり実施しております。

今後もシナリオ分析の高度化により、気候変動関連リスクが当行の財務に与える影響の把握に努めてまいります。

物理的リスク	
シナリオ	IPCCの第5次報告書におけるRCP8.5シナリオ(4°Cシナリオ)
分析対象	大分県内の事業性取引先
分析手法	①財務悪化の影響 ・河川洪水による取引先の事業停滞が財務に与える影響をハザードマップ分析をもとに推計し、その結果から与信関係費用の増加額を試算 ②担保毀損の影響 ・当行不動産担保物件(建物)の河川洪水被害による担保毀損額をハザードマップ分析をもとに推計し、その結果から与信関係費用の増加額を試算
分析結果	2050年までに追加で発生する与信関係費用 最大42億円(うち財務悪化：38億円、担保毀損：4億円)

### リスク管理

当行は、気候変動に関するリスクが当行の事業運営や財務内容等に影響を及ぼすことを認識しており、統合的リスク管理態勢の枠組みにおいて、シナリオ分析等の実施により識別・評価をしています。今後もシナリオ分析の対象範囲の拡大および高度化に取り組んでまいります。

気候変動に影響を与えるセクターへの投融資に関しては、「環境・社会に配慮した投融資方針」に則り適切に判断を行っています。

#### ● 環境・社会に配慮した投融資方針

大分銀行グループは、国連の定めた持続可能な開発目標の趣旨等を踏まえ、地域経済を支える金融機関として環境・社会課題の解決に向けて積極的に取り組みます。投融資においては以下のとおり分野ごとの方針を明確にし、適切に対応いたします。

- |                 |   |
|-----------------|---|
| 1 積極的に取り組む分野    | (1) 再生可能エネルギー、脱炭素社会の実現、生物多様性保全等、環境問題の解決に資する事業<br>(2) 持続可能な社会づくりに資する事業   |
| 2 取り組みを原則行わない分野 | (1) 核兵器やクラスター弾など非人道的な兵器の開発・製造を行う事業<br>(2) 人権侵害や違法伐採が認識されるパーム油農園開発事業<br>(3) 新設の石炭火力発電事業<br>ただし、例外的に取り組みを検討していく場合は、国のエネルギー政策等を参考に個別案件ごとの背景や特性を勘案し、慎重に対応します。 |

### 指標と目標

#### ● 指標

CO2排出量（SCOPE1・2）実績推移については、以下のとおりです。  
2022年度のCO2排出量実績は、目標としている「2013年度対比60%以上の削減」を達成しております。  
今後も脱炭素社会に向けた取り組みをさらに加速させてまいります。また、SCOPE3についても実績の把握に向けて取り組んでまいります。

#### ■ CO2排出量推移

	2013年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
SCOPE1（ガソリン、LPG、都市ガス）	1,121	809	790	799	850
SCOPE2（電気）	8,960	5,125	3,724	3,671	3,075
合計	10,081	5,934	4,514	4,470	3,925
削減率（2013年度比）	—	41.1%	55.2%	55.7%	61.1%

※CO2排出量の算定について  
ガソリンにかかる排出量：車両燃料費および大分県ガソリン平均単価より算出  
その他SCOPE1・SCOPE2にかかる排出量：「省エネ法定報告書」における排出量を採用

#### ● 目標

【CO2排出量削減目標】

2030年度までに  
2013年度比

**60%削減**

※SCOPE1・2を対象とします。

【SDGs投資目標】

2023年～2030年度

**実行額累計  
5,000億円**

(うち環境関連 2,000億円)

#### ■ CO2排出量推移



#### ● SDGs投融資

当行では、SDGsの趣旨等を踏まえた「環境・社会に配慮した投融資方針」に基づき、地域経済を支える金融機関として行う環境・社会課題の解決に資する投融資を「SDGs投融資」としています。さらに以下により「環境」「社会」関連に分けて集計を行っています。

環境：再生可能エネルギー、脱炭素社会の実現、生物多様性等、環境問題の解決に資する事業への投融資  
社会：持続可能な社会づくりに資する事業への投融資

### 脱炭素社会の実現に向けた「カーボンフリー」店舗

2022年11月大分市内に、環境に配慮した設備を整え、地域のサステナビリティ実現をコンセプトにした新店舗をオープンしました。

- ・自家消費用の太陽光発電設置
- ・地域材（県産100%）による内装木質化
- ・電力は再生可能エネルギーを使用



## 人財力の強化への取り組み

長期ビジョンでは「環境・社会・経済・顧客」といった4つの価値創造に取り組む「地域の持続可能性を高める価値創造カンパニー」を掲げており、その実現に向け「既存事業の深化」と「新たな収益の探索」による両利きの経営を目指しています。

これらを実現する「主役」になるのは行員自身です。

人財育成は地域との持続可能性を見据え「より将来に向けた」目線が必要とされていた背景もあり、中期経営計画2021ではビジョン戦略「SDGsを羅針盤とした新たなビジネスモデルへの挑戦」をテーマとして、「専門人財の育成」と「個々の能力を発揮できる組織の構築」を実践しております。

### 人財開発担当役員からのメッセージ



人財開発担当役員  
専務取締役 高橋 靖英

#### 従業員は最も大切な「ステークホルダー」

当行は、株主利益の最大化のみならず、従業員、お客さま、地域、そして未来世代など、幅広いステークホルダーの満足度を高めていくことが求められていますが、そのためにも、それぞれのステークホルダーと接する「従業員」を最も大切なステークホルダーと考えています。

#### 人財開発に関する考え方

当行では「従業員は銀行の重要な財産である」という経営姿勢を明確にするため、「人を育てる企業風土と自ら学び自己実現を促す組織風土の構築」を目標として2008年に「人財育成基本計画」を策定しました。「従業員は財（たから）である」という観点からは「人材」ではなく「人財」を意識して活動するなかで、2011年には人事部を人財開発部へ変更しております。経営計画においてはその中軸に必ず「人財育成」を掲げており、現在進行中の「長期ビジョン」においても「従業員エンゲージメントの向上」をマテリアリティとして特に注力しています。

#### 現行施策の効果

時代の変化に呼応するための戦略として「人財戦略ブランドデザイン」を策定し2020年度より「セルフキャリアドック」や「キャリア開発プログラム（CDP）」を導入しました。自身のキャリアについて改めて考え、言語化する作業も伴うため、当初はビジョンがなかなか描けないことに不安を感じる行員もみられましたが、現在では1on1ミーティングなど個別施策の浸透により、将来のありたい姿を具体的に描く行員が増えてきたと感じています。また1on1ミーティングの狙いでもある「心理的安全性の確保」の観点では、「普段では話せない「想い」を聞いてもらえるので心強い」という若手の声も聞かれ、上司と部下の「関係の質」は着実に向上していると考えています。これらの取り組みの効果として、企業内大学「融資ラーニングジャーニー」では、定員を大幅に超過する応募があるなど行員の「学び」に対する意識の顕在化が認められています。

#### 今後の課題

経営環境の変化に適応していくためには中核人財の多様性が重要です。管理職層における多様性確保には「女性・外国人・中途採用」の積極的な登用が不可欠であると考えており、特に「女性」については「管理職に占める女性割合:10%」「管理・監督職（支店長代理）以上に占める女性の割合:40%」を目標に定めて取り組んでいます。現行の人員構成に鑑み、取り組みは中長期かつ継続的なものになる覚悟をしていますが、その割合は少しずつ上昇しており、管理職や経営幹部を担える女性行員の育成に努めています。これまでの銀行業界全体においては、「窓口は女性、外回りは男性」など、暗黙的に男女がそれぞれ担ってきた独特な業務イメージがあることも否めません。企業文化や風土を改革していくことが、これから当行に求められると考えており、2022年度は「育児休業制度」の分割取得や「出生時育児休業（産後パパ育休）」の創設など環境を一部改善しました。本年度から「男性の育児休業等取得率」の目標も設定し、女性活躍に向けた積極的な取り組みを展開していく方針です。

#### 最後に

当行では本年度より野村證券とのアライアンスがスタートし、54名の異なる企業文化を持つ出向者の方々を受け入れています。多様な背景や考え方を持つ人財が一気に交わるこのタイミングは、当行の人財が成長し、企業として進化するチャンスであると考えています。これまでの人財を大切に当行の企業文化を守りながら、キャリアや働き方など現在の社会課題に対応する新しい考えについては積極的に取り入れ、新たな価値創造を実現する企業として変革に挑戦していきたいと考えています。

## 指数と目標

### ■ 女性管理職比率、男性育児休業取得率、男女間賃金差異

管理職に占める女性労働者の割合 注1	男性の育児休業等取得率 注2	男女の賃金の差 注1			任意の追加的な記載欄
		全労働者	うち正規雇用	うち非正規雇用	
3.2%	60.8%	43.6%	62.2%	59.2%	注3~7

- 注1 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(2015年法律第64号)の規定に基づき算出したものであります。  
 注2 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(1991年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(1991年労働省令第25号)第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したものであります。  
 注3 「管理職に占める女性労働者の割合」につきましては、2022年度実績は3.2%(前年度対比+0.6%)。行内における女性活躍の進展の観点からも女性管理職は必要であると考えており、「管理職」に占める女性の割合について10%を目標として取り組んでおります。また、長期継続的に取り組む観点から、「管理職」の候補者層である「監督職」(※次長・支店長代理職)についても積極的な登用が必要と考えております。「管理・監督職以上」に占める女性割合について40%を目標として取り組んでおり、2022年度実績は15.8%(前年度対比+1.3%)となっております。  
 注4 「男性の育児休業等取得率」につきましては、2022年度実績は60.8%(前年度対比+25.8%)。行内規定において、育児休業等取得については子が2才に達する日を限度としているため、単年度実績として反映していない場合があります。2022年10月の育児・介護休業法の改正に伴い、「育児休業制度」の分割取得の追加、「出生時育児休業(産後パパ育休)」の創設を行い、更なる改善に取り組んでおります。  
 注5 「男女の賃金の差異」につきましては、「管理職に占める女性労働者の割合」の影響が賃金の差異に影響しております。正規雇用のうち管理職(総合職7級)を除いた差異は72.8%となっております。また、正規雇用のうち、総合職においては転居を伴う異動の有無によりコースが異なり(賃金差異あり)、男性行員の96.4%が転居を伴う異動のあるコースを選択、女性行員の83.4%が転居を伴う異動のないコースを選択していることも差異が生じる要因となっております。  
 注6 正規雇用における資格別(総合職・専任職<55歳以上60歳未満>)での男女の賃金差異については、以下のとおりです。

資格	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級(管理職)
総合職	—(女性のみ)	94.9%	89.5%	87.6%	89.1%	94.1%	87.1%
(うち転居あり)	—(女性のみ)	(98.9%)	(94.3%)	(92.8%)	(93.3%)	(92.0%)	(93.1%)
(うち転居なし)	—(女性のみ)	(103.6%)	(89.9%)	(99.6%)	(97.6%)	(99.1%)	(109.6%)
専任職	—(該当なし)	—(該当なし)	110.6%	88.6%	104.1%	104.3%	95.4%

- 注7 女性人財に対しては、以下の取り組みを継続実施することにより、「管理職に占める女性労働者の割合」・「男女の賃金の差異」の改善に繋げて参ります。  
 (1) 「セルフキャリアドック」により、一人ひとりのキャリア開発を支援し、積極的に新たな職位や業務に取り組む意識を醸成させる。  
 (2) 「キャリア開発プログラム(CDP)」により、自身の能力や各業務に必要なスキルを見える化することで効率的な能力開発を支援する。

### ■ 人的資本経営の指標と目標

	指標	目標	2022年度実績
独自性 目標	従業員エンゲージメント	継続して85%以上を維持	84.2%
	キャリア開発支援に関する従業員満足度	2023年度80%	77.4%
	プロフェッショナルカテゴリー(法人「融資・事業性評価」)のレベル2以上の総合1級~5級の行員数	2023年度269名	226名
	1on1ミーティング実施回数	2023年度12,290回	12,782回

	指標	目標	2022年度実績
比較 可能性 指標	3年目以内の離職率	2023年度10%以内	10.8%
	男女間の平均継続勤務年数の差異	90%以上	84.1%
	月平均時間外労働時間	2023年度11時間以内	11時間43分

## 大分銀行の戦略と自律的な人材の育成

従来以上に多様なキャリアパスが創造され高い専門性が想定されており、人材育成においては「行員のキャリア形成支援（なりたい自分を明確にする）」と「専門能力の開発支援（できることを増やす）」に取り組むことで、従業員エンゲージメントの醸成と価値創造を実現できる人材の創出を図っていきます。

### 行動プロセス変革の高度化を実現する人材の育成・態勢の構築

- 1 行員の能力レベルに応じて最適な能力開発を支援する仕組みの構築（プロフェッショナルCDP）**
  - 能力チェックによるレベルの「見える化」
  - レベルに応じた育成体系を編成
- 2 環境変化に対応した組織をマネジメントできる自主自律した管理職の育成（マネジメントCDP）**
  - 能力チェックによるレベルの「見える化」
  - 部下チェックと期待度チェックのフィードバック
- 3 行内および当行グループ内の多様な職務にチャレンジできる機会の拡大**
  - 行内公募やグループへの現役派遣を推進
  - 研修/セミナーのほかe-ラーニングなど育成メニューを拡充
- 4 スピーディに課題解決に取り組む自律・共同/協力型の組織態勢の構築**
  - ワーキンググループやプロジェクトチームのあり方を検討
  - 研修/セミナーの共同開発

### 金融の枠組みを超えた新たなビジネスモデルを実現する人材の育成・態勢の構築

- 1 行員のデジタルスキルの底上げや経営戦略に応じて必要となる専門性を育む仕組みの構築**
  - 能力チェック「ITスキル」を新設
  - 育成メニュー「ITリテラシー向上プログラム」を設定
  - ITブランドデザイン/デジタル戦略の検討
- 2 行員に多様な経験の場を提供し新規事業を創造しチャレンジする取り組み**
  - 公募型プロジェクトチームの組成
  - 新規事業アイデアBOXを設置
  - OECとの共創事業「アイデアソン」やセミナー「デザイン思考ワークショップ」の開催
- 3 新規事業の実現に向けた関連会社との連携強化**
  - プロジェクト単位で実施
  - デジタル商品券発行事業
  - 地域ビジョンでの連携
- 4 新卒・中途採用の戦略の高度化**
  - 通年採用/中途採用を開始
  - 「ダイレトリクルーティング」「大手転職サイト」の活用
  - インターンシップの早期化
  - スカウト型サイトの導入

### CSVの進化・変革を実現するための基盤の構築

- 1 行員間および行員と組織が絆を深め、ともに成長を目指す風土を醸成する取り組み**
  - セルフキャリアドック（キャリア研修・キャリア面談・キャリアプランシート・1on1ミーティング・成長目標/成長プラン）
  - タレントマネジメントシステム/ラーニングマネジメントシステムの機能拡充
  - 感謝を伝えるツール「シェアぼ」
  - 従業員意識調査
- 2 新規事業や環境変化等に対応した多様な働き方の実現に向けた取り組み**
  - Windowsタブレット/業務用携帯電話の配布
  - 在宅勤務規程を制定
  - 服装ルールの見直し
  - ラーニングルームの改装
  - ビジカムの新設
- 3 多様な職務に応じたポストの新設や報酬体系の見直し等の人事制度改定の検討・取り組み**
  - 在籍出向制度の運用
  - 野村證券との提携に基づく新たなポストやJOB型雇用を検討

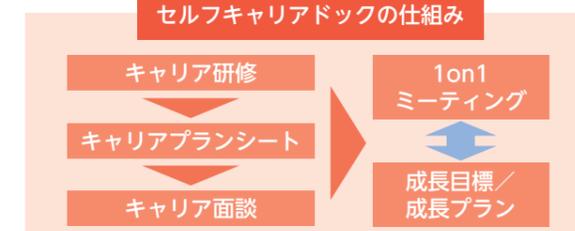
### 人材戦略ランドデザイン

当行では「自律的な人材を育てる基盤の構築」「経営戦略・営業戦略との連携」「ワークライフバランスとイノベーションの実現」を目的として2019年9月に策定しました。「人材戦略ランドデザイン」とは、「セルフキャリアドック」や「キャリア開発プログラム（CDP）」の仕組みで得られる従業員情報を「タレントマネジメントシステム」

で集積/分析し、経営戦略や営業戦略で目指す姿を支える人材を計画的に育成するとともに、人材の「量」と「質」による把握を高度化するなかで「最適な人材ポートフォリオと適材適所の人材配置」を実現しようとするものです。この取り組みにより「生産性向上」「働き方改革」「ダイバーシティ」を連動させた職場環境の整備も進めています。

## セルフキャリアドック

大分銀行の経営理念や人材育成上のビジョンに基づき、行員の主体的なキャリア形成を促進/支援しています。キャリアプラン構築サイクルを回転させながら、当行における「使命・ビジョン・仕事」と行員自身の「価値観」を適合させていく取り組みです。



- 1 キャリア研修**

各自の「Will（やりたいこと）」「Can（できること）」「Must（しなければならないこと）」を充実させ「やりがい」や「働き甲斐」につなげていく考え方を全体に浸透させるため、2020年度は全行員が受講しました。次年度以降は目線の変わるタイミングという意味で階層別（新任管理職・新任代理・新任係長・3年目・2年目・1年目・復職者・52歳）で開催しています。
- 2 キャリアプランシート**

価値観や将来のビジョンを確認し計画的なキャリア開発に結びつけることを目的に各自のキャリアビジョンを可視化したシートです。所属長は定期的に見直しの機会を設けるなかで部下とキャリアビジョンの共有やシートの更新を行っています。
- 3 キャリア面談**

「キャリア研修」受講者を対象に人材開発部と面談する取り組みです。研修を通じてキャリアに関する知識・自己理解・仕事理解を深めるなかで「キャリアビジョン」を本人と共有し、キャリア形成を支援します。
- 4 1on1ミーティング**

部下を主役とした対話型のコミュニケーションとして2021年度より開始しました（毎月1回以上20分程度）。行員一人ひとりの多様な能力を伸ばして活かす職場づくりを目的として今や欠かせない取り組みとなっており、現在「組織の成功循環モデル」と「経験学習サイクル」の確立を目指しています。
- 5 成長目標/成長プラン**

能力を発揮したい領域で活躍する「ありたい姿」を目標として「実践する取り組み」を半期ごとに計画し実行しています。一つひとつの具体的な取り組みについては毎月「振り返り」を実施することで上司がしっかりサポートできる体制です。

### キャリア研修を行った行員からの声

**50代**

スキルを積み上げる時間はまだ残されているので、やるかやらないかは自分自身の意欲に懸かっている。わかっているが、なかなか具体的なアクションに落とし込めていないので、今回はなんとか一歩踏み出すようにしたい。

**40代**

普段より漠然と考えていたことについて、改めて見直す機会を得ることができた。自分にとって譲れないこと、モチベーションが上がること、自分自身の強みである部分などが明確になった。また、これまで避けてきた不得意な部分について育成の必要性についても認識することができた。同じ年代のメンバーと様々な立場で話すことでキャリアの違いを感じることができ、刺激を受けた。

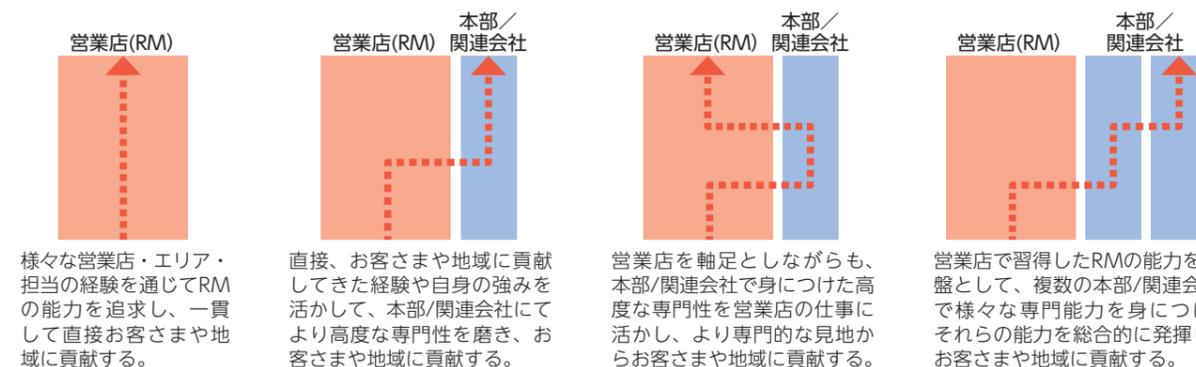
**30代**

育休明けの復帰で、毎日の事務や営業推進をこなすことばかりに意識が向いていたが、今回の研修を通じて自分の価値観、強みと弱み、将来のビジョン等を改めて考え直すことができた。今回気づけた強み・弱みから自身の働き方を再度見直し、自身のため・お客さまのために業務を行ってみたい。

**20代**

自分が今どの位置にいるのかを確認し、目標のために何をしたいといけないうかを確認できたことが大きかった。

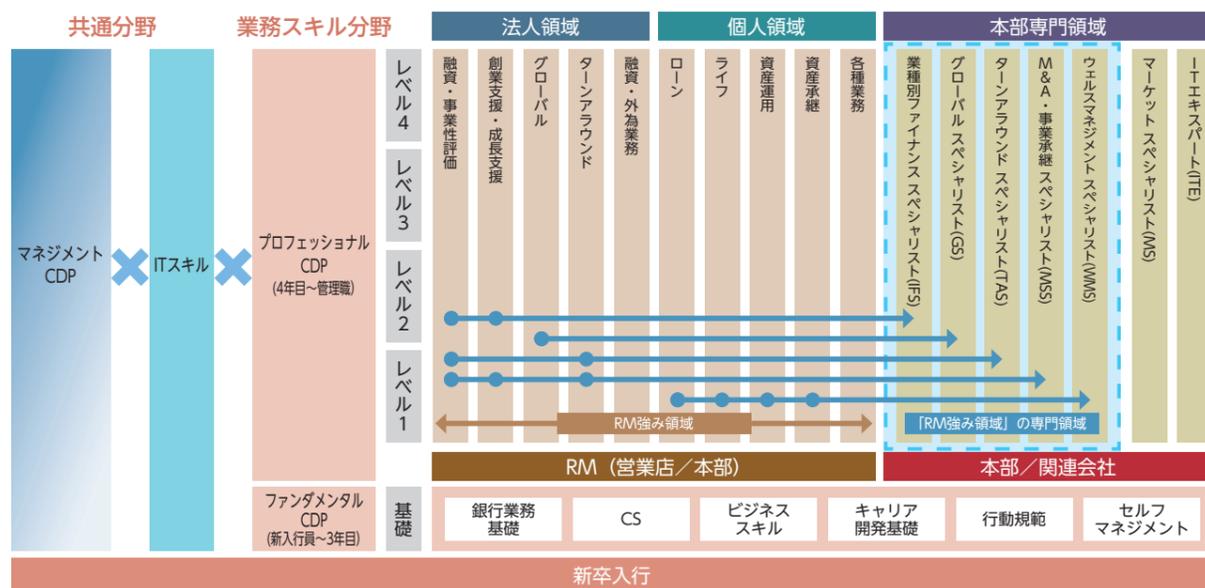
### 大分銀行におけるキャリアの歩み方(キャリアパス)の代表例



## キャリア開発プログラム (CDP)

大分銀行では「キャリア開発」と「能力開発」を二つの柱として人材育成を展開しています。行員は以下の「キャリアマップ」を参照し、今後のキャリアの可能性や自分のキャリア目標について考えます。

### CDPによる一貫した育成体系



#### 1 プロフェッショナルCDP

4年目行員～管理職を対象に2020年度より開始しました。業務領域を営業店に必要なカテゴリー (RM:法人領域/個人領域…全10種類) と本部で必要なカテゴリー (本部プロフェッショナルCDP…全7種類) に区分し運用しています。

#### 2 マネジメントCDP

支店長代理～管理職を対象に2022年度より開始しました。能力を「戦略実行マネジメント」「業務遂行マネジメント」「組織マネジメント」「人財マネジメント」「セルフマネジメント」「変革マネジメント」と6つの領域に区分することで、自分自身の「強み」と「課題」を把握することができます。

#### 【部下チェック・期待度チェック】

部下との認識ギャップを把握するため所属長 (営業店長・本部部長) を対象に2022年度より開始しました。同時に部下が期待する度合いも調査することで部下の認識とその差異を確認できるようになりました。

#### 3 ファンダメンタルCDP

新入行員～3年目行員を対象に2020年度より開始しました。大分銀行員として必要な基本的な能力を習得するため「研修」「OJT」「通信講座・資格試験」で構成されています。銀行における基礎業務は「テラー・出納」「後方事務」「受付相談」「融資事務」「ローン事務」「外為事務」「法人営業」「個人営業」の8つに区分しており、「OJT」では原則2年以内にすべての基礎業務を経験してもらう計画を策定しています。計画が困難な場合や経験しても合格水準におよばない場合においては3年目を再チャレンジの期間として活用しています。

#### 4 ITスキル

行員のITスキル・リテラシーを把握するため2021年度より開始しました。能力チェックにより各自が「業務に必要なITスキル」を認識できる仕様になっています。

## タレントマネジメントシステム: D-Career BOX



導入は2017年に評価制度を「行動プロセス目標」へ変更したことに端を発します。「行動プロセス目標」では、目に見える「成果」のみを評価する訳ではないので、今まで以上に行員をよく「知る」必要がありました。

タレントマネジメントシステムは、評価・考課のほかにも「自己申告」「目標管理」など人材に纏わる各種データを一元で管理できることから、行員をよく「知る」ための最適な環境を有しています。

当行では「人材戦略グランドデザイン」を実現するための目線として「セルフキャリアドック」や「キャリア開発

プログラム」の実装もなくてはならない要素として、システム環境を選定したうえで、2020年より運用を開始しています。

現在、主に人事管理上の個別施策を遂行するためのツールとして使用されていますが、今後は「上司と部下のコミュニケーション」を広げるなかで、自律的成長のために行員みんなが「学び」を育み、活用する「集いの場」にしていくことで、組織全体で「自ら成長を楽しむ」文化を醸成しようと取り組んでいます。

### 主要機能

「人材の見える化」「分析・育成のスピードアップと高度化」「人事関連作業の効率化」

### 能力チェック

「キャリア開発プログラム」にかかる各種カテゴリで必要な「知識・スキル・経験」を量る仕様となっており、個人単位/組織単位で能力レベルを把握できます。システム上では、各自の目指すキャリアパスに応じて必要な能力と現状のギャップが「可視化」されるため、次のステップに向けた研修参加や自己啓発の取り組みの判断を円滑に行えます。



### 1on1ミーティング・キャリアプランシート・成長プランニング

「セルフキャリアドック」に必要なツールとして活用しています。上司と部下のコミュニケーションにも有効な作用が認められており、各種施策の円滑な運営に必要な不可欠な機能として活躍しています。



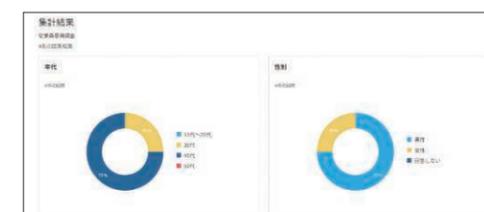
### シェアぽ

感謝を伝えるツールとして2022年度より活用しています。システム上でサンクスカードをやり取りできる仕様により「ありがとう」が見える化できます。また行員の「思い出エピソード」を投稿する運用もあり、行内の関係強化やコミュニケーションの活性化に役立っています。



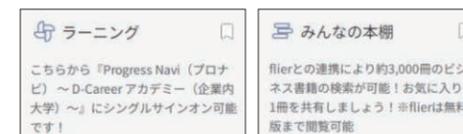
### アンケート

「従業員意識調査」や「ストレスチェック」のシステム搭載も実現しており2023年度よりシステム上で運用する計画です。



### ラーニング・みんなの本棚

学習支援システム「Progress Navi」や「Flier」とのシングルサインオン連携により、スムーズな「学び」が実現しています。



## Stakeholders Voice



内田 朋子 行員  
(2020年入行)

### ファンダメンタルCDPを通して感じたこと

新入行員からの3年間に於いて、営業店におけるすべての業務を一通り経験し全体像が俯瞰できたことで、業務における自信に繋がったことはもちろん、今後のキャリアビジョンを考えるきっかけになったと感じます。その意味で、ファンダメンタルCDPは個人の意思を尊重し、引き出すことができる仕組みだと感じています。一方で、係も頻りに変わり、新しいことを常に学んでいる感覚で、特に周囲の方々の理解やサポートに助けられたと感謝しています。改めて、銀行全体で長期的な視点に立った人材育成の取り組みであると感じています。

### 現在と今後のキャリアについて

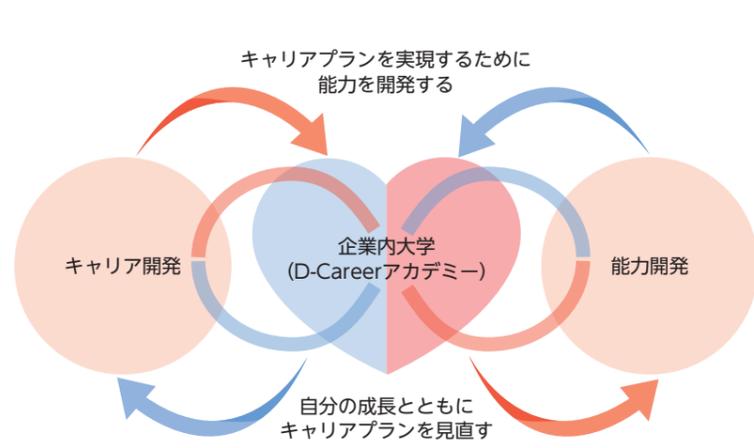
現在は法人営業に従事していますが、個別企業の悩みなどに対して自分なりの考えでサポートできるという点で、とてもやりがいを感じています。ファンダメンタルCDPで経験できた他の業務との関連性も意識しながら、事業者の方々に銀行ができるあらゆるサポートを実践していきたいと思っています。今後のキャリアについては、特に1on1ミーティングにおいて上司から質問を受けることで、自分なりの考えを整理するきっかけになっていると感じます。まずは法人営業のスキルや知識を高めたいと感じていて、関連資格の取得に挑戦しています。

## 企業内大学：D-Careerアカデミー



銀行を取り巻く環境においてはこれまで以上に多様なキャリアパスが創造され専門性が高まっていくことが想定されており、「行員のキャリア形成支援（ありがたい自分を明確にする）」と「専門能力の開発支援（できることを増やす）」を実現させる枠組みとして2022年度に創設しました。主に「自律的成長の実現」「効率的/効果的な知識/スキルの習得」「CDPと連動した能力開発体系の構築」を目的として、従業員エンゲージメントの醸成と価値創造を実現

できる人財の創出を図っています。現在キャリア開発プログラム（CDP）に連動する形で60講座を超える研修/セミナーメニューを有しており、能力レベルに応じたカリキュラムが受講できる体系になっています。その他にも通信講座や資格試験、各種e-ラーニングや読書など自己啓発のコンテンツも充実しており、行員の「自律」を促す環境が整備されています。



企業内大学の様子

## 学習支援システム：Progress Navi

企業内大学:D-Careerアカデミーのポータルサイトとして2023年度より運用を開始しました。キャリア開発や能力開発にかかる各種情報を一元で管理できるため、行員のキャリアビジョン実現に向けた「成長」を円滑にサポートしています。スマートフォンのアプリケーションからも利用可能となっており、行員一人ひとりのライフスタイルに合わせて「いつでもどこでも学べる」環境の創出により自己啓発の選択肢が広がりました。



## ダイバーシティ・働き方改革

### 女性の活躍推進

当行では「次世代育成支援対策推進法（2005年）」の施行当初より、「女性が働きやすい環境」の取り組みを継続してきました。行員が出産・育児・介護などのライフイベントと仕事を両立できるよう、休暇制度や支援体制を拡充するなかで2019年には「プラチナくるみん（国の推奨基準）」認定に至っています。



## Stakeholders Voice



個人営業支援部  
アセットコンサルティング室  
大分コンサルティングプラザ  
神志那 ずか 係長  
(2014年入行)

### 育児休暇を取得する環境について

営業店で育児休暇を取得したのですが、私と同じように育児休暇を取得した方も多く、子供が熱を出した時に早退できるような理解のある職場の雰囲気でした。復職時には仕事から離れていた分不安もありましたが、人材開発部との面談（復職者面談）があったことで率直に自分の思いを伝えることができました。復帰してからは復職者キャリア研修があり、今後のキャリアについて考える機会でしたが、同時に育児休暇を取得した方と一緒に困っていることなどを共有する場でもありました。

### 育児休暇の経験を経て、現在描いているキャリアについて

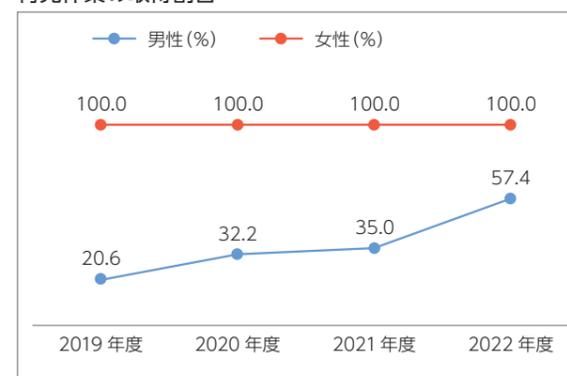
業務は個人営業をしており、お客さまのライフプランについて話したりするのはとても楽しく、やりがいもあります。困っていることがあれば少しでも力になりたいですね。今後も仕事と育児を両立しながら、アセットコンサルティング室でお客さまの資産運用のサポートを行っていきキャリアアップを目指していきたいです。

また「女性活躍推進法（2016年）」施行に基づき「女性が働きがいのある機会の提供」へも積極的に努めており、「女性活躍推進法に基づく一般行動計画目標数値」として掲げている「男性育休取得率（目標:30%以上）」「支店長代理級以上の管理・監督職に占める女性割合（目標:15%以上\*）」はいずれも伸長が認められており、2022年度はそれぞれ同目標に到達しています。

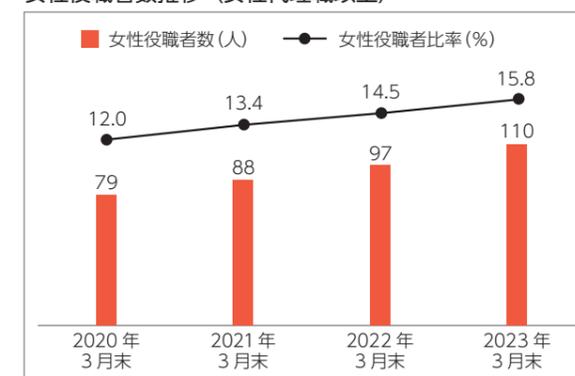
※「コーポレートガバナンス・コードに関する取り組み」においては現在、目標を40%に設定しています。

### ■ 関連データ

#### 育児休業の取得割合



#### 女性役職者数推移（女性代理職以上）



## Stakeholders Voice



東京支店  
小林 悟 支店長代理  
(2012年入行)

### 育児休暇を取得した感想

育児休暇は7週間ほど取得しました。私は大分県出身、妻は福岡県出身ということもあり、東京にはすぐに頼れる家族や親せきはいなかったため2人で育児ができたことは非常に良かったです。育児休暇中は、育児の楽しさや大変さを妻と一緒に経験することができ、大変な時も一緒に乗り越えることができました。男性も私のように取得者が増えればもっと部下や後輩が取得しやすい環境になると思います。男性も積極的に取得してほしいですね。

### 育児休暇を取得した時の周りの反応や環境について

コロナ禍ということもあり、支店全体で誰もがどの業務もできるような環境が確立されていました。そのため、私1人が長期不在でも支障なく取得することができました。行員1人ひとりが互換性を高め、周りの方の理解があれば男性でも十分取得できると思います。

## 健康経営

当行では健康診断やストレスチェックのほか、職場の活性化・ワークライフバランス・メンタルヘルスケア・病氣と仕事の両立支援など各種「健康増進」施策へ積極的に取り組んでおり、経済産業省・厚生労働省および日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人認定制度」において健康経営優良法人2023（大規模法人部門）～ホワイト500～に認定（5年連続）されました。

また同時に健康体操・部活支援・ウォーキングイベント・従業員向けセミナーなどの具体的な取り組みが評価されており、スポーツ庁からは「スポーツエールカンパニー2023」の認定を受けました。引き続き「健康経営」を推進していくと同時に活力ある地域づくりにも一層貢献していきます。



# 大分銀行のステークホルダー

当行は、様々な手段を通じて、各ステークホルダーの皆さまと幅広くコミュニケーションを行い、その声を企業活動にかかしております。

## 人財力

人財の育成に取り組むとともに、行員一人ひとりがその実力を十分に発揮できる職場環境の整備に取り組んでいます。



## お客さま

お客さまが求める事業や生活に役立つご提案を、質の高いコミュニケーションで提供し、地域に貢献いたします。



## 環境

地球温暖化や環境破壊に対する意識の高まりを受け、持続可能な環境の保全に貢献するため、本業の金融サービスを通じた活動に取り組んでいます。



## 株主・投資家の皆さま

中長期的な信頼関係を構築・維持していくために、適切な情報開示と建設的な対話によるコミュニケーションの充実に努めています。



## 地方創生

地域とともに発展するために、経営基盤である大分県を取り巻く様々な課題と向き合い、課題解決や新たなビジネスの創造を目指しております。

# お客さま満足への取り組み

お客さまからの信頼・信用に応え、相応しい商品・サービスを提供すべく、お客さまの声を起点とした業務改善や従業員一人ひとりのスキルアップに努めています。

## 行動指針

当行は経営理念「地域社会の繁栄に貢献するため 銀行業務を通じ最善をつくす」を掲げ、その経営理念を実現するために、行動指針「Credo～私たちの約束～」を策定しております。

このCredoには「地域とお客さまへの約束」「自分自身と仲間への約束」があり、当行の恒久的戦略として位置付けている「地域密着化戦略」の実践に向けた行動指針として、全役職員が共有・実践しております。



## お客さま満足度向上委員会について

当行では「お客さま感動」を実現するためのサービス、施策の実施の状況について分析・評価し、必要な改善策等を協議することを目的として、頭取を委員長とする「お客さま満足度向上委員会」を設置し、3ヶ月毎に開催しております。

## お客さま感動へ繋がる「CE※1の実現」

CEを継続的に実施するために「接客・応対・マナー改善委員会」を設置し、管理・運営しています。委員会では挨拶・応対・マナー・サービス等において、お客さまからお褒めの言葉をいただいた事例を協議のうえ、表彰し、受賞者を「おもてなしマイスター※2」に任命しております。

表彰事例については行内で共有し、「お客さま目線で自分たちの接客応対や行動を確認する」ことによる“気づき”とし、更なる質の高いサービスを提供する参考としております。

※1「顧客感動」と訳す

※2 おもてなしマイスターとは

位置付け：当行役職員のうちCE実現賞を受賞したもので、行内で最もおもてなしに対する意識が高く、お客さまの立場に寄り添い、お客さまの期待を超えるサービスの提供（気配り・心配り）ができる役職員である。  
 役割：基本的接客・応対マナーはもちろん、銀行の本業を通じ率先してお客さま満足度の向上に取り組むことで、地域密着化戦略のCE実現を具現化するリーダーの役割を果たす。

### 表彰者に配布されるバッジ



シニア・マイスター  
(受賞2回以上)



ジュニア・マイスター  
(受賞1回)

## 65名の「おもてなしマイスター」が活躍中

行内システムを活用して、各行員がお客さまから喜んでいただいたことを発信しています。好事例を銀行全体で共有することで、報告者あてに他支店や本部より様々なコメントが寄せられており、褒める文化の醸成に寄与しております。2023年6月時点で、シニア・マイスター4名、ジュニア・マイスター61名、計65名のおもてなしマイスターが誕生しております。今後もお客さまに喜んでいただくことで、さらに増やしていきたいと考えています。



ほけんプラザ中津  
推進役補 田上 達也

### CE実現に向けて心がけていること

CEの本質は、そのお客さまにとって真に価値のある金融サービスを提供することであり、そのためにお客さまのことを深く理解する必要があると考えています。その第一歩として、ご自身のことを話しやすい環境づくりと、安心してご相談いただける関係づくりを大切にしています。

## 営業店における「お客さまサービス室ニュースに基づく店内勉強会」の定期的な開催

お客さまのご意見・ご要望をお伺いするため、営業店に「お客さまご意見カード」を設置しており、営業店で直接いただいたご意見を含め、営業店から本部への報告がルール化されています。お寄せいただいたご意見・ご要望については、本部にて取りまとめた後、「お客さまサービス室ニュース」として毎月発行し、行内に周知しています。また、営業店では「お客さまサービス室ニュースに基づく店内勉強会」を毎月開催し、挨拶・応対・マナー・サービス等について、お客さまからいただいたご意見・ご要望を反映させることで、より質の高いサービスを提供するために取り組んでいます。

## 地方創生への取り組み

当行は、「地方創生・地域活性化」＝「大分銀行の使命」として、地域の課題解決に向けた中・長期的な取り組みを継続して実践し、「地域経済の好循環」を創出してまいります。



### 地域活性化への貢献

#### 「地域ビジョン」の取り組み

「地域創造連携協力に関する協定」を締結している17自治体と地域ビジョンプロジェクトをスタートしました。

現在各自治体と協議を開始しており、別府市や九重町においては「観光産業」を中心とした活性化の取り組みを、佐伯市においては「水産」を中心とした「食」「林業」の連携した取り組みを開始しました。今後、各行政区においてこの動きを進めてまいります。



地域ビジョン

#### 佐伯市水産資源活用プロジェクト

佐伯市において「地域資源（水産物）の付加価値化」と「新たな産業の創出」を目的に「缶詰プロジェクト」を実施しました。本事業は、一次産業振興支援・フードロス対策（未利用魚活用）に繋がる取り組みであり、地元事業者と協働で6種類の試作品が製作しました。今後は試作品の商品化に向けた取り組みを継続して行ってまいります。



缶詰プロジェクト

#### 中・南九州地域循環共生圏に関する連携協定

##### サイクルイベント

環境省・肥後銀行・宮崎銀行・鹿児島銀行との連携協定（中・南九州の地域循環共生圏に関する連携協定）に基づく取り組みとして、国立公園の資源を活用し観光消費を増加させることを目的としたサイクルイベントを前年度に続き開催しています（肥後銀行・くまもとDMC・地域商社Oita Madeとの協働開催）。

イベントには、県外在住の方を含め初心者（ご家族連れ）から上級者まで幅広くご参加いただき、国立公園の雄大な自然の魅力を体感いただきました。今後も連携協定に基づき地域資源を活用した地域活性化の取り組みを実施してまいります。



サイクルイベント

##### 観光動画の制作・放映

中・南九州の国立公園の地域資源を活用した誘客（観光消費拡大）を目的としたPR動画を制作し、本店営業部/東支店・宗麟館・当行HP・福岡天神口フト・東京秋葉原富士ソフトビルにて放映しております。



観光動画

#### 大分銀行フードドライブの実施

コロナ禍の学生支援とフードロス削減を目的とした大分銀行役職員によるフードドライブを実施しています。集められた生活物資は関係機関を通じ「子ども食堂」や「県内大学生」に送られており、子ども食堂のイベントでは「地域の世代間交流の場」にも一役買っています。



フードドライブ

#### 立命館アジア太平洋大学「寄附講座」開講

地域の持続可能性を高める観光の在り方を国際性豊かな立命館アジア太平洋大学と考案提案する「観光学特殊講義（APU×大分銀行 おおいた遺産を活用した地域づくり）」を開講しています。本講座は「座学」と「フィールドワーク（現地学習）」を掛け合わせることで講座の内容を充実させ、各地域の関係者とも連携して実施することで地域にも波及効果を及ぼす講座となっています。



寄附講座

#### 地域活性化および子どもの健全育成等を目的とするイベントの開催

当行・明治安田生命保険・大分フットボールクラブ（大分トリニータ）・道の駅原尻の滝の4社が連携して、ファミリー向け「田植え体験イベント」を開催しました。

本イベントは、交流人口創出による地域活性化や農業体験を通じた子どもの健全育成などを目的としており、収穫した米は関係機関を通じて子ども食堂へ寄贈しています。



田植え体験イベント





Special Feature  
創立130周年記念事業

だいぎんニュービジネスプランター

創立130周年記念行事として、「地域の持続可能性を高める」ことを目的に、地域の優れたビジネスアイデアを表彰し、その実現・成功を支援するビジネスコンテストを開催いたしました。今後、受賞者のビジネスアイデアを中心に、大分県の産官学による連携を通じ、事業化・成長に向けたサポートを実施してまいります。



だいぎんニュービジネスプランター

受賞一覧

	受賞者	ビジネスアイデアの内容 (プラン名)
最優秀賞	株式会社Buzcycle 毛利 謙太	ミールワーム (昆虫) を活用した、持続可能な循環型社会の実現
優秀賞	株式会社Be Flat 左右田 大介	ふるさと納税制度を活用した地域デジタルポイントアプリケーション「LOCOPO」の運用
アイデア賞	parastep 副田 優海	左右異なるサイズの靴が購入できるECサイト「parastep」～誰もが好きな靴を履ける社会へ～
特別賞 (グランプリ枠)	株式会社Growbuddy 伊藤 愛留	新しい言語学習のカタチGrowbuddy Play「メタバース留学」
	田島山業株式会社 田島 大輔	脱炭素×森の未来づくり～地域の企業と森で生まれる新たな経済環境～
特別賞 (アイデア枠)	アップソイルカンパニー株式会社 中原 ひとみ	土のリサイクルで地球をまもる持続可能な「ガーデニングの土」の新循環プラットフォーム「upsoil」
	株式会社barca 末光 伊美季	外国人医療アクセスプラットフォーム「Migii」

ウェンズデイコンサートの実施

創立130周年記念企画として2022年10月1日にさいき城山桜ホールにて「旅するコンサート」を開催しました。創立130周年記念コンサートは2023年8月27日(日)に別府市にて開催予定です。

ウェンズデイコンサートは大分県の出身や県内で活躍している音楽家の皆さまに演奏の場を提供するとともにお客さまにも音楽をお届けすることで大分の芸術文化の発展に寄与することを目的として開催しております。



ウェンズデイコンサート

金融教育への取り組み

当行では130周年記念を機に金融教育の活動への取り組みをすすめております。本取り組みを通じて地域の持続可能な社会へ貢献してまいります。



高校生へのSDGs啓発活動の様子

130周年記念休暇

周年記念事業の一環として、従業員エンゲージメントの醸成を図るため、全従業員を対象に「130周年記念休暇」を設定しました。また、行内の繋がりを強化するため、記念休暇を取得した際の思い出エピソードをタレントマネジメントシステム「D-Career BOX」へ投稿しコミュニケーションの活性化を図っております。

株主・投資家の皆さま

当行は会社情報の適切な開示に努めるとともに、株主・投資家の皆さまに対する積極的なIR活動、建設的な対話を通じて、透明性の高い企業経営を目指しています。

2022年度活動実績

機関投資家向け活動	実施回数
国内機関投資家との面談	12回

※経営説明会(地区説明会)は新型コロナウイルス感染症感染拡大のため中止いたしました。  
アナリスト・機関投資家向け会社説明会資料は当行ホームページに掲載しています。  
<https://www.oitabank.co.jp/kabunushi/keiei/material/>

株主総会

毎年6月に開催している定時株主総会では、株主の皆さまとの建設的な対話の場であることを認識し、円滑な議決権行使が行えるよう運営に努めております。

招集通知は株主の皆さまに議案について十分にご検討いただくため、株主総会開催日の3週間程度前に発送しており、発送前にTDnetおよび当行ホームページ上でも公表しております。

第217期定時株主総会にご参加される株主の皆さまの安全と安心を第一に、適切な感染拡大防止措置を実施したうえで2023年6月22日に開催しました。



株主総会の様子

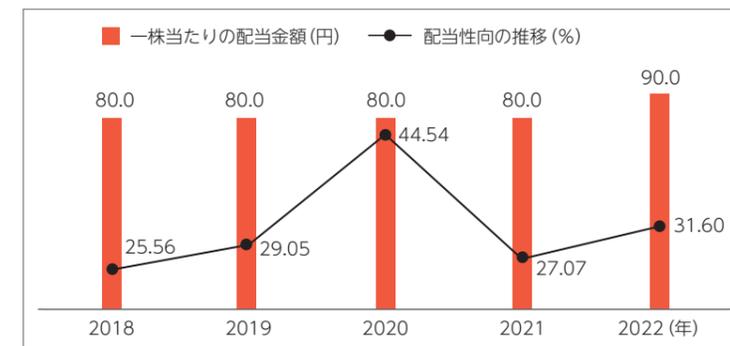
株主還元方針

当行は、銀行業としての公共性に鑑み、長期的かつ安定的な経営基盤の強化と経営の効率化ならびに内部留保の充実による財務体質の強化に努めており、安定配当を継続実施していくことを利益配分の基本方針としております。

2023年2月1日に創立130周年を迎えたことを機に、株主の皆さまにより一層の利益還元を図るため、2022年度の期末配当は、当初の予想から1株当たり10円増配し、50円の配当を実施しました。

この結果、1株当たりの年間配当金は、中間配当金40円と期末配当金50円を合わせた1株当たり90円となります。次期の1株当たり年間配当金予想につきましては、安定配当という基本方針により、年間90円(うち中間45円)を予定しております。

一株当たりの配当金額の推移・配当性向の推移



IRカレンダー

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
決算短信 決算短信開示			●第3四半期決算			●通期決算		●第1四半期決算				●第2四半期決算
有価証券報告書			●第3四半期報告書			●有価証券報告書		●第1四半期報告書				●第2四半期報告書
各種開示資料		●中間ディスクロージャー誌					●統一報告書	●ディスクロージャー誌				●中間期ミニディスクロージャー誌
株主総会							●定時株主総会					
会社説明会	●個人投資家向け会社説明会						●アナリスト・機関投資家向け会社説明会					●経営説明会(地区説明会)

# Corporate Governance

コーポレートガバナンス

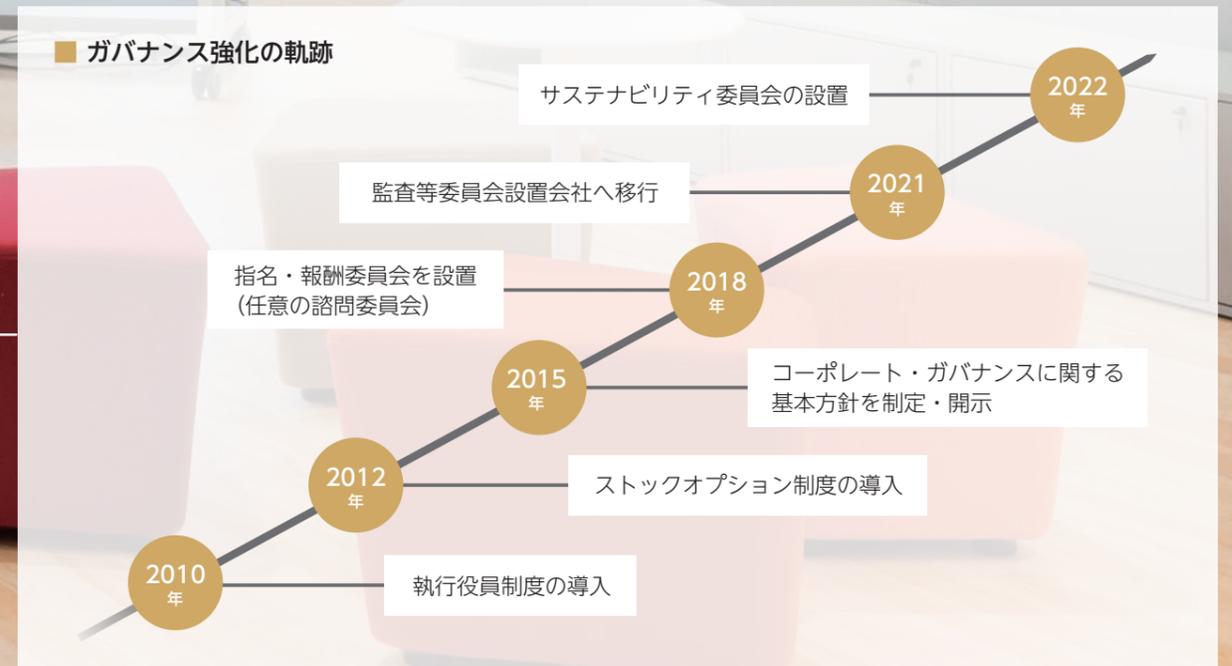
## Highlights

ガバナンス強化の軌跡

社外取締役の状況

株主総会の振り返り

### ■ ガバナンス強化の軌跡



### ■ 社外取締役の状況について

※2022年度末時点

### 社外取締役の取締役会出席状況



### 社外取締役比率



### ■ 株主総会の振り返り

2023年6月22日、当行第217期定時株主総会を当行本店大ホールにて開催いたしました。当日は新型コロナウイルス感染拡大防止対策を講じて109名の株主さまにご出席いただき、当行からの各種報告の他、株主の皆さまからの様々ご質問・ご意見を受け、当社の考え方をお示しいたしました。株主総会は、株主の皆さまと直接対話が行える重要な機会と認識し、いただいた様々ご意見を踏まえ、今後とも企業価値向上に努めてまいります。

# コーポレートガバナンス

## 当行のコーポレートガバナンス

### 基本的な考え方

当行は、当行が持続的に成長し、中長期的な企業価値を向上させ、様々なステークホルダーへの価値創造に貢献することを目的として、「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を制定しており、その中でコーポレートガバナンスの基本的な考え方を以下のとおり定めております。

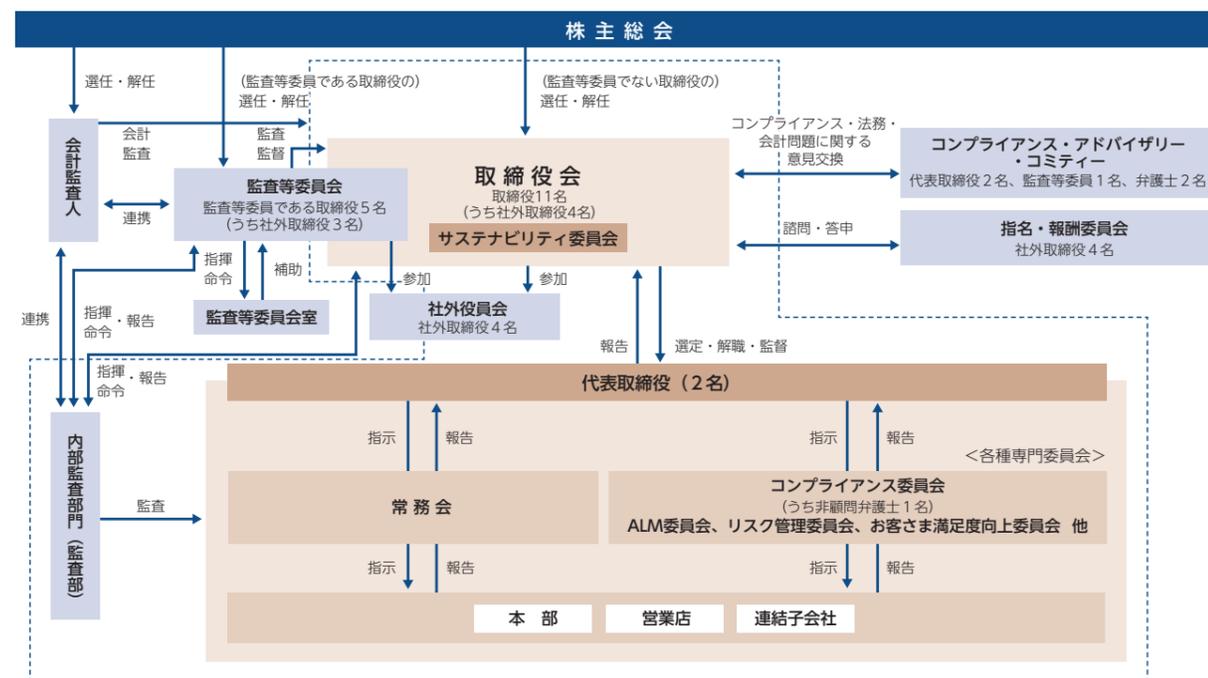
<コーポレートガバナンスの基本的な考え方>

- 1 当行は、監査等委員会設置会社として、経営環境の変化へのスピーディーな対応や収益機会拡大等の観点から、取締役会が迅速かつ的確な意思決定及び取締役の職務執行の監督を行うとともに、独立社外取締役を含む監査等委員会による経営への監査が有効に機能する仕組みを構築する。
- 2 当行は、当行の経営基盤である地域のお客さまに安心してお取引いただけるよう、一層の健全性確保及びコンプライアンス（法令等遵守）の徹底に努める。
- 3 当行は、当行の持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上を図る観点から、意思決定の透明性・公正性を確保するとともに、保有する経営資源を十分有効に活用し、迅速な意思決定により経営の活力を増大させることがコーポレートガバナンスの要諦であると考え、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む。
  - (1) 株主の皆さまの権利を尊重し、平等性を確保する。
  - (2) 株主の皆さまを含む当行のステークホルダーの利益を考慮し、適切に協働する。
  - (3) 会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。
  - (4) 独立社外取締役が役割を發揮する仕組み（取締役会の構成、社外取締役を構成員とする社外役員会の開催、独立社外取締役への情報提供等）を構築し、取締役会による業務執行の監督機能を実効化する。
  - (5) 中長期的な企業価値の向上に向け、株主の皆さまとの間で建設的な対話を行う。

### コーポレートガバナンス体制

当行は、コーポレートガバナンスの更なる充実を図るため、2021年6月24日開催の第215期定時株主総会決議により、監査等委員会設置会社へ移行いたしました。

取締役11名（うち社外取締役4名）で構成される取締役会が経営の意思決定及び取締役の職務執行の監督機能を担う一方、監査等委員5名（うち社外取締役3名）で構成される監査等委員会が取締役の職務執行状況ほか経営全般を監査し適宜助言・勧告等の意見表明や必要な措置を適時に講じることとしており、コーポレートガバナンス体制として十分な実効性が確保されていると判断していることから、現在の機関設計を採用しております。



## 会社機関の内容

### 取締役会

取締役会は、すべての取締役で構成され、経営に関する重要事項についての確かつ迅速な意思決定を行うとともに、取締役の職務の執行の監督を行っております。具体的な運営や付議基準等は「取締役会規程」にて定め、これに基づき、原則として毎月2回、取締役会を開催しております。

#### ■ 取締役会の構成

取締役	取締役*		監査等委員	
	うち社外取締役	うち女性取締役	うち社外取締役	うち社外取締役
11名	4名(36.3%)	2名(18.1%)	5名	3名

※監査等委員ではない取締役

#### ■ 2022年度の取締役会で議論された主な審議事項

議案・報告
<ul style="list-style-type: none"> <li>・取締役会の実効性評価について</li> <li>・取締役の選任、報酬について</li> <li>・決算の確定について</li> <li>・中期経営計画の進捗評価について</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・サステナビリティ経営について</li> <li>・政策保有株式の見直しと保有方針について</li> <li>・内部監査計画、内部監査結果について</li> </ul>

### 監査等委員会

監査等委員会は、すべての監査等委員で構成され、原則として毎月2回開催し、監査方針、監査計画、監査結果等について協議を行うこととしております。また、監査等委員は、取締役会、常務会、その他重要な会議へ出席するほか、代表取締役と定期的に会合を持ち、当行が対処すべき課題、監査等委員会監査の整備状況、監査上の重要課題等について意見交換を実施しております。2022年度は合計25回開催されました。

#### ■ 監査等委員会の構成（2022年度）

氏名	備考	出席率
相良 雅幸	委員長 常勤監査等委員、委員長	96%
平川 浩行	常勤監査等委員	100%
大崎 美泉	社外 独立社外取締役	100%
河野 光雄	社外 独立社外取締役	100%
大呂 紗智子	社外 独立社外取締役	100%

### 指名・報酬委員会

当行では、取締役会の諮問機関として、すべての社外取締役で構成される指名・報酬委員会を設置しております。同委員会では、経営陣幹部・取締役の選解任や報酬等に関する重要事項について審議を行っており、必要に応じて随時開催しております。2022年度は合計3回開催されました。

#### ■ 指名・報酬委員会の構成（2022年度）

氏名	備考
山本 章子	委員長 社外 独立社外取締役、委員長
大崎 美泉	社外 独立社外取締役（監査等委員）
河野 光雄	社外 独立社外取締役（監査等委員）
大呂 紗智子	社外 独立社外取締役（監査等委員）

### 社外役員会

社外役員会は、すべての社外取締役で構成され、原則として年2回開催し、社外役員間の情報交換や認識の共有を図っております。このほかにも、「代表取締役と社外取締役の協議会」ほか各種協議会を設置し、社外役員との円滑な職務遂行態勢を整備しております。2022年度は合計2回開催されました。

#### ■ 社外役員会の構成（2022年度）

氏名	備考
山本 章子	社外 独立社外取締役
大崎 美泉	社外 独立社外取締役（監査等委員）
河野 光雄	社外 独立社外取締役（監査等委員）
大呂 紗智子	社外 独立社外取締役（監査等委員）

## 社外取締役の選任理由

社外取締役の指名にあたっては、地域経済における経営環境の変化を見通すための専門的な知識や幅広い知見を有し、あらゆるステークホルダーの視点を踏まえた経営監督機能の発揮を期待し、以下4名の方を選任しております。

氏名	役職	選任の理由および期待される役割
和田 久継	取締役	三和酒類株式会社の経営に長年携わるなど、企業経営に関する豊富な知識と高い見識を有しており、地元経済事情等を踏まえた的確な意見、助言等により、当行の中長期的な企業価値の向上、取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化等に期待できる人物と判断し、社外取締役に就任いただいております。また、同氏が代表取締役会長を務める三和酒類株式会社と当行との間には通常の銀行取引がありますが、取引の規模や性質に照らして、経営陣から著しいコントロールを受け得る立場になく、主要な与信先、主要な取引先には該当しないため、独立役員として届出しております。
河野 光雄	取締役 監査等委員	公認会計士としての専門的知識と財務及び会計に関する知見、豊富な実務経験を有するほか、2019年より当行の社外監査役としての実績により、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に取り組んでいただけると判断し、監査等委員である取締役に就任いただいております。また、同氏が経営する河野公認会計士事務所、代表社員を務める税理士法人アクティ、社外監査役を務める株式会社ジョイフルと当行の間には通常の銀行取引がありますが、取引の規模や性質に照らして、経営陣から著しいコントロールを受け得る立場になく、主要な与信先、主要な取引先には該当しないため、独立役員として届出しております。
大呂 紗智子	取締役 監査等委員	弁護士としての高い見識及び法令に関する専門的知識と豊富な実務経験を活かして、中立かつ客観的な視点から業務執行に関する意思決定の適法性・妥当性の確保及び経営の監視・監督に取り組んでいただけると判断し、監査等委員である取締役に就任いただいております。また、同氏が勤務する弁護士法人アゴラ及び社外取締役（監査等委員）を務めるFIG株式会社と当行の間には通常の銀行取引がありますが、取引の規模や性質に照らして、経営陣から著しいコントロールを受け得る立場になく、主要な与信先、主要な取引先には該当しないため、独立役員として届出しております。
山本 章子	取締役 監査等委員	これまでの長年にわたる地方行政等の経験のほか、2020年より当行の取締役としての実績を高く評価し、特に地域での産業育成や女性の活躍推進等その十分なる知見により、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に取り組んでいただけると判断し、監査等委員である取締役に就任いただいております。また、同氏が理事を務める学校法人道徳学園と当行の間には通常の銀行取引がありますが、取引の規模や性質に照らして、経営陣から著しいコントロールを受け得る立場になく、主要な与信先、主要な取引先には該当しないため、独立役員として届出しております。

## 取締役会の実効性評価

### 1. 取締役会評価の実施目的および実施要領

- 当行では「コーポレートガバナンスに関する基本方針」第22条（取締役会の評価）に基づき、取締役会が、各役員による取締役会の有効性等についての自己評価等をもとに、毎年、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示することとしております。
- 2022年度においては、以下の要領で実施し、2023年5月の取締役会にて審議いたしました。

対象者	2023年3月末時点での全取締役（計11名）
実施方法	対象者に対してアンケートを実施（択一方式および記述方式の併用）
質問内容	以下の4つの大項目毎に個別設問を設定（設問数 計10） ・取締役会の構成 ・取締役会の運営 ・取締役会の役割、責務 ・取締役会を支える体制 大項目毎に総合評価および記述式の設問を設定
結果集計	アンケート結果は事務局（総合企画部）にて集計
評価方法	アンケート結果を集計・分析のうえ、取締役会にて評価決定および課題確認

### 2. 今回の分析・評価結果の概要について

- 取締役会の構成  
取締役会の構成人数や社外取締役の割合、構成員の多様性やその知識・経験・スキルのレベル等は概ね適切であると評価しております。一方、経営環境の激変と一層複雑化する経営課題の対応には、更なるコーポレートガバナンスの高度化が不可欠であり、引続き、当行の取締役会として必要なスキルセットや多様性に係る議論や取り組みを進めるとともに、取組方針や実施状況について適切な開示に努めてまいります。

- 取締役会の運営  
当行では、原則として毎月2回取締役会を開催しておりますが、同開催頻度や開催状況等、その運営は適切になされていると評価しております。今後も取締役会の監督機能の強化を図るべく、議案内容の見直しや資料改善を継続的に進めていく方針です。
- 取締役会の役割・責務  
取締役会における審議事項や審議状況等、その役割・責務は適切に果たされていると評価しております。一方、足元では、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応が求められており、同対応に係る議論に着手したところです。持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けて、引続き議論の充実を図るとともに、より高度なガバナンス体制構築のための監督機能の強化に取り組んでまいります。
- 取締役会を支える体制  
取締役による情報入手機会の確保や内部監査部門との連携、個々の取締役に適合したトレーニング機会の提供等、取締役会を支える体制は適切に整備されていると評価しております。今後、独立社外取締役の更なる機能発揮に向けては、取締役会議案の事前説明や様々な情報提供機会の創出、各種専門委員会への参加要請等を継続的に取り組んでまいります。

## 役員報酬

### 役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針

当行は、取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。）の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を定めており、その概要は、株主の長期的利益に連動するとともに、取締役の当行の企業価値の最大化に向けた意欲をより高めることのできる、適切、公正かつバランスの取れたものであります。

取締役の報酬については、「確定金額報酬」、「役員賞与」及び「ストック・オプション報酬」で構成し、各報酬割合は、概ね6：3：1とします。社外取締役（監査等委員である取締役を除く。）には、その役割と独立性の観点から「確定金額報酬」のみの支給とします。

当行の取締役の金銭報酬の額は、2021年6月24日開催の第215期定時株主総会において年額300百万円以内（うち、社外取締役年額20百万円以内）と決議しております（使用人兼務取締役の使用人分給と及び賞与を除く）。当該定時株主総会終結時点の取締役（監査等委員である取締役を除く）の員数は6名（うち、社外取締役は1名）です。また、当該金銭報酬とは別枠で、2021年6月24日開催の第215期定時株主総会において、株式報酬型ストック・オプションの額を年額70百万円以内（監査等委員である取締役及び社外取締役を除く）と決議しております。当該定時株主総会終結時点の取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除く）の員数は5名です。

当行の監査等委員である取締役の金銭報酬の額は、2021年6月24日開催の第215期定時株主総会において年額80百万円以内と決議しております。当該定時株主総会終結時点の監査等委員である取締役の員数は5名です。監査等委員である取締役の報酬は、株主総会において決議された報酬総額の範囲内において、監査等委員会にて協議のうえ、決定しております。

#### ■ 役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

2022年度中

役員区分	員数 (人)	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額		
			固定報酬	業績連動報酬	非金銭報酬等
取締役 (監査等委員及び社外取締役を除く)	5	204	179	—	24
取締役監査等委員 (社外取締役を除く)	2	46	46	—	—
社外役員	4	26	26	—	—

(注) 1 取締役（社外取締役を除く）の固定報酬には、役員賞与が48百万円含まれております。  
2 非金銭報酬等として、株式報酬型ストック・オプションを付与しております。当事業年度に係る当該株式報酬型ストック・オプションは、株式会社大分銀行第11回株式報酬型新株予約権であり、その内容は有価証券報告書に記載しております。  
(注) なお、役員ごとの連動報酬等については、総額が1億円以上である者が存在しないため、記載しておりません。

### コーポレートガバナンス・コードへの対応状況について

📄 コーポレートガバナンス・コードに関する当行の取り組み  
[https://www.oitabank.co.jp/kabunushi/pdf/corporate\\_governance\\_torikumi.pdf](https://www.oitabank.co.jp/kabunushi/pdf/corporate_governance_torikumi.pdf)

📄 コーポレートガバナンスに関する基本方針  
[https://www.oitabank.co.jp/kabunushi/pdf/corporate\\_governance\\_kihon.pdf](https://www.oitabank.co.jp/kabunushi/pdf/corporate_governance_kihon.pdf)

📄 コーポレートガバナンス報告書  
[https://www.oitabank.co.jp/kabunushi/pdf/corporate\\_governance\\_houkoku.pdf](https://www.oitabank.co.jp/kabunushi/pdf/corporate_governance_houkoku.pdf)

**TOMIICHIRO GOTO**

取締役頭取(代表取締役)  
後藤 富一郎



**HIROAKI SHIMONOMURA**

常務取締役  
下ノ村 宏昭



**MASAYUKI SAGARA**

取締役(監査等委員)  
相良 雅幸



**SACHIKO ORO**

社外取締役(監査等委員)  
大呂 紗智子

重要な兼職の状況  
弁護士(弁護士法人アゴラ)  
FIG株式会社 社外取締役  
(監査等委員)



**YASUhide TAKAHASHI**

専務取締役(代表取締役)  
高橋 靖英



**YASUNORI SATO**

常務取締役  
佐藤 泰則



**HIROYUKI HIRAKAWA**

取締役(監査等委員)  
平川 浩行



**AKIKO YAMAMOTO**

社外取締役(監査等委員)  
山本 章子

重要な兼職の状況  
学校法人道徳学園 理事・評議員



**NOBUHIKO OKAMATSU**

常務取締役  
岡松 伸彦



**HISATSUGU WADA**

社外取締役  
和田 久継

重要な兼職の状況  
三和酒類株式会社 代表取締役会長  
一般社団法人 大分県工業連合会 副会長  
宇佐商工会議所 副会頭  
一般社団法人 宇佐市観光協会 会長  
公益社団法人 ツーリズムおいた 会長



**MITSUO KAWANO**

社外取締役(監査等委員)  
河野 光雄

重要な兼職の状況  
公認会計士(河野公認会計士事務所)  
税理士法人アクティ 代表社員  
株式会社ジョイフル 社外監査役



■ 取締役  
■ 社外取締役  
■ 監査等委員である取締役

**執行役員**

常務執行役員 (本店営業部長兼東支店長)	池田 雄
常務執行役員 (別府支店長兼鶴見支店長)	永松 秀樹
執行役員 (中津支店長兼福沢通支店長 兼鶴居支店長兼中津東支店長)	植木 克彦
執行役員 (総合企画部長)	浜田 法男
執行役員 (営業戦略部長)	仲摩 典幸
執行役員 (融資部長)	渡辺 祐司
執行役員 (地域創造部長)	高橋 秀樹
執行役員 (市場金融部長)	三浦 正敦

特集 社外取締役メッセージ



多様な経験や職歴を活かし、  
マテリアリティの遂行を  
持続可能な視点でモニタリング

社外取締役（監査等委員）

大呂 紗智子

Sachiko Oro

大呂社外取締役（監査等委員）の経歴（専門性）と期待される役割についてどのようにお考えでしょうか。

私は、大学では経済学を学び、中央官庁勤務を経て、シドニー大学留学の後に弁護士となりました。家に帰れば障害児を含めた3人の子の母です。

そんな私に期待されている役割の1つは、企業としての多様性の実現です。価値観の多様化、人口減少等により社会は大きく変化しています。同質的な思考だけでは、変化の時代に対応できません。多様性という視点からは、当行は制度的にも意識的にもまだまだ前進の余地があります。取締役の中では相対的に若くまた女性であるという立場から、もっと多様な人材が活躍できるような提案を、積極的に行っていきたいと考えています。

また、企業法務を扱う弁護士としては、コンプライアンスの強化やリスクマネジメント、企業統治という観点から、これまでの知見を活かした意見を述べていく必要があると考えています。

金融機関としての常識が、必ずしもステークホルダーにとっての常識とは限らないと考えています。その点で、

これまでの多様な経験や職歴をもとに、異なる視点から建設的な意見を述べ、組織としての体質を強くしていくことに貢献したいと考えています。

マテリアリティの特定について、どのように関与されましたか。また、どのように評価されていますか。

当行は、長期ビジョンである「地域の持続可能性を高める価値創造カンパニー」を実現するために優先すべき重要な課題として「気候変動への対応」「地域価値の創造」「多様性の尊重」「金融インフラ／金融サービスの高度化」「従業員エンゲージメントの向上」の5つのマテリアリティを特定しました。

私はあらゆるステークホルダーの視点を持つ社外取締役として、マテリアリティは当行のみならず、社会にとって重要な課題であるべき、との立場に立って特定の議論に参加しました。さらに当行の役割や実行可能性が適切に反映されたマテリアリティとなるか、すなわち当行の事業活動を通じて実現すべきものであるか、かつ具体的に実現できるものであるか、という観点を重視して、

「サステナビリティ委員会」において執行部門へ具体的な提言を行いました。

これらの議論を経て、マテリアリティの定義について、「長期ビジョン『地域の持続性を高める価値創造カンパニー』実現のために優先すべき重要課題」という整理がなされたと考えています。これによって、その後の執行部門における協議の目的が明確化され、具体的な事業活動に関するイメージを全体で共有しながら議論を進めることができました。総じてマテリアリティとしては、私が重視していた当行の役割がしっかりと反映され、社会課題と当行の課題および進むべき方向性が一貫して繋がったものになったと評価しています。

現状のマテリアリティに関して重視する点について、特にご自身の経験や役割に鑑みて具体的にご教示ください。

当行は、大分県をリードする金融機関として、地域に対して非常に大きな影響力を持っています。長期ビジョン「地域の持続可能性を高める価値創造カンパニー」を実現するためには、当行と地域が相乗効果を生みながら双方の価値を高め合うことが最も大切です。マテリアリティへの取り組みの要点は、これをどのように具体的かつ先進的なものに落とし込み、実現していくかということであると考えています。

気候変動への対応においては、当行の果たすべき役割は重要です。この分野に関してこれまで当行は決して積極的な取り組みができていませんでした。他方、世界的に脱炭素を前提とする制度設計となっていくことはほぼ確実であり、それは社会課題であるとともに大きなビジネスチャンスです。息の長い取り組みが必要になりますが、脱炭素に関する技術開発や営業活動に当行が黒子となって資金面や経営面から支えていくことの価値は大きいと考えています。

また、「金融インフラの維持・高度化」は地域の金融機関としての存在意義に関わる絶対に欠かせない役割です。

そして当行の財産は何よりも「人」であり、それなくして他課題への対応もありえませんから、従業員一人一人がそれぞれの力を発揮し、やりがいを感じて仕事ができるような環境を整えていくことが必要であると考えています。自身の経験を活かすという観点からも、もっとも注視している課題は、多様性の尊重と従業員エンゲージメントの向上です。人口減少が地域に与える影響が顕在化し、女性の活躍が欠かせない社会構造に変化するなかにおいて、様々な環境や背景を持つ従業員にとって、

もっと柔軟に働きやすい制度や環境を作っていくことが大切だと思います。地方銀行の業界においては常識であり、従業員にとっても普段は意識に上がりにくいような「伝統的な企業文化や風習」がまだ残っていると感ずることもあります。男性の営業行員が自動二輪車を使って外回りを行うイメージが残っていることなどは典型的な事例であると感じます。これまでの企業文化や風習を変えていくことは、非常に細やかな取り組みも必要となり、異なる考え方や行動を伴うという点でも、短期的には摩擦も生むかもしれません。行内で身内に配慮しながら少しずつ変えていくことも必要ですが、構造的な変革により、大きく舵を切りギアチェンジをする判断も必要になります。様々なキャリアや経験をもとに、業界の常識にとらわれない社外取締役の立場で、この企業文化や風習の改革に貢献していきたいと考えています。

ステークホルダーへのメッセージ

地域とともに歩むのが地方銀行の使命です。今後人口減少が急速に進むことが想定される中、地域の金融機関としていかに地域価値の創造に貢献していか、創造的な役割を果たしていけるかが当行のこれからの大きな課題です。

決して簡単な道のりではありません。しかし、変化の時代であるからこそ、長年にわたって培ってきた当行の信用と人財をフル活用して価値創造に取り組み、私自身も少しでもそれに貢献できるよう自己研鑽を重ね、経営に携わっていききたいと考えています。

Profile

2001年4月農林水産省入省。退職後、2007年に新司法試験に合格し、その後シドニー大学ロースクールへ入学。出産を経て2010年に司法修習を修了し、同年、初の女性弁護士として弁護士法人アゴラへ入社。2021年6月より当行社外取締役（監査等委員）に就任。2022年6月よりFIG株式会社の社外取締役（監査等委員）を兼務。

# リスクガバナンス

## リスクアペタイト・フレームワーク (RAF)

当行では、「中期経営計画2021」の実現に向けて、半期毎に策定する業務計画においてRAFの考え方を取り入れており、現状分析とリスク評価を実施し、戦略・収益・リスクを一体的に議論した上で、リスクテイク方針・業務計画・リスク管理上の限度枠等を決定しています。また、

## リスク管理の基本方針と考え方

金融の自由化・グローバル化やIT技術の向上などにより、銀行を取り巻く環境は大きく変化してきており、それに伴って銀行が直面するリスクも多様化・複雑化しております。銀行経営においては、様々なリスクを的確に把握した上で管理していくことが従来にも増して重要になってきています。

当行は、このような情勢を十分認識し、経営の健全性維持と安定的な収益性、成長性の確保を図り、地域社会

## リスク管理態勢について

### 統合的リスク管理

当行では、「統合的リスク管理方針」および「統合的リスク管理規程」に基づき、当行の直面するリスクに関して、リスクカテゴリー毎（信用リスク、市場リスク、オペレーショナル・リスク等）に評価したリスクを総体的に捉え、当行の経営体力（自己資本）と比較・対照する自己管理型のリスク管理態勢を整備しています。リスクの種類毎にリスク管理部署を定め、組織横断的にリスク管理を行うとともに、これらのリスクを統合的に管理することで、リスク管理の一層の強化・充実を図っております。

具体的には、主要なリスク（信用リスク、市場リスク等）を計量化し、これらに対するリスク資本配賦を行っております。リスク量については、半期毎に見直しを行う配賦資本額をリスク限度枠として管理しており、算出したリスク量は毎月開催の「リスク管理委員会」において経営あて報告を行っております。加えて、リスク包括的なシナリオに基づき、各種リスクが同時に顕在化した場合を想定した統合ストレステストを半期毎に実施し、「リスク管理委員会」へ報告を行っております。

### 信用リスク

信用リスク（お取引先の財務内容の悪化等により、貸出金などの元本や利息の回収が困難となり、金融機関が損失を被るリスク）については、そのリスクの大きさや範囲の広さから、業務運営を行っていく上で最も重要なリスクの一つといえます。当行では、貸出資産の健全性の維持・向上のため、適切な信用リスク管理体制の構築に努めております。

与信業務については、「クレジットポリシー（融資の基本方針）」を策定し、与信に携わる行員が遵守すべき基本的な考え方・行動規範を明記するとともに、与信判断・与信管理を行う際の手続を定めています。個別の案件審査においては担保価値のみとらわれることなく、お取引先の信用力、事業内容、成長性を十分に勘案した適正な審査の徹底に努めております。

また、全体としての与信ポートフォリオについても、格付別・業種別などの信用リスク動向を把握するとともに、「与信ポートフォリオ管理規程」に基づき、特定貸出先あるいは業種に対する過度の与信集中を防止しております。

行内の信用リスクの状況や信用リスク管理上の諸課題については「リスク管理委員会」において定期的にモニタリング・協議を行っております。

自己査定については、営業店で一次査定を、融資部で二次査定をそれぞれ行った上で、監査部でその適正性に関し内部監査を行っており、透明性の高い自己査定を行っております。

さらに、人材育成面では、各種研修を実施し、審査能力の向上を図っております。また、地方公共団体向けの貸出等については法人営業支援部が、消費者ローンについては個人営業支援部がそれぞれ担当し、適切なリスク管理に努めております。

### 市場リスク

市場リスクとは、金利や有価証券等の価格、為替等の様々な市場のリスク要素の変動により、保有する資産・負債の価値が変動し、金融機関が損失を被るリスクのことです。

金融の自由化、国際化等の進展による金融環境の変化は、経営上の諸リスクを多様化させており、それらのリスクを適切にコントロールすることが経営の重要課題となっております。

当行では、金利リスク・価格変動リスク・為替リスク等の市場リスクをコントロールしながら安定した収益の確保を目指しております。預貸金に係る市場リスクについてはALM部署、市場取引に係る市場リスクについては市場関連部署にてコントロールを行っております。

策定した業務計画は毎月のALM委員会にて進捗状況のモニタリングを行い、翌期のリスクテイク方針や業務計画に改善点を織り込むなど、PDCAサイクルを有効に機能させています。今後もPDCAサイクルの強化に取り組み、収益機会の追求と適切なリスク管理の実現を目指します。

の発展に貢献できる銀行経営を行うため、リスク管理体制の充実・強化に努めています。具体的には、業務部門別の諸リスクを統括管理する部署としてリスク統括部を設置するとともに、「リスク管理委員会」において諸リスクの一元的な管理強化に向けた取り組みを行っております。また、各種「リスク管理方針および管理規程」を制定し、これらに則って、リスクの種類に応じた管理を行っております。

リスク管理については、「市場リスク管理方針」および「市場リスク管理規程」に基づき、預貸金取引、市場取引およびオフバランス取引を含めた全ての市場リスクを管理対象として、市場リスク管理に関する体制を整備し運営しております。

預貸金を含む銀行全体の市場リスクの管理については、ALMに基づく運用・調達、ヘッジ方針等の協議を「ALM委員会」、リスク管理上の限度枠の設定、その遵守状況の報告を「リスク管理委員会」で行っております。

市場リスク管理の統括部署であるリスク統括部は、リスク量のモニタリング状況、ストレステストの実施結果等について「リスク管理委員会」へ報告を行っております。

### 流動性リスク

流動性リスクとは、金融機関の財務内容の悪化や信用の失墜により必要な資金の確保ができなくなり、資金繰りがつかなくなる場合や、資金の確保に通常より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のことです。

当行では、市場金融部において当行全体の資金繰りリスクを統合管理しております。

また、流動性リスクの管理部署であるリスク統括部は、資金繰りや支払準備資産等の状況についてモニタリングを行い、「リスク管理委員会」へ報告を行っております。

### オペレーショナル・リスク

オペレーショナル・リスクとは、当行の業務の過程、役職員等の活動若しくはシステムが不適切であることまたは外生的な事象により損失を被るリスクのことです。

当行では、リスク統括部をその総合的な管理部署とし、事務リスクやシステムリスクなどのリスク毎に管理部署を定めて管理しております。また、「オペレーショナル・リスク管理委員会」を開催し、発生事象への対応状況や再発防止策、リスク管理態勢の整備等の協議・報告を行うなど、オペレーショナル・リスクの極小化に努めております。なお、重要度の高い事項については上部組織である「リスク管理委員会」へ付議・報告する体制としております。

### システムリスク

システムリスクとは、コンピュータ・システムの停止または誤作動などシステムの不備等に伴い、損失を被るリスクのことです。

当行では、コンピュータ・システムの安定稼働のため、安全かつ円滑な運用に努めるとともに、システムの万一の災害・障害等に備え、コンティンジェンシープラン（緊急時対応計画）を策定し対策を講じております。今後とも、信頼性が高く効率的なシステムを構築してまいります。

### イベントリスク

イベントリスクとは、犯罪・自然災害等偶発的に発生する事件・事故等により、損失を被るリスクをいいます。

当行では、防犯・防災に対する未然防止と、発生時および事後対応の体制を確立することを基本とし、コンティンジェンシープラン（緊急時対応計画）などの各種規程の整備に努めるとともに、防犯・防災訓練を定期的実施し、緊急事態発生時への備えを行っております。

### 人的リスク

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（セクシャルハラスメント等）や役職員による法令等の遵守に関して問題となる業務上の行為（業務上横領・

交通事故等）から生じる損失・損害などを被るリスク、および業務継続のための人財確保が困難となることから生じる適切な営業態勢・陣容を構築できないリスクのことです。

当行では、人事運営上の問題となる行為、および業務継続のための人財確保が困難となることに関する正確な情報収集を図り、それらの人的リスク顕在化防止および顕在化時の対応に関して、組織的かつ継続的に実施できる体制を構築し、適切に対処しております。

### 事務リスク

事務リスクとは、役職員が正確な事務を怠ること、あるいは事故・不正等を起こすことにより、損失を被るリスクのことです。

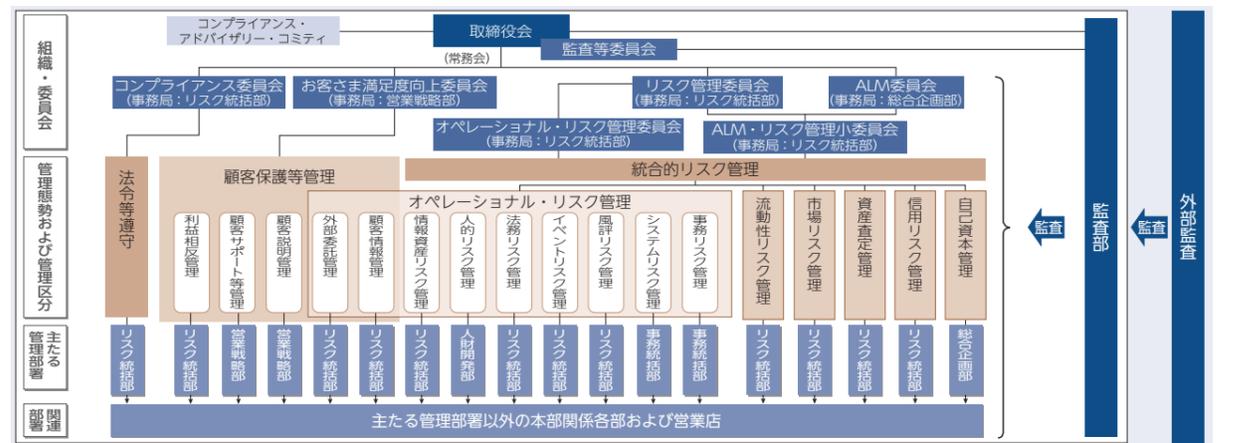
当行では、各種事務規程、マニュアル類を整備し、正確な事務の取扱いに努めるとともに、事務統括部をはじめ本部各部による各種事務研修や臨店事務指導の定期的な実施、営業店による自店検査の実施などにより、役職員の事務水準の向上に努めております。さらに監査部が営業店・本部に対し、リスク管理や事務管理、事務処理に関する厳正な監査を実施しております。

### 風評リスク

風評リスクとは、企業に対する否定的な世論（悪い評判）が、事実に基づく、基づかないにかかわらず、結果的に当該企業の収益や資本、顧客基盤等に重大な損失をもたらすリスクをいいます。

当行では、日常業務において事件や事故など風評リスクの誘因となる事象発生への未然防止に努めるとともに、リスク統括部を統括管理部署として風評等に関する情報の収集を行い、経営に重大な影響

## ■ 内部管理態勢の体系図



(2022年6月23日現在)

## コンプライアンス（法令等遵守）について

コンプライアンスとは、法令および企業が社会構成員として行動する上で求められる社会規範等全てのルールを遵守することをいいます。特に信用が最大の財産である銀行にとっては、経営の健全性を高め社会からの信用を得る上での当然の原則です。

銀行業務においては銀行法、民法、会社法はもとより個人情報保護法、消費者契約法、金融商品取引法等、留意すべき法令が多岐にわたります。

## コンプライアンス体制

当行では、その統括部署として1999年3月に経営監査部（現リスク統括部）を新設し、経営法務、コンプライアンス等、法律面での指導、検証を強化する体制を整えてきました。

全営業店・本部にコンプライアンス担当者を配置し、日常の営業活動の中で法令等遵守違反が発生しないように法令やルールの遵守状況をチェックしております。

また2000年3月から、外部専門家（弁護士、公認会計士）との意見交流の場である「コンプライアンス・アド

## マネー・ローndリングおよびテロ資金供与防止策

当行および当行グループは、マネー・ローndリングおよびテロ資金供与の防止が、国際社会において金融機関に求められる責務であることを認識し、「マネー・ローndリングおよびテロ資金供与防止に係る基本方針」を

与える恐れがあると判断した風評等の情報に対しては、ただちに関係部と連携し、必要な対策を講じてまいります。

## 法務リスク

法務リスクとは、当行が関与する取引・訴訟等において法律関係に不確実性・不備等があることにより信用の毀損または損失が発生するリスクやコンプライアンスの欠如により発生するリスクのことです。

当行では、法的なトラブルを回避する観点から、予防的な法務対応に重点を置き、本部・営業店のコンプライアンス統括責任者を中心に法令等遵守への意識の向上を図るとともに、重要な契約等については、各業務を所管する部署、法務担当部署および顧問弁護士が連携し、法務リスクの未然防止に努めております。

## 情報資産リスク

情報資産とは、情報と情報システム、ならびにそれらが適切に保護、使用され、正当に機能するために必要な要件の全てをいいます。

情報資産リスクとは、情報資産の漏えい、紛失、改ざん、不適切な取得や取扱および不適正な第三者への提供等により、損失を被るリスクのことです。

当行では、情報資産を適切に保護するための安全対策に関する統一方針を情報セキュリティポリシーとして定めるとともに、その具体的な管理基準を情報セキュリティスタンダードとして定め、厳格に情報資産を保護・管理しております。

従って、金融機関に求められているものは、まさに法令等の遵守であり、経営における自己責任の徹底であると認識しております。

当行は、コンプライアンスを全ての業務の前提とし、真に健全で皆さまから信頼される銀行を目指します。

当行は、反社会的勢力との取引遮断および金融犯罪防止を図るため、適切な取り組みを行っております。

バイザリー・コミティ」を開催しており、トップ自らがコンプライアンス意識の高揚に努めております。

さらに、コンプライアンスに関わる事項の協議を目的にした「コンプライアンス委員会」を設置いたしております。

コンプライアンスに関する行員一人ひとりのレベルアップを図る目的で、各種コンプライアンス検定試験を奨励しております。

定めるとともに、当行グループ一体となって、お客さまの資金を金融犯罪から守るため、様々な取り組みを行っております。

# 当行グループの業績（連結）・主要財務データ

当行グループは積極的な営業活動を展開し、業績向上に努めました結果、次のような結果となりました。

## 財政状態

預金及び譲渡性預金の当連結会計年度末残高は、前連結会計年度末対比824億円増加し、3兆5,403億円となりました。  
貸出金の当連結会計年度末残高は、前連結会計年度末対比1,200億円増加し、2兆921億円となりました。  
有価証券の当連結会計年度末残高は、前連結会計年度末対比1,005億円増加し、1兆3,882億円となりました。

## 経営成績

連結ベースの経常収益は、有価証券利息配当金、国債等債券売却益及び貸倒引当金戻入益の増加等により、前連結会計年度対比173億84百万円増加し、729億5百万円となりました。経常費用は、国債等債券売却損の増加等により、前連結会計年度対比168億34百万円増加し、651億8百万円となりました。  
この結果、経常利益は、前連結会計年度対比5億49百万円増加し、77億96百万円となりました。また、親会社株主に帰属する当期純利益は、経常利益の増加等により、前連結会計年度対比33百万円増加し、54億9百万円となりました。

## セグメント別業績

当行グループの中心である「銀行業」では、経常収益は、有価証券利息配当金の増加等により、前連結会計年度対比171億70百万円増加し、620億33百万円となりました。セグメント利益は、経常収益の増加が、国債等債券売却損の増加等による経常費用の増加を上回ったことから、前連結会計年度対比3億36百万円増加し、65億21百万円となりました。  
「リース業」では、経常収益は、割賦収入の増加等により前連結会計年度対比3億3百万円増加し、87億2百万円となりました。セグメント利益は、経常収益は増加したものの、割賦原価やリース売上原価の増加等による経常費用の増加により、前連結会計年度対比22百万円減少し、1億89百万円となりました。  
「銀行業」、「リース業」を除く「その他」の経常収益は、その他業務収益の増加等により、前連結会計年度対比3億30百万円増加し、35億16百万円となりました。セグメント利益は、経常収益の増加により、前連結会計年度対比2億27百万円増加し、10億94百万円となりました。

## ■ キャッシュ・フローの状況

営業活動によるキャッシュ・フローは、貸出金の増加等により、959億40百万円のマイナス（前連結会計年度は4,702億82百万円のプラス）となりました。  
投資活動によるキャッシュ・フローは、有価証券の取得による支出等により、1,200億81百万円のマイナス（前連結会計年度は341億83百万円のマイナス）となりました。  
財務活動によるキャッシュ・フローは、配当金の支払等により、12億63百万円のマイナス（前連結会計年度は11億90百万円のマイナス）となりました。  
以上の結果、現金及び現金同等物の残高は、前連結会計年度末対比2,173億10百万円減少し、7,236億85百万円となりました。

## 主要経営指標（連結）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
連結経常収益	61,696百万円	60,805百万円	57,709百万円	55,520百万円	72,905百万円
連結経常利益	7,782百万円	9,330百万円	6,767百万円	7,246百万円	7,796百万円
親会社株主に帰属する当期純利益	5,759百万円	5,081百万円	3,615百万円	5,376百万円	5,409百万円
連結包括利益	6,868百万円	△12,150百万円	15,389百万円	△3,416百万円	△9,337百万円
連結純資産額	201,937百万円	188,568百万円	202,746百万円	198,072百万円	187,520百万円
連結総資産額	3,327,849百万円	3,393,016百万円	3,813,669百万円	4,310,569百万円	4,324,388百万円
1株当たり純資産額	12,818.82円	11,960.95円	12,855.45円	12,538.72円	11,861.14円
1株当たり当期純利益	366.12円	322.85円	229.62円	340.96円	342.76円
潜在株式調整後 1株当たり当期純利益	316.23円	289.65円	228.47円	339.17円	340.64円
連結自己資本比率 (国内基準)	10.66%	10.76%	10.81%	10.75%	10.40%
営業活動によるキャッシュ・フロー	67,364百万円	112,975百万円	341,521百万円	470,282百万円	△95,940百万円
投資活動によるキャッシュ・フロー	△62,252百万円	842百万円	△165,663百万円	△34,183百万円	△120,081百万円
財務活動によるキャッシュ・フロー	△1,333百万円	△12,190百万円	△1,256百万円	△1,190百万円	△1,263百万円
現金及び現金同等物の期末残高	229,885百万円	331,493百万円	506,083百万円	940,996百万円	723,685百万円
従業員数 〔外、平均臨時従業員数〕	1,867 〔844〕人	1,856 〔800〕人	1,832 〔755〕人	1,767 〔725〕人	1,750 〔708〕人

(注) 1 連結自己資本比率は、銀行法第14条の2の規定に基づく2006年金融庁告示第19号に定められた算式に基づき算出しております。当行は国内基準を採用しております。  
2 従来「その他経常収益」に計上しておりました団体信用生命保険等の受取った配当金については、2022年度より「役員取引等費用」に計上しており、2021年度の計数の組替えを行っております。

# 連結財務諸表

本誌掲載の連結財務諸表は、会社法第396条第1項および金融商品取引法第193条の2第1項の規定に基づき、有限責任監査法人トーマツの監査証明を受けた連結財務諸表に基づいて作成しております。

## 連結貸借対照表

(単位：百万円)

	2021年度 (2022年3月31日)	2022年度 (2023年3月31日)
<b>資産の部</b>		
現金預け金	942,673	725,874
コールローン及び買入手形	—	2,537
買入金銭債権	3,476	3,310
金銭の信託	16,931	3,991
有価証券	1,287,683	1,388,202
貸出金	1,972,040	2,092,111
外国為替	11,591	4,331
リース債権及びリース投資資産	16,538	16,022
その他資産	36,034	54,031
有形固定資産	29,575	30,286
建物	4,869	6,551
土地	20,569	20,389
リース資産	37	25
建設仮勘定	566	172
その他の有形固定資産	3,533	3,147
無形固定資産	895	689
ソフトウェア	784	580
その他の無形固定資産	111	109
退職給付に係る資産	9,887	9,085
繰延税金資産	4,413	10,412
支払承諾見返	8,098	10,218
貸倒引当金	△29,270	△26,717
資産の部合計	4,310,569	4,324,388
<b>負債の部</b>		
預金	3,360,080	3,445,070
譲渡性預金	97,809	95,248
コールマネー及び売渡手形	3,671	—
売現先勘定	16,827	47,902
債券貸借取引受入担保金	138,405	83,698
借入金	426,984	388,765
外国為替	45	37
その他負債	47,501	52,993
賞与引当金	1,136	1,114
退職給付に係る負債	6,602	6,825
役員退職慰労引当金	29	27
睡眠預金払戻損失引当金	1,116	879
繰延税金負債	11	12
再評価に係る繰延税金負債	4,174	4,074
支払承諾	8,098	10,218
負債の部合計	4,112,496	4,136,868
<b>純資産の部</b>		
資本金	19,598	19,598
資本剰余金	13,768	13,768
利益剰余金	147,390	151,743
自己株式	△2,122	△2,078
株主資本合計	178,634	183,031
その他有価証券評価差額金	9,141	△2,941
繰延ヘッジ損益	1,673	△454
土地再評価差額金	8,353	8,124
退職給付に係る調整累計額	△18	△554
その他の包括利益累計額合計	19,149	4,173
新株予約権	220	246
非支配株主持分	67	68
純資産の部合計	198,072	187,520
負債及び純資産の部合計	4,310,569	4,324,388

## 連結損益計算書

(単位：百万円)

	2021年度 (自2021年4月1日 至2022年3月31日)	2022年度 (自2022年4月1日 至2023年3月31日)
経常収益	55,520	72,905
資金運用収益	33,695	44,119
貸出金利息	20,859	22,372
有価証券利息配当金	12,182	21,154
コールローン利息及び買入手形利息	0	102
預け金利息	653	479
その他の受入利息	0	11
役員取引等収益	9,086	9,640
その他業務収益	10,743	14,663
その他経常収益	1,995	4,480
貸倒引当金戻入益	—	2,309
償却債権取立益	0	0
その他の経常収益	1,994	2,171
経常費用	48,274	65,108
資金調達費用	489	1,954
預金利息	165	159
譲渡性預金利息	86	27
コールマネー利息及び売渡手形利息	9	15
売現先利息	21	1,100
債券貸借取引支払利息	108	409
借入金利息	18	21
その他の支払利息	79	221
役員取引等費用	1,976	1,922
その他業務費用	16,448	32,506
営業経費	27,186	27,130
その他経常費用	2,173	1,593
貸倒引当金繰入額	1,180	—
その他の経常費用	993	1,593
経常利益	7,246	7,796
特別利益	184	115
固定資産処分益	184	115
特別損失	468	492
固定資産処分損	144	166
減損損失	324	325
税金等調整前当期純利益	6,962	7,419
法人税、住民税及び事業税	1,851	1,621
法人税等調整額	△268	387
法人税等合計	1,583	2,009
当期純利益	5,379	5,410
非支配株主に帰属する当期純利益	3	0
親会社株主に帰属する当期純利益	5,376	5,409

## 連結包括利益計算書

(単位：百万円)

	2021年度 (自2021年4月1日 至2022年3月31日)	2022年度 (自2022年4月1日 至2023年3月31日)
当期純利益	5,379	5,410
その他の包括利益	△8,795	△14,747
その他有価証券評価差額金	△8,953	△12,082
繰延ヘッジ損益	1,202	△2,128
退職給付に係る調整額	△1,043	△535
包括利益 (内訳)	△3,416	△9,337
親会社株主に係る包括利益	△3,418	△9,338
非支配株主に係る包括利益	1	0

連結株主資本等変動計算書

(単位：百万円)

2021年度 (自2021年4月1日 至2022年3月31日)	株主資本					その他の包括利益累計額					新株 予約権	非支配 株主持分	純資産 合計
	資本金	資本 剰余金	利益 剰余金	自己株式	株主資本 合計	その他 有価証券 評価差額金	繰延 ヘッジ 損益	土地 再評価 差額金	退職給付 に係る調 整累計額	その他の 包括利益 累計額合計			
当期首残高	19,598	13,771	143,043	△2,254	174,159	18,093	471	8,664	1,025	28,255	266	65	202,746
会計方針の変更による累積的影響額			△41		△41								△41
会計方針の変更を反映した当期首残高	19,598	13,771	143,002	△2,254	174,117	18,093	471	8,664	1,025	28,255	266	65	202,705
当期変動額													
剰余金の配当			△1,260		△1,260								△1,260
親会社株主に帰属する当期純利益			5,376		5,376								5,376
自己株式の取得				△2	△2								△2
自己株式の処分		△41		135	93								93
土地再評価差額金の取崩			310		310								310
利益剰余金から資本剰余金への振替		38	△38		—								—
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)						△8,952	1,202	△310	△1,043	△9,105	△45	1	△9,149
当期変動額合計	—	△3	4,387	132	4,516	△8,952	1,202	△310	△1,043	△9,105	△45	1	△4,632
当期末残高	19,598	13,768	147,390	△2,122	178,634	9,141	1,673	8,353	△18	19,149	220	67	198,072

(単位：百万円)

2022年度 (自2022年4月1日 至2023年3月31日)	株主資本					その他の包括利益累計額					新株 予約権	非支配 株主持分	純資産 合計
	資本金	資本 剰余金	利益 剰余金	自己株式	株主資本 合計	その他 有価証券 評価差額金	繰延 ヘッジ 損益	土地 再評価 差額金	退職給付 に係る調 整累計額	その他の 包括利益 累計額合計			
当期首残高	19,598	13,768	147,390	△2,122	178,634	9,141	1,673	8,353	△18	19,149	220	67	198,072
当期変動額													
剰余金の配当			△1,262		△1,262								△1,262
親会社株主に帰属する当期純利益			5,409		5,409								5,409
自己株式の取得				△1	△1								△1
自己株式の処分		△22		45	22								22
土地再評価差額金の取崩			228		228								228
利益剰余金から資本剰余金への振替		22	△22		—								—
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)						△12,082	△2,128	△228	△535	△14,976	25	0	△14,949
当期変動額合計	—	—	4,353	43	4,396	△12,082	△2,128	△228	△535	△14,976	25	0	△10,552
当期末残高	19,598	13,768	151,743	△2,078	183,031	△2,941	△454	8,124	△554	4,173	246	68	187,520

連結キャッシュ・フロー計算書

(単位：百万円)

	2021年度 (自2021年4月1日 至2022年3月31日)	2022年度 (自2022年4月1日 至2023年3月31日)
営業活動によるキャッシュ・フロー		
税金等調整前当期純利益	6,962	7,419
減価償却費	1,662	1,536
減損損失	324	325
貸倒引当金の増減(△)	324	△2,552
賞与引当金の増減額(△は減少)	17	△21
退職給付に係る資産の増減額(△は増加)	△44	80
退職給付に係る負債の増減額(△は減少)	21	175
役員退職慰労引当金の増減額(△は減少)	1	△2
睡眠預金払戻損失引当金の増減(△)	△266	△237
資金運用収益	△33,695	△44,119
資金調達費用	489	1,954
有価証券関係損益(△)	5,330	13,317
金銭の信託の運用損益(△は運用益)	68	59
為替差損益(△は益)	△4	24
固定資産処分損益(△は益)	△40	51
貸出金の純増(△)減	△65,158	△120,070
預金の純増減(△)	164,272	84,990
譲渡性預金の純増減(△)	△1,272	△2,561
借入金(劣後特約借入金を除く)の純増減(△)	197,180	△38,219
預け金(日銀預け金を除く)の純増(△)減	4,928	△512
コールローン等の純増(△)減	437	△2,371
コールマネー等の純増減(△)	3,671	△3,671
債券貸借取引受入担保金の純増減(△)	119,263	△54,707
外国為替(資産)の純増(△)減	1,017	7,259
外国為替(負債)の純増減(△)	9	△8
リース債権及びリース投資資産の純増(△)減	△715	515
資金運用による収入	33,736	43,420
資金調達による支出	△547	△1,576
その他	35,385	15,946
小計	473,359	△93,554
法人税等の還付額	—	595
法人税等の支払額	△3,077	△2,981
営業活動によるキャッシュ・フロー	470,282	△95,940

(単位：百万円)

	2021年度 (自2021年4月1日 至2022年3月31日)	2022年度 (自2022年4月1日 至2023年3月31日)
投資活動によるキャッシュ・フロー		
有価証券の取得による支出	△492,940	△680,306
有価証券の売却による収入	229,858	288,856
有価証券の償還による収入	226,464	260,704
金銭の信託の増加による支出	△53	△68
金銭の信託の減少による収入	2,971	12,923
有形固定資産の取得による支出	△1,234	△2,795
無形固定資産の取得による支出	△138	△136
有形固定資産の売却による収入	887	823
資産除去債務の履行による支出	—	△81
投資活動によるキャッシュ・フロー	△34,183	△120,081
財務活動によるキャッシュ・フロー		
配当金の支払額	△1,259	△1,261
リース債務の返済による支出	△21	△22
自己株式の取得による支出	△2	△1
自己株式の売却による収入	93	22
財務活動によるキャッシュ・フロー	△1,190	△1,263
現金及び現金同等物に係る換算差額	4	△24
現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	434,913	△217,310
現金及び現金同等物の期首残高	506,083	940,996
現金及び現金同等物の期末残高	940,996	723,685

# 大分銀行グループの概要

大分銀行 (2023年3月31日現在)

本店 大分市府内町3丁目4番1号

創立 1893(明治26)年2月1日

資本金 195億9,843万2,500円

店舗数 93カ店(本支店・出張所)左記のほか  
香港駐在員事務所、東京事務所

C D A T M 設置台数 335台  
(うち店舗外109台)

従業員数 1,532名  
※出向者および嘱託、臨時職員を含んでおりません。

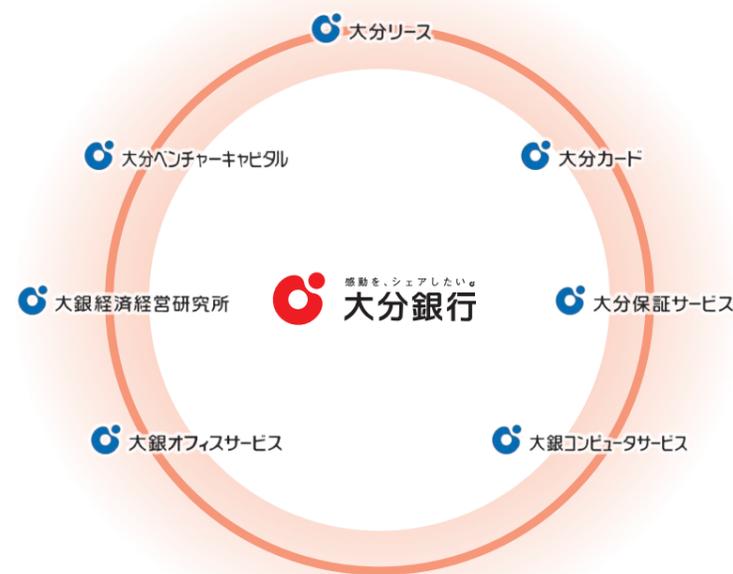
主要勘定 預金等残高 3兆5,554億円  
貸出金残高 2兆982億円  
有価証券残高 1兆3,923億円

健全性 格付けA+ [日本格付研究所(JCR)]



大分銀行グループ (2023年6月30日現在)

高い専門性を持つグループ会社7社が、総合金融サービスを地域のお客さまに提供しております。



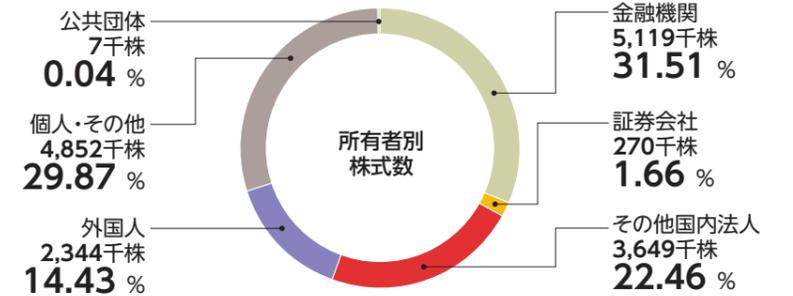
- **銀行業務**  
大銀オフィスサービス(株)  
\*経理関係計算業務
- **リース業務**  
大分リース(株)  
\*リース業
- **その他業務**  
大分保証サービス(株)  
\*債務保証業  
(株)大分カード  
\*クレジットカード業  
大銀コンピュータサービス(株)  
\*コンピュータ関連業務  
(株)大銀経済経営研究所  
\*金融・経済の調査・研究、経営相談業務  
大分ベンチャーキャピタル(株)  
\*ベンチャーキャピタル業

# 株式の状況

株式の状況 (2023年3月31日現在)

発行済株式総数 **16,243千株**  
株主数 **7,192名**

株式分布状況



※千株未満切り捨てで表示しております。

大株主 (上位10先)

(2023年3月31日)

氏名又は名称	住所	所有株式数 (千株)	発行済株式 (自己株式を除く。) の総数に対する 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 (信託口)	東京都港区浜松町二丁目11番3号	1,482	9.39
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	東京都中央区晴海一丁目8番12号	692	4.38
明治安田生命保険相互会社	東京都千代田区丸の内二丁目1番1号	689	4.36
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE USL NON-TREATY CLIENTS ACCOUNT (常任代理人 香港上海銀行東京支店)	50 BANK STREET CANARY WHARF LONDON E14 5NT, UK (東京都中央区日本橋三丁目11番1号)	473	2.99
大分銀行行員持株会	大分県大分市府内町三丁目4番1号	443	2.81
日本生命保険相互会社	東京都千代田区丸の内一丁目6番6号	357	2.26
大同生命保険株式会社	大阪府大阪市西区江戸堀一丁目2番1号	263	1.66
膳所英敏	大分県大分市	223	1.41
株式会社佐伯建設	大分県大分市中島西三丁目5番1号	201	1.27
株式会社アステム	大分県大分市西大道二丁目3番8号	191	1.21
計	—	5,018	31.79

当行の会社概要や財務情報、IR情報等をホームページでもご覧いただけます。



トップページ  
<https://www.oitabank.co.jp/>



株主・投資家の皆さま  
<https://www.oitabank.co.jp/kabunushi/>



編集発行／2023年7月 株式会社 大分銀行 総合企画部広報・SDGsグループ  
〒870-0021 大分市府内町3丁目4番1号 TEL. 097-534-1111  
ホームページアドレス <https://www.oitabank.co.jp/>



この製品は FSC® 認証紙を使用しています。