

サステナビリティへの取り組み

西日本FHグループはかねてより、「地域の発展なくして西日本FHグループの発展なし」との信念のもと、創業支援や環境関連融資等を通じた地域課題の解決に加え、さまざまな地域貢献活動にも積極的に取り組んでいます。

西日本FHグループは、サステナビリティを巡る課題への対応を経営戦略上の重要事項と位置付けており、地域金融グループならではのサステナビリティへの取り組みを推進し、地域と西日本FHグループ自身のサステナビリティを実現します。

グループ経営理念

私たちは、高い志と誇りを持って時代の変化に適応し、お客さまとともに成長する総合力No.1の地域金融グループを目指します。

グループサステナビリティ宣言

私たち西日本フィナンシャルホールディングスグループは、グループ経営理念に基づき、地域の発展とグループ企業価値の向上を目指すとともに、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

グループ人権方針

私たち西日本フィナンシャルホールディングスグループは、グループ経営理念およびグループサステナビリティ宣言に基づき、お客さま・役職員をはじめ、あらゆるステークホルダーの人権を尊重します。

グループ健康経営宣言

私たち西日本フィナンシャルホールディングスグループは、グループ経営理念およびグループサステナビリティ宣言の実現に向け、お客さまのパートナーである役職員の健康保持・増進に取り組んでまいります。

西日本FHグループ「SDGs重点項目」



サステナブルファイナンス実行額目標

2021年度から2030年度までに累計 **2** 兆円

CO₂排出量削減目標

2030年度までに**カーボンニュートラル**

※ 対象はScope1,2。

サステナビリティ経営における重点テーマ

西日本FHグループは、重点テーマの各施策を通じ、地域と西日本FHグループのサステナビリティ向上を図っています。なお、重点テーマ及び各施策は適宜見直しを行います。

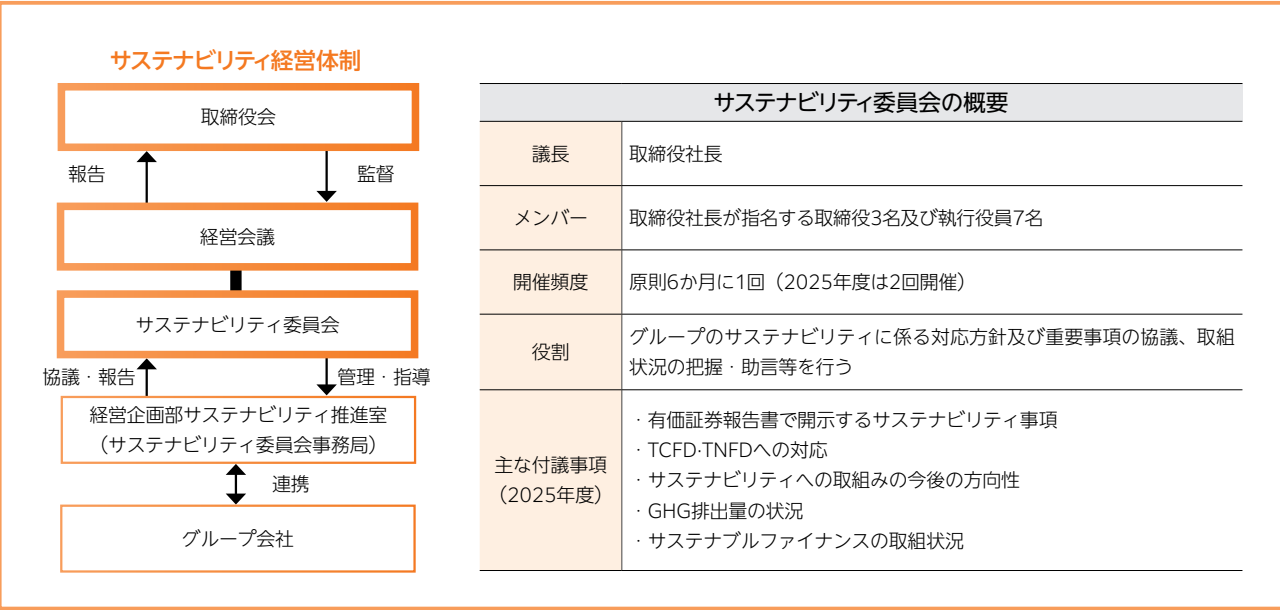
重点テーマ	主な施策	重点テーマ	主な施策
気候変動・自然関連課題への取り組み	●TCFD・TNFDへの対応 ●カーボンニュートラルに向けた取り組み ●お客さまの経営課題に対応したソリューション提供（伴走型企業支援） ●サステナブルファイナンスの取り組み etc.	地域の課題解決に向けた取り組み	●地域の半導体エコシステム構築 ●地域開発への積極的な関与 ●地方公共団体との連携 etc.
人的資本の強化	●戦略人材の育成強化 ●キャリア開発 ●環境整備 ●インナーブランディングの強化 ●ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ●健康経営の推進 etc.	多様な地域貢献活動	●金融経済教育 ●地域のICTリテラシー向上支援 ●顕彰事業 ●文化・芸術活動 ●役職員による地域貢献活動 ●SDGsへの取り組み支援 etc.
人権尊重の取り組み	●「グループ人権方針」の制定 ●教育・研修等の実施 ●通報・相談窓口の設置 etc.	地域の産業・雇用創出への取り組み	●スタートアップ支援態勢の強化 ●スタートアップの発掘 ●創業企業との接点拡大 ●創業企業への金融支援 etc.

地域と西日本FHグループ自身のサステナビリティの実現

サステナビリティにかかる経営体制

西日本FHIは、取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会において、グループのサステナビリティに係る対応方針や重要事項の協議、取組状況の把握・助言等を行っています。サステナビリティ委員会での協議内容は、経営会議での審議・決定を経て経営戦略やリスク管理に反映させるとともに、取締役会に報告しています。取締役会は、報告された内容に対して適切に監督しています。

サステナビリティに係る具体的な活動については、経営企画部サステナビリティ推進室が一元的に統括し、グループ各社の取組状況のモニタリングや施策のフォローを行っています。



気候変動・自然関連課題への取組み

近年、世界各国で気温上昇、干ばつ、森林生態系の劣化等、さまざまな問題が生じています。西日本FHグループの主要地盤である九州・福岡においても、記録的な豪雨災害が発生しており、気候変動・自然関連課題への対応は、持続可能な地域社会の実現にとって大きな課題となっています。

西日本FHは、2021年4月にTCFD*提言への賛同を表明し、同提言等に沿った情報開示を行うとともに、お客さまの気候変動・自然関連課題への取組みを支援しています。

※ 金融安定理事会(FSB)が、投資家の適切な投資判断に資する気候関連財務情報開示を企業へ促すことを目的に設立したタスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)。

ガバナンス

西日本FHは、取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会において、気候変動・自然関連課題への対応方針や重要事項の協議、取組状況の把握・助言等を行っています(詳細はP52参照)。

戦略

西日本FHグループは、グループサステナビリティ宣言において、「地域の発展とグループ企業価値の向上を目指すとともに、持続可能な社会の実現に貢献」していくことを掲げており、気候変動・自然関連課題への対応を経営戦略における重要課題と位置付け、気候変動・自然関連課題それぞれに関するリスク及び機会を踏まえたさまざまな施策を展開しています。

気候変動に関するリスク

西日本FHは、気候変動に関する主なリスクを以下のとおり認識しています。

		リスクの内容	時間軸	リスクカテゴリー
移行リスク	環境規制の強化	投融資先における炭素税導入や温室効果ガス排出に関する規制の強化等の政策・規制変更に伴う損失発生	中期～長期	信用リスク
	革新的な技術開発	脱炭素社会への移行に伴う技術革新や急速な構造変化による投融資先における資産価値毀損及び損失発生	中期～長期	信用リスク
	評判変化	気候変動問題への対応がステークホルダーの期待から乖離することによる西日本FHグループの企業価値減少	短期～長期	オペレーショナル・リスク (風評リスク)
物理的リスク	台風・豪雨等による風水害	西日本FHグループの営業拠点の毀損	短期～長期	オペレーショナル・リスク (有形資産リスク)
		投融資先における担保資産の価値毀損	短期～長期	信用リスク
		投融資先における操業停止による損失発生	短期～長期	信用リスク
		甚大・広範な被害による金融市場の混乱	短期～長期	市場リスク
	気温変動・海面上昇	気温の変動や気象パターンの変化等、慢性的な気候変化によってもたらされる西日本FHグループ及び投融資先における事業活動等への影響	長期	信用リスク オペレーショナル・リスク (有形資産リスク)

※ 時間軸における短期は3年未満、中期は3年～10年、長期は10年起。

シナリオ分析

西日本FHは、気候変動リスクが顕在化した場合の影響が特に大きいと考えられる西日本シティ銀行において、想定する自然災害や分析対象に一定の前提を置いた上で、複数の将来シナリオに基づく分析を実施し、想定されるリスク量を試算しています。

以下の対象、手法及びシナリオを前提とした分析において、移行リスク・物理的リスクのいずれも、財務への影響は限定的であると評価しています。西日本FHは、継続的にシナリオ分析の対象の拡大及び分析手法の高度化に取り組んでいきます。

	移行リスク	物理的リスク
分析対象	電力、石油・ガス、石炭、鉄道輸送、トラックサービス、自動車・部品、航空貨物輸送、航空旅客輸送、海運、金属・鉱業セクター	水害による事業性融資先の国内の担保物件の毀損及び国内の事業性融資先の事業停止に伴う財務悪化
分析手法	炭素税の導入等に伴う炭素価格の上昇や、市場環境の変化等が企業業績に与える影響を分析	ハザードマップをもとに、浸水による担保物件の毀損額と事業停止に伴う売上高減少率を算出
使用シナリオ	IEA（国際エネルギー機関）1.5℃シナリオ、NGFS（気候変動リスク等に係る金融当局ネットワーク）1.5℃シナリオ	IPCC（国連気候変動に関する政府間パネル）2℃・4℃シナリオ
分析結果	2050年までに発生しうる追加信用コスト 累計360～730億円	2050年までに発生しうる追加信用コスト 単年度最大80～90億円

炭素関連資産

TCFD提言附属書(2021年改訂版)の定義に基づく炭素関連資産について、西日本シティ銀行の与信残高に占める割合は33.73%となっています。

エネルギー	運輸	素材・建築物	農業・食糧・林業製品	合計
2.15%	3.75%	26.25%	1.58%	33.73%

※ 日銀業種分類をベースに該当業種を選定し集計。
※ 「エネルギー」は、再生可能エネルギー発電事業向けを除く。
※ 2026年3月末の貸出金・支払承諾等(コミットメントラインの空き枠を除く)の合計値で算出。

気候変動に関する機会

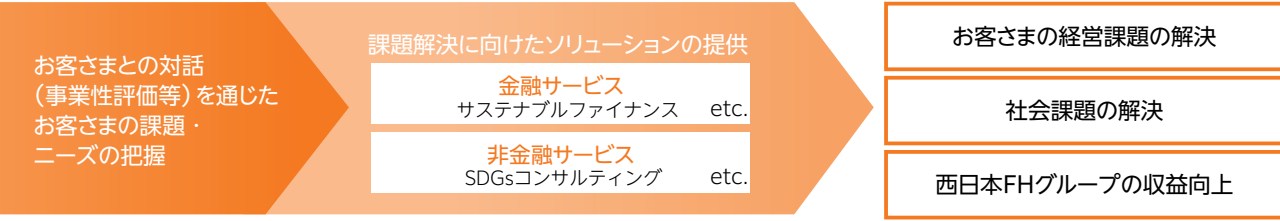
西日本FHは、気候変動に関する主な機会を以下のとおり認識し、脱炭素社会への移行(トランジション)をはじめとするお客さまの気候変動対応に金融・非金融の両面でソリューションを提供しています。

機会の内容		時間軸
製品・サービス	脱炭素社会への移行に伴うサステナブルファイナンス需要の増加	短期～長期
	脱炭素社会への移行に伴うGHG排出量可視化・削減の支援等に関するコンサルティングの増加	短期～長期
	自然災害の激甚化に備えたインフラ投資等に伴う資金需要の増加	短期～長期
資源効率	西日本FHグループの事業施設等の省資源、省エネルギー化等による事業コストの低下	短期～長期

※ 時間軸における短期は3年未満、中期は3年～10年、長期は10年起。

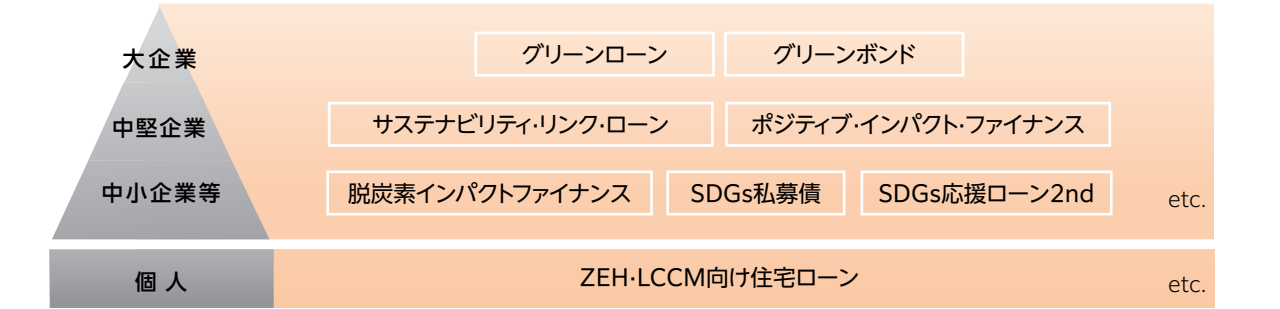
お客さまの経営課題に対応したソリューション提供(伴走型企業支援)

西日本FHグループは、お客さまとの対話を通じてサステナビリティ関連の課題や取組状況を把握・共有し、お客さまの経営課題やニーズに応じた幅広いソリューションを金融・非金融の両面で提供しています。



お客さまに応じたサステナブルファイナンスの提供

西日本シティ銀行及び長崎銀行は、お客さまのサステナビリティへの取組みを最適なファイナンスで支援しています。



【サステナブルファイナンスの商品例】

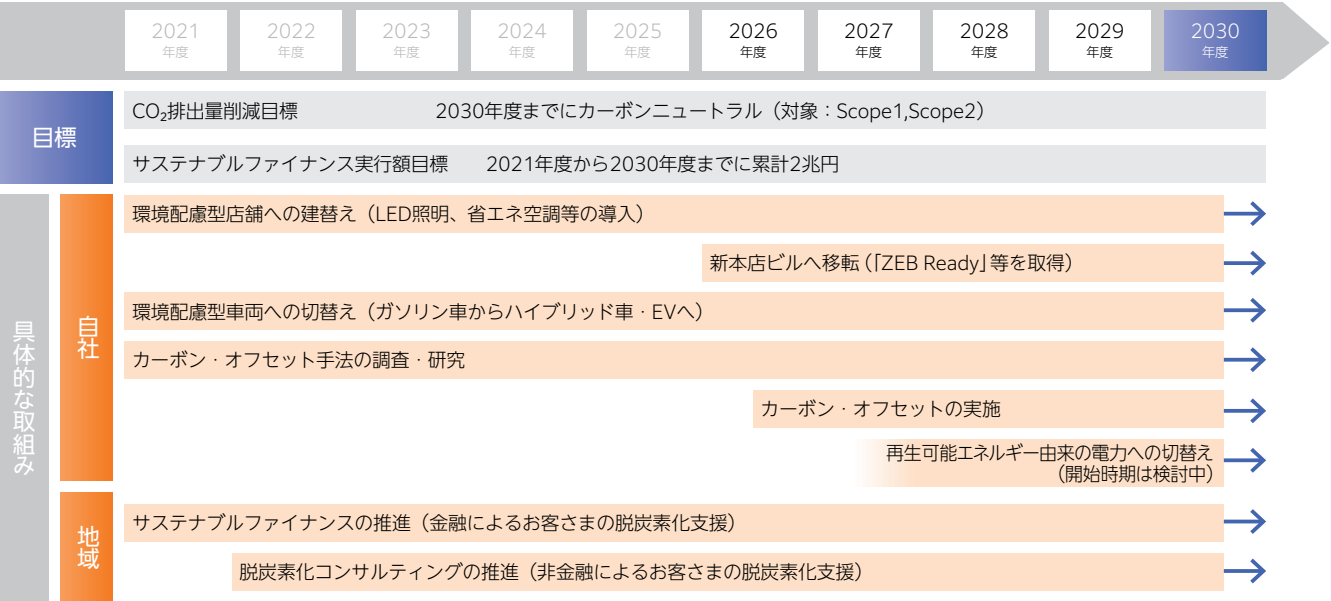
ポジティブ・インパクト・ファイナンス	ZEH・LCCM向け住宅ローン
お客さまの企業活動が、環境・社会・経済に与える影響を包括的に分析し、ポジティブインパクトの向上と、ネガティブインパクトの緩和・低減に向けた取組みを支援する融資	ZEH住宅* ¹ 及びLCCM住宅* ² を対象に金利を優遇する住宅ローン ※1 1年間の一次エネルギー消費をゼロ以下にする住宅。 ※2 建設から処分までのライフサイクル全体を通じ、CO ₂ 排出量をマイナスにする住宅。

SDGs債への投資

西日本シティ銀行は、環境・社会課題の解決に資する投資の一環として、グリーンボンドやソーシャルボンド等のSDGs債への投資を実施しています。なお、2025年度の投資実績は373億円でした。

カーボンニュートラルに向けたロードマップ

西日本FHは、気候変動に関するリスク及び機会に対処するため、グループのCO₂排出量削減目標「2030年度までにカーボンニュートラル（対象：Scope1、Scope2）」を策定し、その達成に向けて、事業活動を通じたCO₂排出量の把握に努めるとともに、CO₂排出量の削減に取り組んでいます。併せて、持続可能な社会の実現に資するファイナンスを「サステナブルファイナンス」と位置付け、グループの実行額目標「2021年度から2030年度までに累計2兆円」を策定し、その達成に向けて、お客さまの気候変動対応をはじめとする環境・社会課題の解決支援に取り組んでいます。



自社のカーボンニュートラルに向けた取り組み

環境配慮型店舗への建替え

西日本シティ銀行は、太陽光発電、雨水利用、LED照明、省エネ空調等のエコ設備を備えた「環境配慮型店舗」への建替えを進めています（2026年3月末現在41店舗）。なお、2025年度にリニューアルオープンした大分支店は「Nearly ZEB」、佐賀支店は「ZEB Ready」を取得しました。



また、2026年7月に開業した西日本シティ銀行の新店ビル「西日本シティビル」は、優れた環境配慮技術を積極的に採用しています。業務フロア部分等には、次世代人検知センサーを導入し、人の在・不在情報等を活用して照明や空調、外気量を自動制御し、省エネルギー化を図っています。さらに、雨水利用システム等による水資源の有効活用、Low-Eペアガラス^{※1}や断熱材の厚みによる外皮性能の向上等により、建物全体のエネルギー性能を向上させています。これらの取り組みを通して、同ビルは「ZEB Ready」をはじめとした、国内外の先進的な7種類^{※2}の環境関連認証（予備認証を含む）を取得しています。

※1 複層ガラスの内側に熱の伝わりを抑えるLow-E膜をコーティングし、断熱性能と日射遮蔽性能を両立する高性能ガラス。全ての窓ガラスにLow-Eペアガラスを採用。
※2 ①BELS「ZEB Ready」認証取得、②WELL認証（WELL Core）「ゴールドランク」予備認証取得、③LEED認証「ゴールドランク」予備認証取得、④DBJ Green Building認証「5リング」プラン認証（予備認証）取得、⑤CASBEE福岡「5ランク」認証取得、⑥CASBEE-ウェルネスオフィス評価「5ランク」認証取得、⑦CASBEE SDGs「5リング」取得（自己評価）。

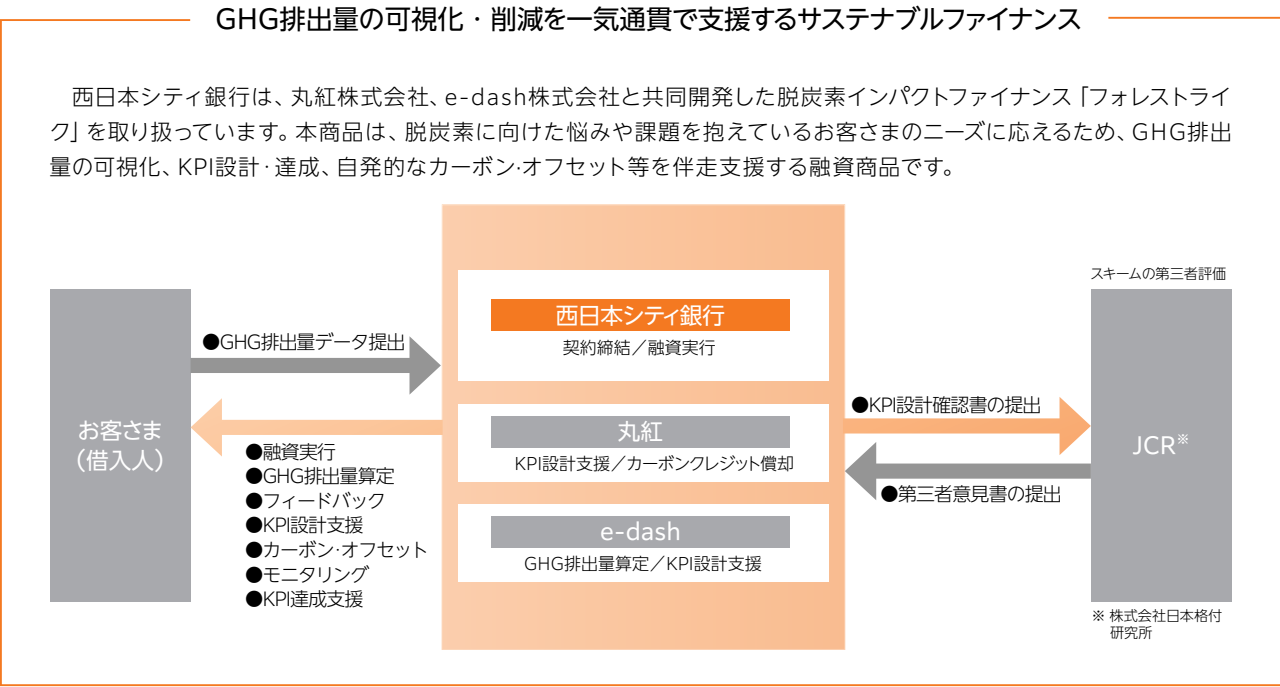
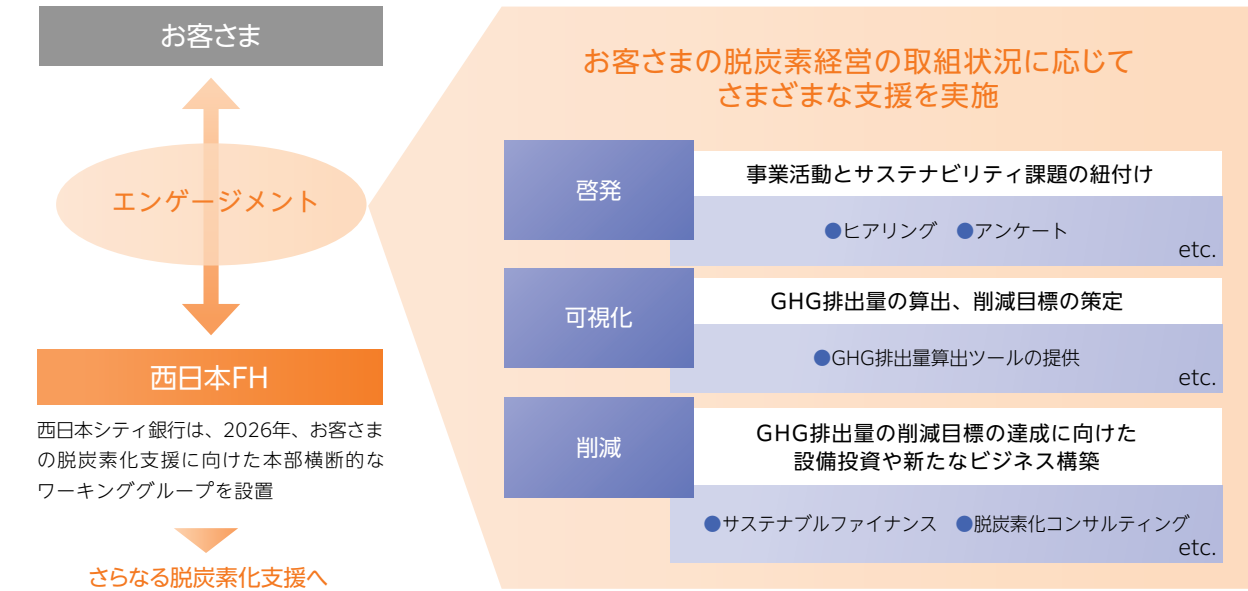
環境配慮型車両への切替え

西日本シティ銀行は、使用する営業車両等について、ハイブリッド車やEVへの切替えを進めています（2026年3月末現在ハイブリッド車・EV合計324台）。また、西日本シティ銀行の営業拠点の駐車場にEVの充電環境を整備（2026年3月末現在12拠点）しており、一部は行員以外も利用可能です。

地域・お客さまのカーボンニュートラルに向けた取り組み

西日本FHグループは、お客さまとの対話（エンゲージメント）を行い、お客さまの脱炭素経営の取組状況に応じて、啓発・可視化・削減という段階を踏みながら、金融・非金融の両面で脱炭素化を支援しています。

【脱炭素化に向けたエンゲージメントのステップ】



また、西日本FHグループは、地域の脱炭素化の推進に向けて、地方公共団体等と連携し、さまざまな取り組みを実施しています。

【連携事例】

- 古賀市との脱炭素に関する連携（詳細はP44参照）
- 福岡市と共同での環境省「脱炭素先行地域」への採択
- 地域の環境関連の会議体への参加
- 九州・沖縄地銀連携協定における地域のサステナビリティの推進
- etc.

自然に関するリスク

あらゆる企業活動は、自然資本(地球上の生物資源・非生物資源といった天然資源のストック)から得られる生態系サービスを活用していると言われており、地域の産業は地域の自然資本と依存関係にあると考えられています。

西日本FHIは、地域の自然資本を守ることは持続可能な地域経済の実現という面からも重要だと考え、外部コンサルティング会社と協働のうえ、中核子会社である西日本シティ銀行の投融資先の事業活動と自然資本との関連性について、TNFDのLEAPアプローチに沿った分析を行っています。

自然への依存・影響の分析

西日本シティ銀行における総与信残高に占める割合の高いセクターより、12セクターを選定し、それらの事業活動による自然への依存及び自然へ与える影響をENCORE^{※1}を用いて分析しました。また、西日本シティ銀行のポートフォリオ上における各セクターの位置付けをより明確にするため、各セクターの与信残高の大きさ^{※2}と照らし、依存及び影響の大きさを確認しました。

分析の結果、多くのセクターが「水供給」や「水質浄化」または「水害緩和」に関連する生態系サービスに高いレベル^{※3}で依存していることを認識するとともに、「妨害(騒音、光等)」、「大気汚染物質排出」、「水・土壌への有害汚染物質排出」等の影響のレベルが高いセクターの存在を認識しました。また、与信残高が小・中のグループに属するセクターにおいて、自然への依存・影響が比較的大きい傾向にあることを認識しました。

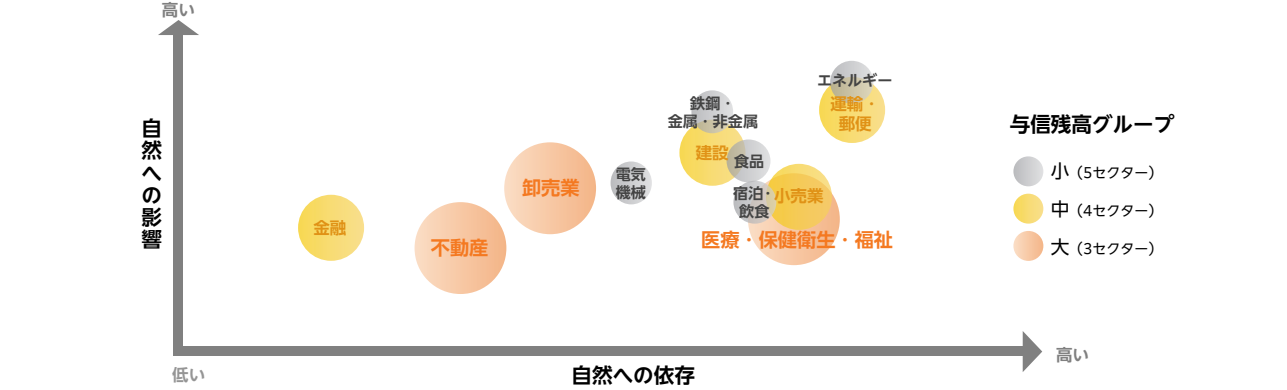
【自然資本への依存・影響に関するヒートマップ】

セクター名	与信残高	水関連・水害緩和				汚染・公害緩和・大気関連				文化・福利			
		水供給	水浄化	流量	降雨パターン	洪水緩和	嵐・暴風雨	固形廃棄物浄化	土壌	大気浄化	気候調整	騒音	レクリエーション
食品	小	H	VH	H	-	M	M	M	L	VL	VL	-	-
鉄鋼・金属・非金属	小	H	M	H	M	M	M	L	M	M	VL	VL	-
建設	中	M	M	M	VH	M	M	VL	H	VL	M	VL	-
エネルギー	小	VH	M	VH	M	VH	M	M	VH	VL	M	VL	-
運輸・郵便	中	L	M	M	VH	H	H	-	H	M	M	VL	VH
卸売業	大	M	-	M	VL	M	L	-	L	-	VL	VL	-
小売業	中	M	-	H	VL	VH	H	-	M	L	VL	-	VH
金融	中	VL	-	VL	-	VL	VL	-	VL	-	VL	-	-
不動産	大	VL	-	VL	-	VL	L	-	M	VL	VL	VL	-
宿泊・飲食	小	M	VH	L	M	VL	L	M	L	VL	M	M	VH
医療・保健衛生・福祉	大	M	VH	H	-	H	H	M	L	VL	VL	VL	-
電気機械	小	M	M	M	M	M	M	M	L	VL	VL	VL	-

セクター名	与信残高	妨害(騒音、光等)	淡水の利用面積	GHGの排出	海底利用面積	GHG以外の大気汚染物質排出	その他の生物資源採取	固形廃棄物の発生と排出	土地使用面積	水・土壌への有害汚染物質排出	水の使用量	外来種の持ち込み
食品	小	M	-	M	-	M	M	M	L	M	M	-
鉄鋼・金属・非金属	小	VH	-	H	-	H	-	M	L	VH	M	-
建設	中	VH	M	H	M	L	-	M	L	H	L	L
エネルギー	小	VH	H	VH	M	VH	-	H	M	VH	M	-
運輸・郵便	中	VH	M	H	M	VH	-	M	M	M	M	VH
卸売業	大	L	-	M	-	L	-	VL	L	L	M	VH
小売業	中	VL	-	M	-	M	-	L	L	M	M	-
金融	中	L	-	L	-	VL	-	VL	M	L	L	-
不動産	大	L	-	VL	-	VL	-	VL	L	L	L	-
宿泊・飲食	小	L	L	L	-	L	-	M	L	L	L	M
医療・保健衛生・福祉	大	L	-	VL	-	L	-	M	L	L	L	L
電気機械	小	M	-	L	-	L	-	L	L	H	M	-

※1 投融資先企業の自然資本への依存・影響度を金融機関が評価するために用いられるツール。
※2 各セクターの与信残高が総与信残高に占める割合に応じて、小・中・大の3つのグループに分類。
※3 ENCOREでは5段階(VL=非常に低い、L=低い、M=中レベル、H=高い、VH=とても高い)で依存・影響度を評価しており、HまたはVHを高いレベルと認識。

【与信残高と自然資本への依存・影響に関するバブルチャート^{※4※5}】



※4 ENCOREの5段階評価を1~5のスコア(VL=1、L=2、M=3、H=4、VH=5)に置き換えて作成。依存において、生態系と直接的な関与が限定的な文化・福利を参照)は、スコアに50%の重みを乗じて評価。
※5 円の大きさは、与信残高グループ別の与信残高の大きさを反映。

地理的リスクの分析

西日本シティ銀行の投融資先の事業拠点が多く位置する福岡市について、「生物多様性の重要性」・「生態系の十全性」・「物理的水リスク」の3つの観点から、地理的リスクを分析しました。

分析の結果、福岡市においては、「生物多様性の重要性」の観点で保護地域等の保全上重要となる地域が多く位置しているほか、「生態系の十全性」の観点では、従前の生態系が多く残存しており、事業活動を行う上で注意が必要であることを認識しました。また、「物理的水リスク」の観点では渇水や洪水などに一定の注意が必要であることを認識しました。

福岡市の「生態系の十全性」の分析イメージ^{※3}



【分析の概要】

TNFDにおける要注意地域^{※1}の観点や推奨参照データセット等を参照し、福岡市を対象として、以下の調査項目について分析^{※2}。

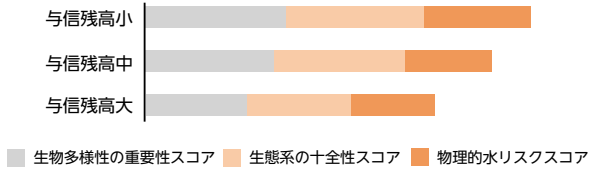
- 生物多様性の重要性:保護地域、生物多様性重要地域(KBA:Key Biodiversity Area)
- 生態系の十全性:平均生物種豊富度(MSA:Mean Species Abundance)、生態地域保全性指数(Erli:Ecoregion Intactness Index)
- 物理的水リスク:ベースライン水ストレス、河川洪水リスク、水質総合指数

※1 生態学的に重要もしくは脆弱性が高く、企業活動による影響やリスクが顕在化しやすい地域。
※2 分析に用いたデータの出典は以下のとおり。
・保護地域、KBA:Global Forest Watch
・MSA:GLOBIO
・Erli:Beyer, H.L. et al. (2020)
・ベースライン水ストレス、河川洪水リスク:Aqueduct (WRI)
・水質総合指数:WWF Water Risk Filter (WWF)
※3 分析を行った観測のうち、生態系の十全性に係るMSAの分析イメージ。地図は、ArcGISを用いて作成。福岡市の境界データの出典は、国土数値情報。

自然への依存・影響と地理的リスクを合わせた分析

投融資先の自然への依存・影響と地理的リスクの関係性について分析するため、与信残高別で3グループ(小・中・大)に分類し、投融資先の自然への依存・影響及び福岡市の地理的リスクの分析を「生物多様性の重要性」、「生態系の十全性」、「物理的水リスク」の3つの観点からスコア化しました。分析の結果、与信残高が小のグループほどスコアが高く、自然との関係性が強いことを認識しました。

【与信残高グループ別自然関連スコア】



これらの分析より、西日本FHIは自然に関する主なリスクを以下のとおり認識しています。

		リスクの内容	時間軸	リスクカテゴリー
移行リスク	生物多様性保全対策の強化に向けた各種汚染対策等の規制の強化	新規制対応コストの発生・増加による投融資先企業の業績悪化	中期～長期	信用リスク
	水関連規制の強化	新規制対応コストの発生・増加による投融資先企業の業績悪化	中期～長期	信用リスク
物理的リスク	台風・豪雨等による風水害、地震、津波等	甚大・広範な被害による金融市場の混乱（修繕・設備費等の管理コストや水インフラの災害対策強化需要の増加）	短期～長期	市場リスク
	湿地・森林の荒廃、水質汚染、異常少雨増等	水使用量の抑制・減少による投融資企業の業績悪化	中期～長期	信用リスク

※ 時間軸における短期は3年未満、中期は3年～10年、長期は10年超。
※ 気候変動に関するリスク(P53参照)に記載しているものと同様のリスクについては、内容を省略。

自然に関する機会

西日本FHIは、分析の結果より、サステナブルファイナンス等を通じて、投融資先の生態系保護等の取り組みを後押しすることが、地域の自然資本の向上につながると認識しました。

西日本FHIは、自然に関する主な機会を以下のとおり認識しています。

		機会の内容	時間軸
製品・サービス、技術	グリーンボンド等の資金調達需要の高まりに伴う投融資機会の増加		短期～長期
	水に関連する対応（節水・漏水・浸水対策等）のための製品・サービス需要の高まりに伴う投融資機会の増加		短期～長期
	水資源の効率的・循環的な利用技術の開発や、節水・渇水対策の技術開発の進展に伴う新技術への投融資機会の増加		短期～長期
生態系の保護、修復、再生	自然を基盤とした解決策、生態系を活用した防災・減災等の新規市場の拡大による新投融資機会の増加		中期～長期

※ 時間軸における短期は3年未満、中期は3年～10年、長期は10年超。
※ 気候変動に関する機会(P54参照)に記載しているものと同様の機会については、内容を省略。

リスク管理

西日本FHは、影響度や蓋然性の観点から、サステナビリティに関するリスクをトップリスク(詳細はP88参照)の一つとして特定しています。

気候変動については、リスク等の特定・評価のため、シナリオ分析を実施しており、その結果等を通じ、気候変動に起因する移行リスクや物理的リスクが、西日本FHグループ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います。自然関連課題については、投融資先の事業活動と自然資本との関連性についての分析を進めています。

また、環境・社会に大きな影響を与える可能性が高い特定のセクター等に対する投融資については、方針を定め、適切に対応しています。

今後も継続的に、サステナビリティ関連のリスクをコントロールするための態勢整備等に努めていきます。

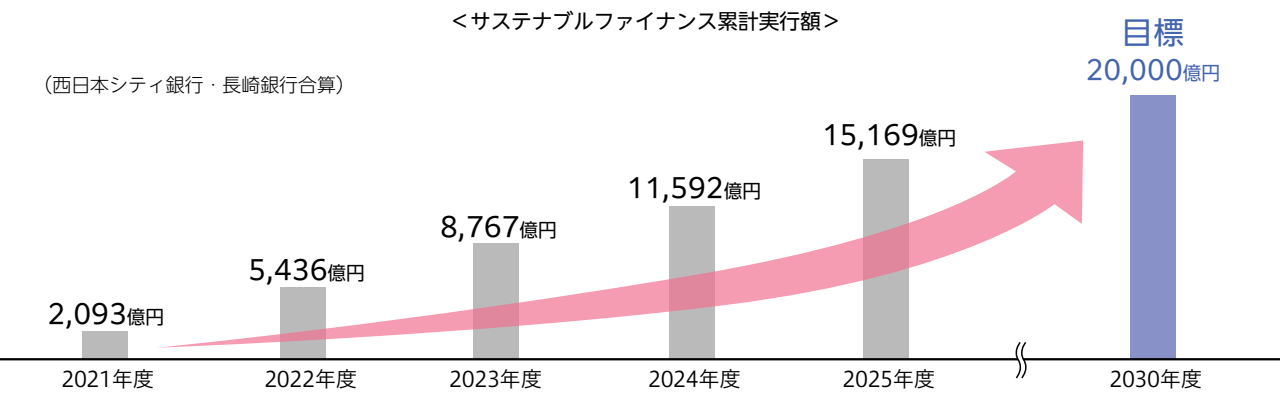
【特定セクター等に対する投融資方針】

1. 石炭火力発電	石炭火力発電所の新規建設及び既設発電所の拡張を資金使途とする投融資は原則として取り組みません。 ただし、例外的に取組みを検討する場合は、所在国のエネルギー政策・事情、発電効率性能、環境・社会への影響等を総合的に勘案したうえで、個別案件ごとに慎重に判断します。
2. 森林伐採事業	森林伐採を伴う事業に対する投融資を検討する場合は、国際認証の取得状況、生物多様性や生態系への影響、環境・社会への配慮等を確認したうえで、個別案件ごとに慎重に判断します。
3. パーム油農園開発	パーム油農園開発事業に対する投融資を検討する場合は、国際認証の取得状況、生物多様性や生態系への影響、環境・社会への配慮等を確認したうえで、個別案件ごとに慎重に判断します。
4. クラスター弾等の非人道兵器の製造	クラスター弾等の非人道兵器の製造に関与していると認識した事業に対する投融資は、資金使途を問わず取り組みません。
5. 人権侵害	人身売買、児童労働、強制労働等の人権侵害に関与していると認識した事業に対する投融資は、資金使途を問わず取り組みません。

指標と目標

サステナブルファイナンス実行額

西日本FHは、環境関連融資や創業支援等の持続可能な社会の実現に資するファイナンスを「サステナブルファイナンス」と位置付け、グループの実行額目標「2021年度から2030年度までに累計2兆円」を策定しています。お客さまの気候変動対応をはじめとする環境・社会課題の解決支援を通じて目標達成を目指します。



※ 2021年度から各年度末までの累計実行額。

【サステナブルファイナンスの対象】

主な投融資対象・商品	
● 再生可能エネルギー発電事業	● 低・脱炭素化に資する設備投資
● 創業支援	● 地方創生
● SDGs私募債	● サステナビリティ・リンク・ローン
● ポジティブ・インパクト・ファイナンス	● グリーンボンド
● ソーシャルボンド	● サステナビリティボンド
etc.	

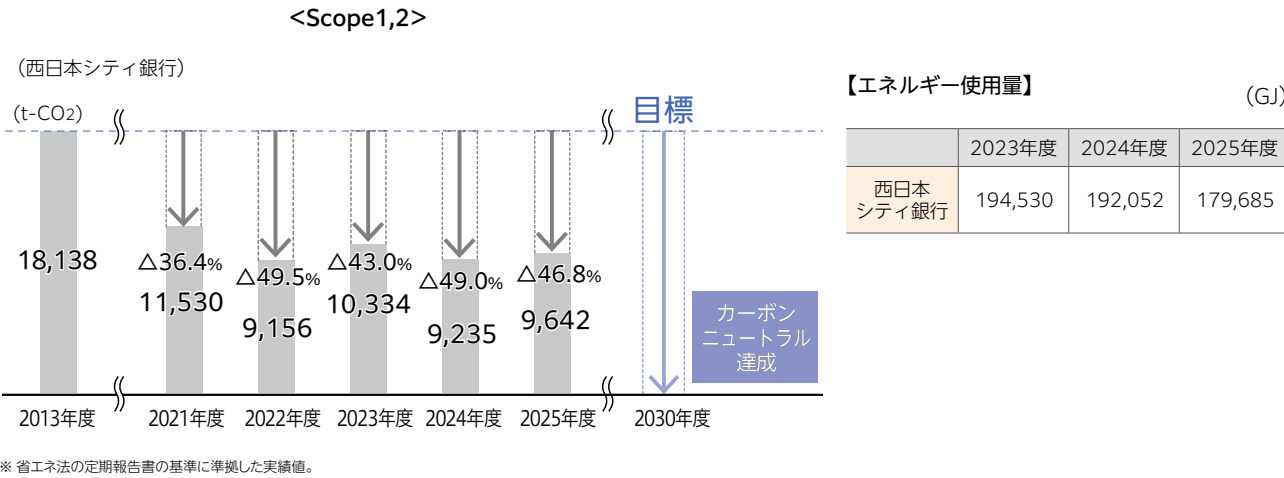
【気候変動対応に資する投融資実行額】

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
西日本シティ銀行	15,303	60,864	73,796	79,341	89,333
長崎銀行	175	7	300	1,120	305
合計	15,479	60,871	74,096	80,461	89,639

GHG排出量

Scope1,2

西日本FHグループは、グループのCO₂排出量削減目標「2030年度までにカーボンニュートラル(対象:Scope1, Scope2)」の達成に向け、事業活動を通じたCO₂排出量の把握に努めるとともに、CO₂排出量の削減につながる具体的な取り組みを実施しています。



Scope3カテゴリ15

西日本シティ銀行及び長崎銀行における、2025年度のScope3カテゴリ15を算出した結果、対象先のGHG排出量は約217万t-CO₂e (データ品質スコアの加重平均は約3.2)となりました。

引き続き、お客さまとのエンゲージメントを通じて、Scope3カテゴリ15の削減及びデータ品質スコアの改善に取り組みます。

【Scope3カテゴリ15(西日本シティ銀行・長崎銀行合算)】

セクター		排出量	セクター		排出量
エネルギー	石油・ガス	50,218	素材・建築物	金属・鉱業	192,031
	石炭	1,253		化学	174,255
	電力・ユーティリティ	556,035		建設資材	58,754
運輸	航空貨物	1,147		資本財	85,982
	旅客空輸	8,468		不動産管理・開発	45,912
	海上輸送	154,272	農業・食糧・林業製品	飲料	2,184
	鉄道輸送	20,348		農業	16,872
	トラックサービス	180,127		加工食品・加工肉	67,207
	自動車・部品	27,210		製紙・林業製品	43,764
その他			合計		2,175,420

【算出方法・対象】

- ・ [C-Turtle® FE] を用いて、PCAFスタンダードに基づき、CDPデータやサステナビリティレポート等から開示情報が取得できる先は実測値、その他の先は推計値により算出。
- ・ 算出対象は、西日本シティ銀行及び長崎銀行におけるビジネスローン全体(算出に必要なデータが不足している先を除く)。2025年度の対象先の融資額54,187億円は、ビジネスローン全体の97.9%に相当。
- ・ 対象先のGHG排出量は、Scope1,2の合計。

【参画する主な環境関連イニシアティブ】

AI活用による業務変革

西日本シティ銀行は、2018年4月より、「業務フロー革新」「デジタル革新」「リソース革新」を柱とする「業務革新」を開始し、この取組みは、単に事務量や経費等の削減にとどまらず、西日本シティ銀行始まって以来と言っても過言ではないほどの大きな質的变化を組織全体にもたらしました。

業務革新の取組みにより、当初期待された効果が概ね達成された状況を踏まえ、足下では、AI活用等を通じた生産性向上等に軸足を置いた活動を展開しています。

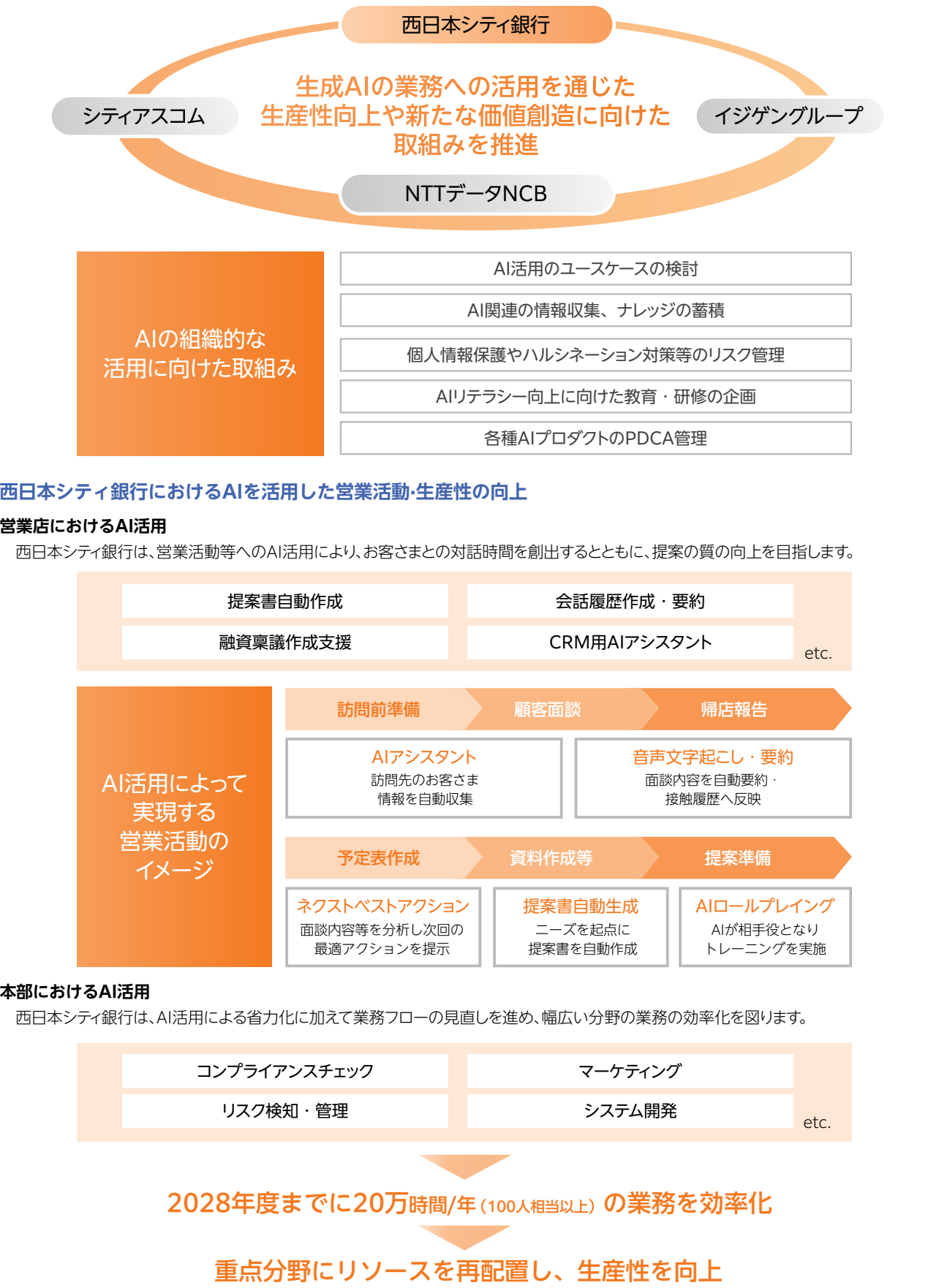
これまでの業務革新の取組み

西日本シティ銀行は、業務革新の取組みを通して、大幅な業務の見直しやリソースの再配分を進め、約1,500人分の本支店事務量を削減するとともに、捻出した人員の重点分野への再配置を行ってきました。



グループ横断的なAI活用の推進

西日本FHグループは、省力化・高度化の両面から生成AIの業務への活用をグループ一体となって推進し、捻出した人員を重点分野へ再配置することで、グループ全体の生産性の向上を目指します。



人的資本の強化

西日本FHグループは、「地域のお客さまの課題の解決」「西日本FHグループの持続的成長」「従業員のWell-being実現」を果たすべき役割として位置付け、経営戦略に連動した人財戦略の実現に取り組んでいます。

新中期経営計画「未来共創 2029 ～ ともに歩む、未来を拓く ～」では、人的資本の強化を基本戦略「経営基盤強化戦略」における重点施策と位置付け、学びとキャリア実現の両面から従業員一人ひとりの成長をサポートします。

学びの支援

西日本シティ銀行は、銀行員として必要な知識やスキルを習得することを目的とした「育成枠制度(入行後1年間の育成プログラム)」をはじめとした階層別育成、業務別育成、専門性の強化を目的とした戦略人財(コンサルティング人財・DX人財・企画人財・専門人財)の育成等を進めています。本中計では、これらの育成プログラムを「NCBアカデミー」として体系化し、人財の育成を戦略的に進めています。

キャリア実現の支援

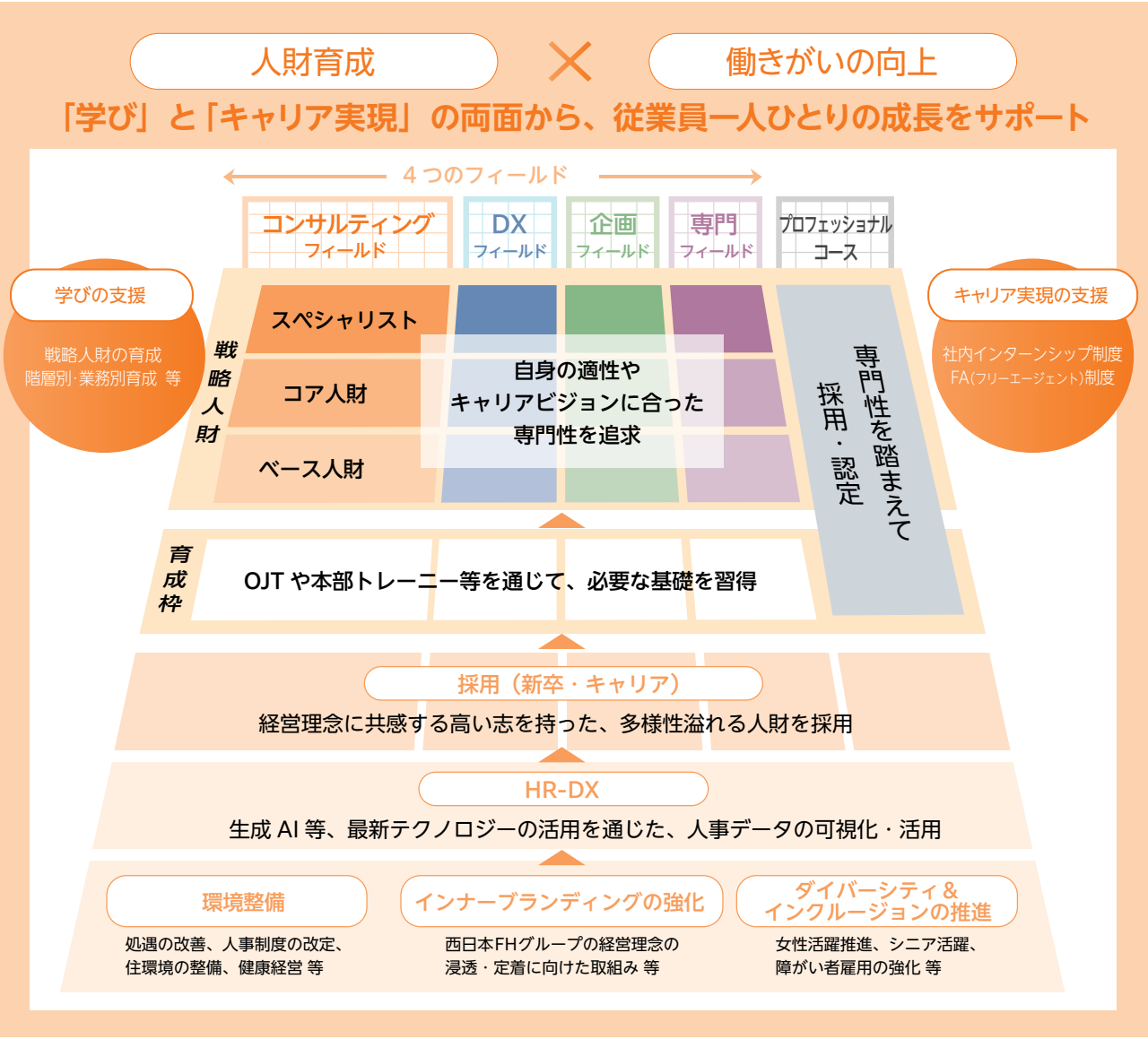
西日本シティ銀行は、社内インターンシップ制度やFA(フリーエージェント)制度等により、従業員の目指すキャリアの実現を後押ししています。また、2026年度には、多様な人財が自らの強みを発揮し、成長し続けられる環境の整備を目的として、人事制度の改定(マスターキャリアコースの新設・プロフェッショナルコースの新設・選択制DCの導入等)を予定しています。

お客さま/地域/従業員/株主から最も支持され、選ばれる地域金融グループ

地域のお客さまの課題の解決

西日本FHグループの持続的成長

従業員のWell-being実現



人財育成

新卒採用・キャリア採用

西日本FHグループは、経営戦略の実現には、経営理念に共感する高い志を持った、多様性溢れる人財の確保が重要との考えのもと、西日本FHグループへの理解を深めてもらうため、5daysインターンシップやオープン・カンパニーを開催しています。

こうした取り組みを通じて、2026年度は、西日本FHグループ全体で314名の新卒者を採用しました。このうち、西日本シティ銀行は、259名(うち高卒者32名)の新卒者を採用しました。また、2018年度からキャリア採用を強化しており、2025年度(2025年4月～2026年3月)には35名を採用しました。

新卒採用者数(2026年4月入社)

(西日本シティ銀行)

259名

総合職177名、地域総合職19名、
地域特定職63名(うち高卒者32名)

(長崎銀行) (西日本シティ証券) (九州カード) (シティアスコム)

16名 6名 5名 28名

キャリア採用者数(2025年度 累計)

(西日本シティ銀行)

35名

キャリア採用者を含め、以下の専門家が在籍(2026年3月末現在)

弁護士 公認会計士 税理士 社会保険労務士 etc.

3名 2名 1名 10名

就職人気企業ランキング

(西日本シティ銀行)

就職希望企業ランキング
(株式会社キャリアタス)

エリア別ランキング<九州・沖縄> 3位

就職企業人気ランキング
(株式会社マイナビ×株式会社日本経済新聞社)

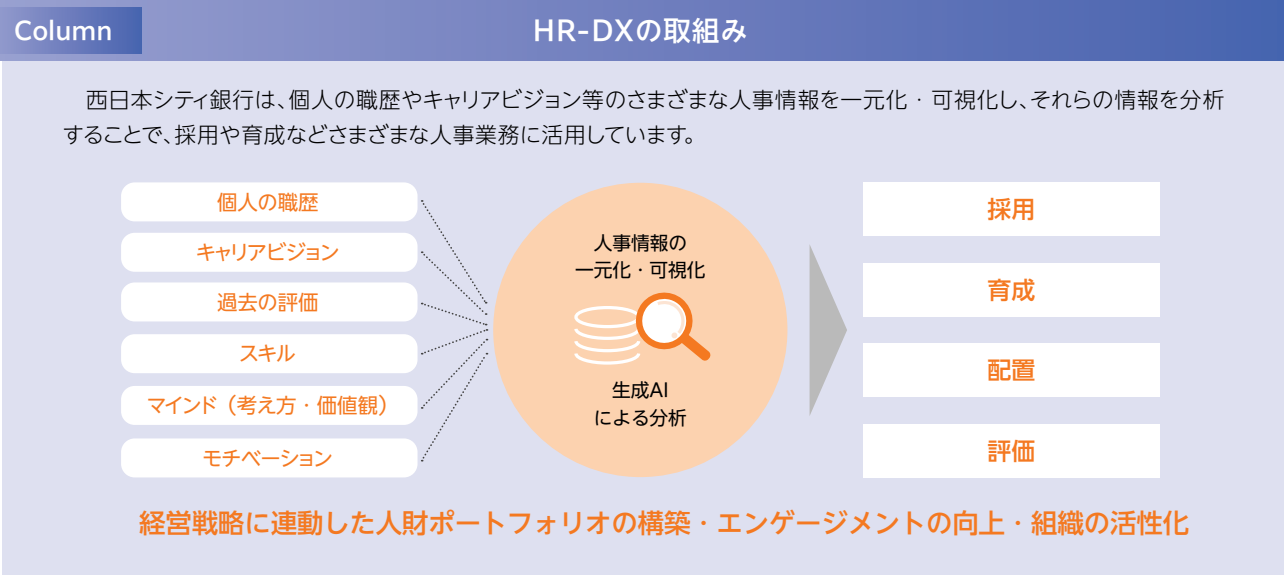
エリア別ランキング<九州・沖縄> 6位

業種別ランキング<銀行・証券> 全国 9位

新卒採用公式Instagram

(西日本シティ銀行)

採用活動強化の一環として、新卒採用公式Instagramを運用



戦略人財の育成強化

西日本FHグループは、各フィールドにおいて高い専門性を持つ人財を「戦略人財(コンサルティング人財・DX人財・企画人財・専門人財)」と定義し、経営戦略の実現に必要な人財ポートフォリオの構築に向けて、高度資格の取得促進や外部への人財派遣等を通じ、計画的に育成しています。

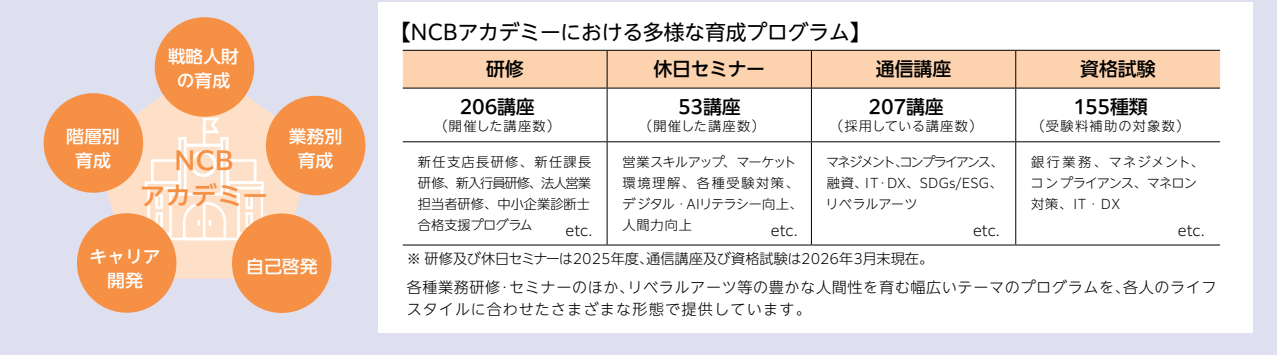
【戦略人財の考え方】



Column NCBアカデミー（学び・キャリア実現の支援）

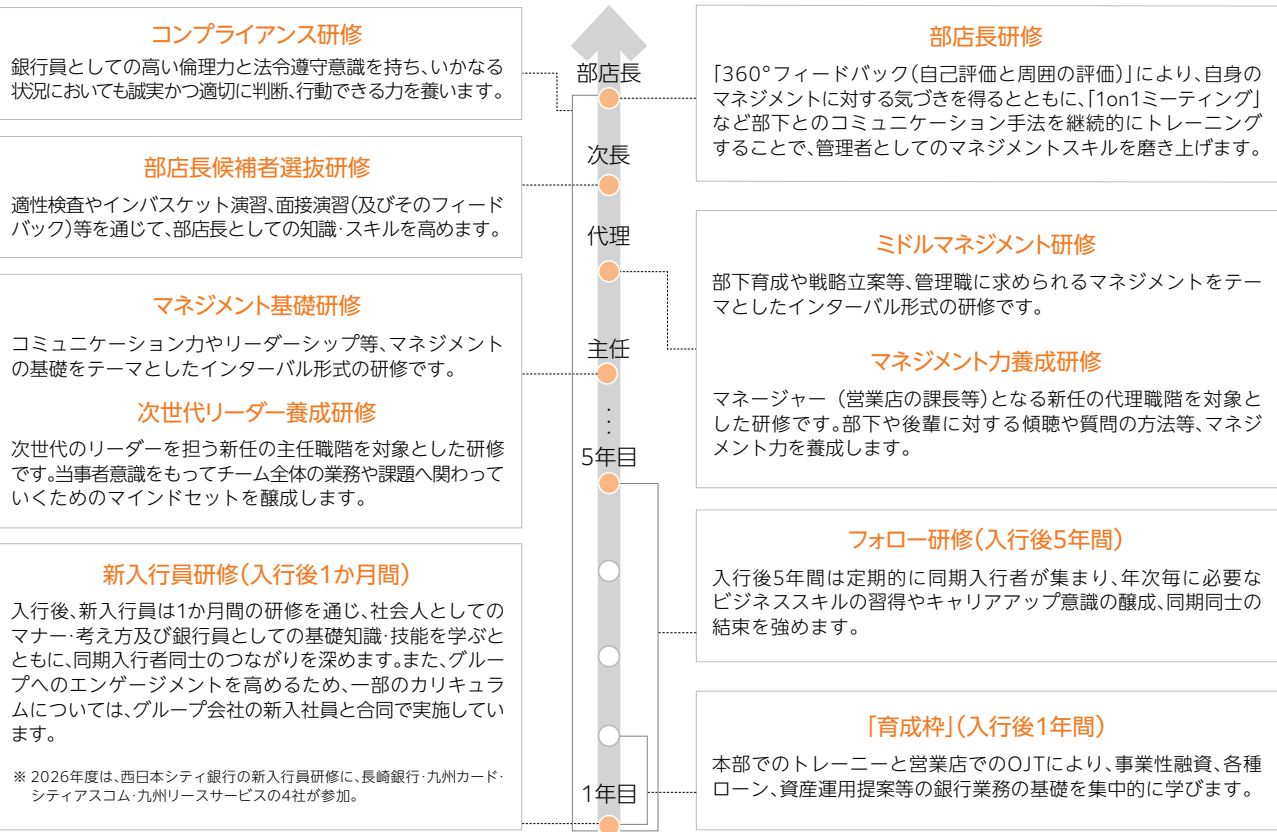
西日本シティ銀行は、これまで育成枠をはじめとする階層別研修、業務別研修、資格取得や休日セミナーなどの自己啓発支援等、さまざまな育成プログラムを充実させてきました。

本中計では、これらの充実したプログラムを「NCBアカデミー」として体系化し、各人のキャリア実現に必要な研修の受講や、資格試験の受験を推奨（レコメンド）していきます。



階層別研修体系

西日本シティ銀行は、新入行員からマネジメント層(部店長)に至るまで、それぞれの職階に求められる役割に応じた階層別の研修を、切れ目なく実施しています。



業務別研修体系

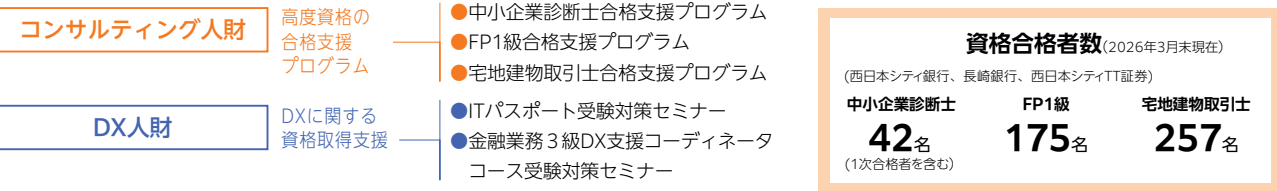
西日本シティ銀行は、「渉外営業」「個人営業」「店頭営業」「本部業務」など、各種業務別の研修を通じて、従業員一人ひとりの成長を力強く後押ししています。

渉外営業担当者	個人営業担当者・店頭営業担当者	本部業務担当者
企業や個人事業主のお客さまに対するコンサルティング(事業性融資、事業承継等)に必要な知識・スキルのほか、デジタル技術の進展により重要性が増すお客さまのDX支援の手法等を幅広く学びます。	個人のお客さまに対するコンサルティング(資産形成、資産運用、相続、各種ローン等)に必要な知識・スキルを幅広く学びます。	論理的思考力をはじめ、マーケティング企画、IT関連等の本部各部において必要となる知識・スキルを、銀行内外の研修により幅広く学びます。

自己啓発

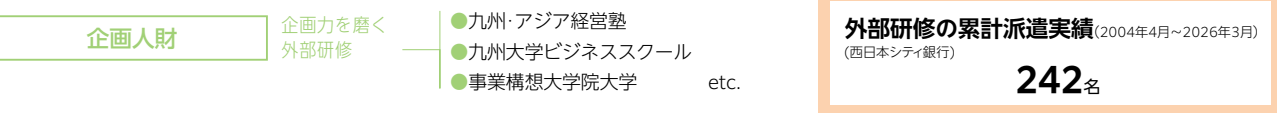
資格取得支援

西日本FHグループは、高度資格の取得を目指す従業員に対し、専門学校等への通学費用の補助など、各種「合格支援プログラム」を用意しています。また、急速に進展する技術革新やビジネスモデルの変化に対応するため、DXやIT関連の研修を強化しています。



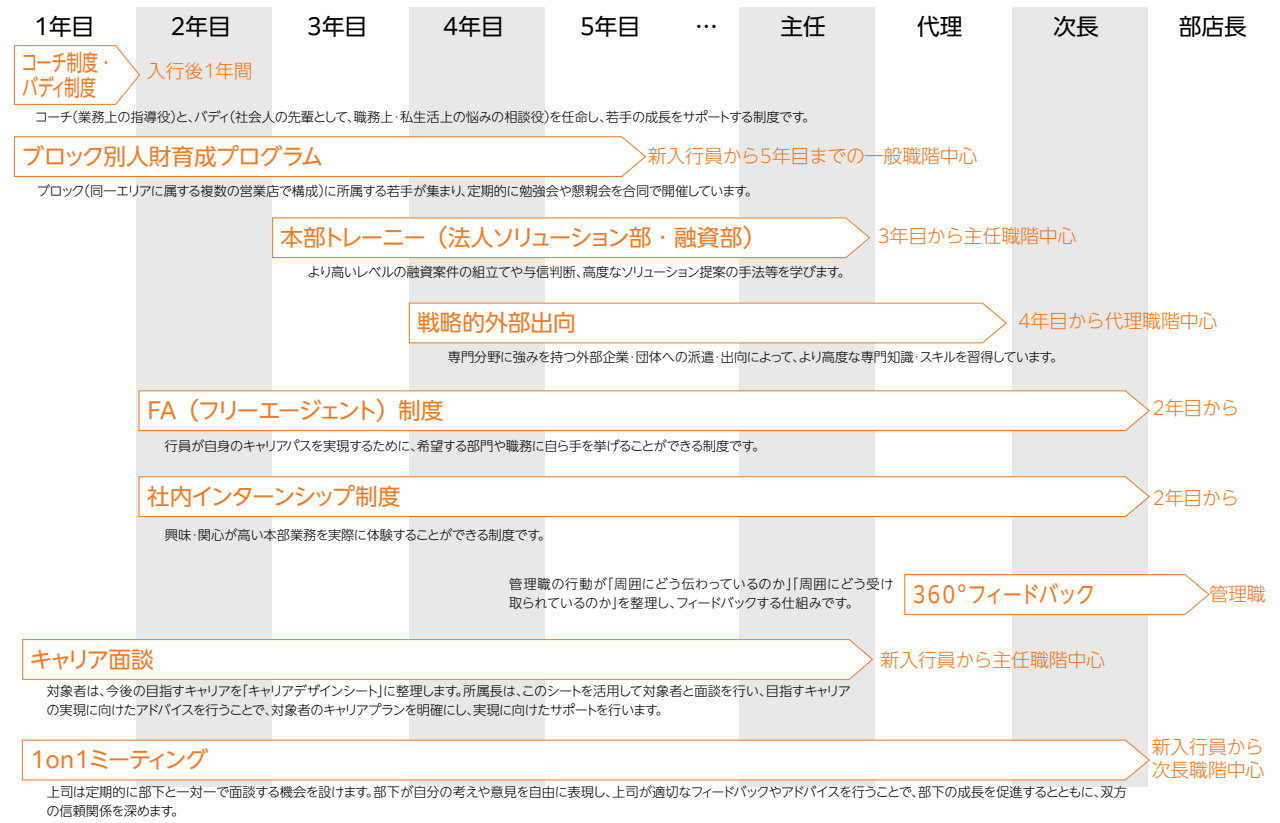
外部研修

西日本FHグループは、グループのさらなる発展に向けて、組織の垣根を越え全社的な見地に立った企画を立案・実現できる人財を育成するため、外部研修を積極的に活用しています。



キャリア開発

西日本シティ銀行は、多様な個人の成長が西日本FHグループの成長につながるとの考えのもと、従業員一人ひとりのキャリアビジョンの実現をサポートするための制度や機会を提供しています。



Column

リスキリングを通じたキャリア形成

西日本FHグループは、キャリアビジョン実現の支援に取り組んでいます。

西日本シティ銀行は、2026年1月に導入した顧客管理・営業支援システムCRM“Micata”の早期定着を図るため、営業店サポート及びシステム運用を担う「CRMアンバサダー」を公募し、行員5名が選ばれました。全員がデジタル分野の業務を未経験のなか、外部のリスキリング研修への参加等を通じて、専門資格の取得やデジタルスキルの習得に努め、業務に必要なスキルを身に付けました。現在では、CRM“Micata”の運用を支える役割を担っています。

CRMアンバサダーの声

Q CRMアンバサダーに応募した理由について教えてください。

A 銀行業務を一通り習得した中で、自身のキャリアについて今後どのように成長していくべきか悩んでいたところ、「新しいキャリアにチャレンジしませんか？」というCRMアンバサダー公募時のキャッチフレーズに大変魅力を感じたことを覚えています。人に物事を伝えることに長所を感じていたこともあり、この挑戦がキャリアチェンジや自身の強みの発揮につながると確信し、応募を決意しました。

Q どのような点にやりがいを感じていますか。

A 行員向けの勉強会や集合研修の講師のほか、営業店からの要望に対するシステム変更など、現場の役に立っているという実感を日々得られることが自身のやりがいにつながっています。

Q 将来的なキャリアビジョンについて教えてください。

A CRM“Micata”がスタートしたばかりですので、営業店からの要望へさらにスピーディに応えられるよう、自身のスキルを一層高めていくことが今の目標です。将来的には、実装が予定されている、AIを利用した諸機能を最大限活用できるよう、AI関連資格の取得に励み、デジタル推進の先頭に立って成長していきたいと考えています。

デジタル戦略部 河津さん

Column

キャリア開発プログラム「NC-Win」

西日本FHグループは、女性を中心とした代理・主任職階の従業員がキャリアビジョンや適性に沿って「ありたい姿」の実現ができることを目指すプログラム「NC-Win」を実施しています。

外部講師や上位職階を招いた意見交換を行う定例会や、プロジェクトマネジメントの経験を積むための研究会を行います。

2025年度報告会



人財育成に関する主な実績

研修費用

総研修費用 (2025年度)
(西日本シティ銀行)

270 百万円
(2024年度 189百万円)

1人あたりの平均研修費用※ (2025年度)
(西日本シティ銀行)

7.9 万円
(2024年度 5.6万円)

金融業界平均 3.6万円 (2024年度実績)
(出所:厚生労働省能力開発基本調査)

※ 育成関係のシステム費・自己啓発関連費(合格奨励金)等を含む。

研修時間

総研修時間 (2025年度)
(西日本シティ銀行)

延べ 226 千時間
(2024年度 延べ237千時間)

1人あたりの平均研修時間 (2025年度)
(西日本シティ銀行)

延べ 66.1 時間
(2024年度 延べ71.0時間)

金融業界平均 29.6時間 (2024年度実績)
(出所:厚生労働省能力開発基本調査)

研修・自己啓発セミナー参加者数 (2025年度)
(西日本シティ銀行)

延べ 18,008 名
(2024年度 延べ19,104名)

キャリア支援メニュー※利用者数 (2025年度)
(西日本シティ銀行)

263 名
(2024年度 280名)

※ FA制度や行内インターンシップ、各種高度資格の取得に向けた合格支援プログラム等。

ITパスポート保有者数 (2026年3月末現在)
(西日本シティ銀行、シシアスコム、エヌ・ティ・ティ・データNCB、イジゲングループ)

1,489 名
(2025年3月末 1,266名)

高度資格※保有者数 (2026年3月末現在)
(西日本シティ銀行、長崎銀行、西日本シティTT証券)

466 名
(2025年3月末 449名)

※ 土業関連の資格・FP1級等。

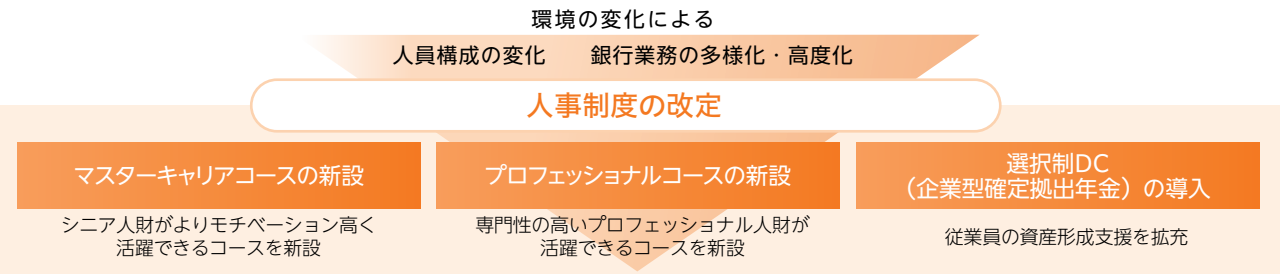
働きがいの向上

環境整備

西日本FHグループは、従業員の働きがい向上を重視し、処遇改善や店舗・住環境の整備を通じて、いきいきと働ける職場環境の整備を進めています。こうした取り組みを通じて、人財の確保・定着を図ります。

人事制度改定

西日本シティ銀行は、2004年の新銀行発足時より、「年功によらず、役職に応じた報酬」という考え方を基本とした、ジョブ型に近い人事制度を運用してきました。これまで築いてきた考え方を大切にしながら、近年の環境変化を踏まえ、シニア人財がより力を発揮して働ける環境づくり、プロフェッショナル人財がより活躍できる環境づくりを柱とする改定を予定しています（2026年度予定）。



処遇の改善

西日本FHグループは、賃金水準をはじめとする処遇の改善について、物価上昇などの社会・市場環境の変化を踏まえ、適切に見直しを行っています。



住環境の整備

西日本シティ銀行は、各地に独身寮・社宅を設置しています。若手行員を中心とした交流の促進と働きがいの向上に向け、住居費負担の軽減にも配慮しながら、ニーズやライフスタイルに即した住環境の整備を計画的に進めていきます。



店舗環境の整備

西日本シティ銀行は、2025年度に8店舗をリニューアルしました。加えて、大分支店（2025年度）及び唐人町支店（2026年度）が移転オープンしました。今後も小嶺支店（2027年春）の店舗建替えなどを予定しています。

新店舗では、よりお客さまに寄り添った相談ができるようコンサルティングエリアを拡充するとともに、従業員も働きやすい環境に整えています。



Column

新本店ビル「西日本シティビル」の充実した職場環境

2026年7月に開業した西日本シティ銀行の新本店ビル「西日本シティビル」は、従業員の働きがい・エンゲージメントの向上に資する、充実した職場環境を整えています。

執務フロア

明るく開放的な執務空間を整備し、フリーアドレスを導入することで、集中作業やディスカッションなど、その時々のワークシーンに合わせた多様な働き方ができる場を設けています。



クロッシングスペース

従業員同士が部門を超えたコミュニケーションを取りやすい場を各階に設けています。



Cafe & dining

従業員のコミュニケーションの場としてテーブル・カウンター・ソファなどバリエーション豊かな座席を設置しています。また、健康に配慮したメニューを充実させました。



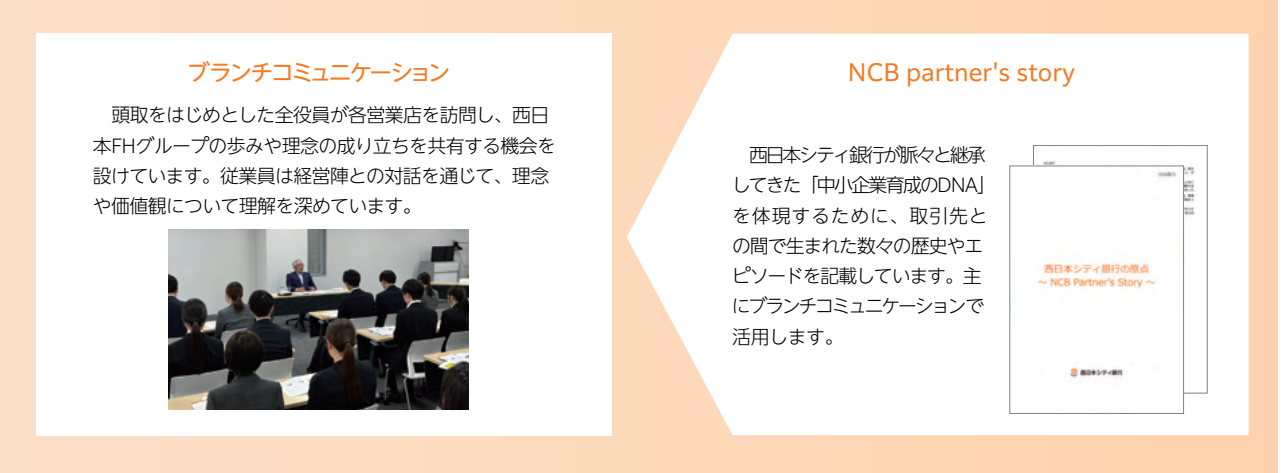
ナレッジスペース

550冊超の書籍や新聞等を備えた、調査や知識吸収の場として活用できる空間を設けています。



インナーブランディングの強化

西日本シティ銀行は、すべての従業員が経営理念を認知・理解・共感し、行動につなげるとともに、多様な人財がやりがいと誇りを持って業務に取り組めるよう、インナーブランディングを強化しています。その一環として、ランチコミュニケーションを通じて、経営理念の浸透を図っています。



お客さまから最も支持され、選ばれる地域金融グループを目指すうえで、従業員一人ひとりがブランドを体現できる存在に

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

西日本FHグループは、中長期的な企業価値の向上に向けて、多様な視点を持つ活力ある組織づくりに取り組んでいます。
さまざまなバックグラウンドを持つ人財が安心して働き続けられるよう、法令を上回る両立支援制度の整備や男性の育児休暇取得の励行など、必要な支援体制の充実に努めています。

多様な人財の活躍推進

西日本シティ銀行は、2008年に女性の積極登用を開始して以降、営業職・管理職への登用などを通じて、女性行員の活躍推進に取り組んでいます。その結果、2026年3月末の女性管理職比率は17.0%まで上昇しました。長崎銀行においても同様に女性活躍の推進に取り組んでおり、女性管理職比率は30.4%となっています。
また、2016年に「男性の育児休業取得率50%以上」を目標として制定して以降、取得率は増加を続け100%を超えています。なお、原則として10日以上を取得を義務づけています。



健康経営の推進

西日本FHグループは、従業員の心身の健康及び働きがいのある職場づくりを進めることが、お客さまへの良質なサービス提供につながるという考えのもと、健康経営を推進しています。
また、西日本シティ銀行は、頭取及び人事部担当役員の下、人事部・健康保険組合・職員組合・産業医及び保健師が協働する「健康経営推進会議」を立ち上げ、従業員の健康保持・増進に向けた施策の立案・実行・評価・改善に取り組んでいます。

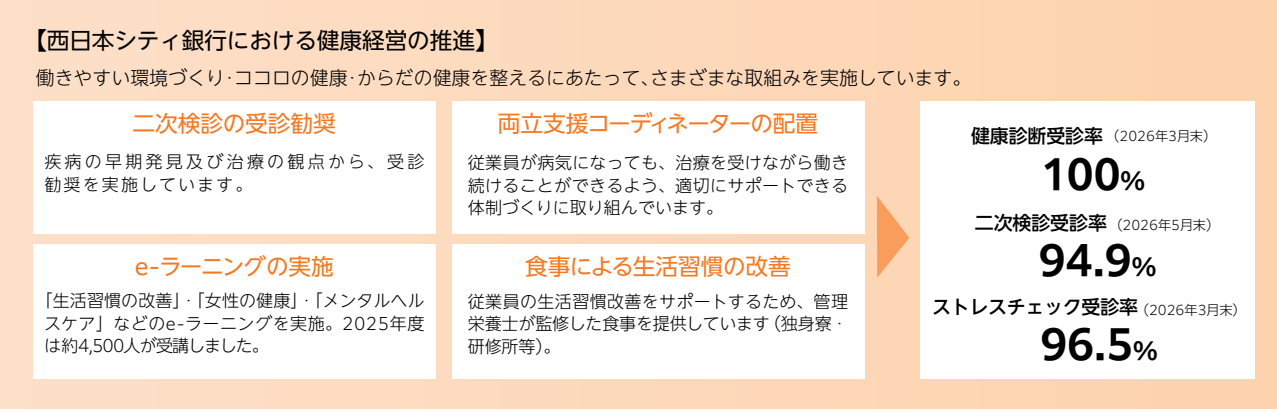
グループ健康経営宣言

私たち西日本フィナンシャルホールディングスグループは、グループ経営理念およびグループサステナビリティ宣言の実現に向け、お客さまのパートナーである役職員の健康保持・増進に取り組んでまいります。

私たちは、役職員およびその家族のココロとからだの健康づくりを積極的に支援します。

私たちは、役職員一人ひとりがいきいきと働くことができる職場環境づくりに取り組みます。

私たちは、サービス等の提供を通じて、健康で活力ある地域づくりに貢献してまいります。



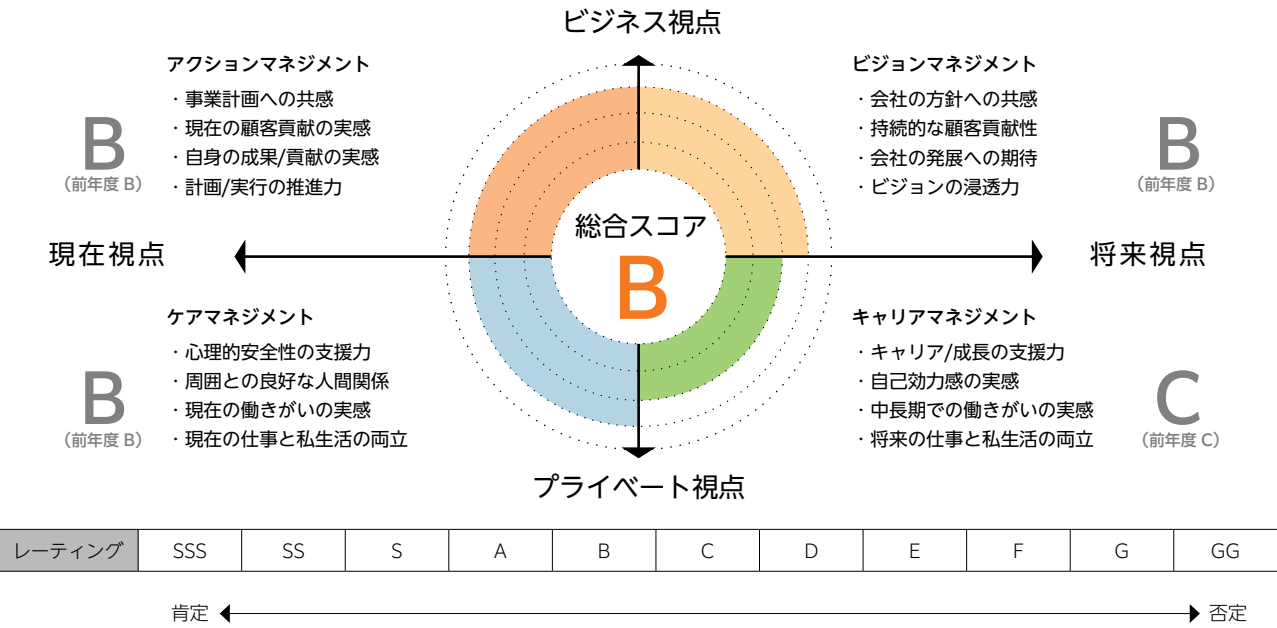
Column

人的資本・多様性関連の外部評価



エンゲージメントの向上

経営戦略の実現に向けて、従業員が能力を十分に発揮するためには、働きがいを感じ、誇りを持って業務に取り組むことができる環境の整備が重要です。
西日本FHグループは、多様性に富み活力溢れる組織風土の基礎となる「心理的安全性」と「目的意識」を両立した自律性の高い職場づくりに取り組んでいます。さらに、イジゲングループが提供する「エンゲージメントサーベイ (商品名: POTENTIAL CLOUD)」を活用し、組織の状況を可視化・分析したうえで、エンゲージメント向上に向けた施策を展開しています。



人権尊重の取り組み



近年、経済活動のグローバル化の進展に伴い、企業活動が地球環境や人権に及ぼす影響は一層拡大しており、企業に対する人権の保護・尊重への取り組みに関する要請が急速に強まっています。国内においても、2020年に『「ビジネスと人権」に関する行動計画』が策定され、以降、各種ガイドライン策定や経済団体への働きかけ等が講じられ、企業側の動きも活発化し始めています。

西日本FHグループは、こうした社会的要請の高まりを踏まえ、「グループ人権方針」の制定等、人権尊重に向けた取り組みを強化しています。

人権尊重に向けた主な取り組み

西日本FHは、外部専門家からの情報提供を受けながら、サステナビリティ委員会での協議、経営会議での決議、そして取締役会への報告を経て、2024年1月、「グループ人権方針※」を制定しました。本方針では、事業活動の全てにおいて人権尊重の責任を果たすことに努めること、「国際人権章典」等の国際的な人権規範を尊重することを掲げています。

また、投融資先に対しては、環境・社会に大きな影響を与える可能性が高い特定のセクター等について「特定セクター等に対する投融資方針」を定めています。投融資方針においては、「人身売買、児童労働、強制労働等の人権侵害に関与していると認識した事業」に対する投融資を禁止しています。

これらの方針を踏まえ、今後も人権への悪影響を特定・予防・軽減するための取り組みを進めていきます。

※「グループ人権方針」の全文は、西日本FHホームページに掲載。
<https://www.nnfh.co.jp/sdgs/>

教育・研修等の実施

人権啓発教育研修

西日本シティ銀行及び長崎銀行は、全役職員を対象とした「ビジネスと人権」に関するe-ラーニングや若手行員及び部店長を対象とした「企業と人権・同和問題」についての研修等、人権啓発教育研修を実施しています。

西日本FHグループは、今後も人権に関する正しい知識と理解を深めるための教育・研修等を継続的に実施・拡充していきます。

ハラスメント防止に向けた教育・研修

西日本シティ銀行及び長崎銀行は、ハラスメントの防止に向けて、全従業員を対象にe-ラーニングや勉強会を定期的に実施しています。また、本部・営業店の管理職層を対象に、ハラスメントに関する報告の取扱い等の研修を実施しており、組織を挙げてハラスメントの防止や適切な対応に努めています。

救済措置

通報・相談窓口の設置

西日本FHグループは、コンプライアンスに関する不適切な行為、ハラスメント、人事労務問題等に対して、従業員等が所属会社を介さず直接報告・相談できる内部通報窓口を西日本FH及び外部の法律事務所に設置しており、匿名での通報にも対応しています。また、外部からの苦情・ご意見・ご要望等を受け付ける窓口も設置しています（詳細はP92参照）。

すべてのお客さまに配慮した取り組み

西日本FHグループは、ご高齢のお客さまやお身体の不自由なお客さまをはじめとしたすべてのお客さまに、安心してご利用いただけるよう、設備・サービス等の拡充や役職員の教育に取り組んでいます。

利用しやすい店舗づくり

西日本FHグループは、すべてのお客さまにご利用いただきやすいユニバーサルデザイン・バリアフリー設備のほか、簡易筆談器やコミュニケーションボード等の各種バリアフリーツールを営業拠点に積極的に取り入れています。

店舗の建替えやリノベーション時には、ATMコーナーを駐車場に近い場所に設置するなど、動線改善によるお客さまの利便性向上にも取り組んでいます。

また、西日本シティ銀行は、全営業店に貸出用車いすを設置しています。



視覚に障がいがあるお客さまへの対応

西日本シティ銀行及び長崎銀行は、対面での取引の際、必要に応じて代筆・代読に対応するとともに、店内・店外のATMを視覚障がい者対応（受話器型操作機つき）ATMへ更改しています。

また、西日本シティ銀行は、点字文書の無料郵送にも対応しています。



聴覚に障がいがあるお客さま・発話が困難なお客さまへの対応

西日本シティ銀行及び長崎銀行は、聴覚や発話に困難があるお客さまの利便性向上のため、公共インフラとしての「電話リレーサービス※」に対応しています。

※ 聴覚や発話に困難がある方と聴覚や発話に困難がある方以外の者との会話を、通訳オペレータが手話・文字と音声を通訳することにより電話で双方向につながるサービス。

教育・啓発

西日本シティ銀行は、全従業員がすべてのお客さまへ配慮ある適切な対応ができるよう、「ユニバーサルマナーハンドブック」を作成し、配布しています。同ハンドブックには、視覚・聴覚・肢体不自由等の障がいの内容に応じた対応や、地震等の災害が発生した際の高齢の方や障がいのある方への対応等を記載しています。

また、合理的配慮の必要性への理解を深めるため、全従業員にe-ラーニングや研修を実施しています。あわせて、ユニバーサルサービスや車いすの操作方法、高齢者疑似体験、実践的なロールプレイング等を通じたお客さま対応研修を実施し、その受講者の全営業店への配置を進めています。

そのほか、2011年度より継続して、認知症の方やそのご家族の方への応対力向上のため、「認知症サポーター養成講座」の受講者を増やす取り組みを行っています。

西日本シティ銀行及び長崎銀行は、高齢の方や障がいのある方等への基本的な向き合い方を身につけるため、新入行員に「ユニバーサルマナー検定3級」の取得に向けた研修を実施しています。

各種研修の様子



社外取締役座談会



社外取締役

久保 千春

社外取締役

藤岡 博

社外取締役

宮本 佐知子

西日本フィナンシャルホールディングスの社外取締役を務める3名に、新中期経営計画「未来共創 2029」のスタートにあたって、前中計の評価や新中計に期待することなどについて、お話をいただきました。

Q. 前中期経営計画「飛翔 2026 ～つなぐココロ、つなげるミライ～」に対する評価をお聞かせください

藤岡 「飛翔 2026」では、お客さま、従業員、投資家に対して、当社グループの経営の方向性を示すとともに、従業員の意思統一も図ってきました。

各種施策を着実に実行し、4つの主要KPIについては、全て目標を達成しています。

また、個々にみても、数字そのものが目的ではありませんが、それぞれに表れた結果には大きな意味があると考えています。

例えば、お客さまからの評価として重視している「ネット・プロモーター・スコア（NPS®）」について、法人・個人のお客さまからの評価は大きく改善しています。また、従業員エンゲージメントについても、処遇改善について、初任給だけでなく、従業員全体の賃金水準や勤務体系、働き方の見直しに取り組み、外部調査でも、エンゲージメントの水準は、銀行業の平均と比べ非常に高い水準に達しています。

投資家の皆さまからの視点で見ますと、当社グループ

は、連結当期純利益、連結自己資本利益率（ROE）とも目標を達成しました。株価収益率（PER）も大きく改善しており、この点については、当社グループの将来性への期待が高まった表れだと受け止めています。ROEの上昇とあいまって、株価純資産倍率（PBR）も大きな改善をしています。

当社グループは、「飛翔 2026」を通じて、お客さまに高く評価されるとともに、従業員が生き生きと活躍できる会社になってきました。その結果が、投資家の皆さまからも十分な評価をいただける成果につながったのではないかと考えています。

久保 私も、全てのKPIが改善したということが高く評価しています。計画当初は、中途退職者が少し増えたり、採用者がやや少なかったりした時期がありました。営業店を訪問して、現場の話を直接聞く際などは、そういった観点からも話を聞くようにしていました。その頃から比べて従業員のエンゲージメントが

大幅に上がってきているということは、給与面などの処遇改善を含めいろいろな工夫をされてきたということもあるでしょうし、上司とのコミュニケーションの改善など、さまざまな努力の結果だと受け止めています。ハラスメントに関してもの確に対応していると感じていますし、「飛翔 2026」は、非常に厳しい経営環境であったにも関わらず、順調に進めることができたのではないかと考えています。

宮本 「飛翔 2026」では、「お客さまからの支持を高めながら、収益力向上を目指す」という目標を掲げて

いました。この目標のもと取り組んできた成果として、私が就任以来最大の課題と考えていた、「法人・個人のお客さまからの評価」が改善してきたことについて、ほっとしています。お客さまのさまざまなニーズに応えられるように銀行を中心とした金融グループとして形を整えたこと、まだ超低金利政策がとられていた「飛翔 2026」策定時点で、早めに金利のある世界の到来を見据えて議論に着手してきたことなど、次のステージに向かう準備を整えられたことは、評価して良いと思います。

Q. 新中期経営計画「未来共創 2029 ～ともに歩む、未来を拓く～」の策定プロセスで重視したことは何でしょうか？

藤岡 新中期経営計画「未来共創 2029」の策定にあたっては、まず当社グループが長期的に目指す姿を設定し、そこからバックカスティングで計画を組み立てるという、新しいアプローチを取り入れました。この手法には、将来の当社や地域社会の変化を見据えながら、当社グループの未来を自ら考えるきっかけとなった点で、大きな意義があったと感じています。

もちろん、実際に施策を実施するにあたっては、一つひとつの項目について地に足のついた議論を重ね、積み上げていくことが必要です。しかし、その前提として「未来を語る」「将来を考える」という視点を、経営陣をはじめ関係者全員が共有しながら議論できたことは、非常に価値のあるプロセスだったのではないのでしょうか。今回の計画策定に際しては、若手を含む西日本FHグループ社員から成るワーキンググループでも議論を実施したということで、特に、将来当社グループの中心となる若手社員の意見や感覚を反映できたことは、大変意義深かったと感じています。

久保 私もバックカスティングで今回の計画を策定したことを高く評価しています。私が研究のために米国の大学に留学した際、「今ある設備からできることを考えるのではなく、最初に素晴らしい計画を立ててから、必要なものを整えていくべきである」という教え

を受け、感銘を受けました。今回の計画も、目指す姿や理念をしっかりと定めてから、その実現に向けて今どういうことができるか考えていくというアプローチは、素晴らしいことだと捉えています。

宮本 バックカスティングというアプローチをとるにあたり、当社が開業当初から持っている、地域に根差した金融機関としてのDNAを再確認し、そのDNAや強みを踏まえて、将来目指す姿を具体化できたと思います。目指す姿を社員全員が共有して業務に取り組むことで、さまざまな相乗効果が期待でき、実現への確度を高めると思います。



Q. 「未来共創 2029」の策定にあたり、経営陣とは十分に対話できましたか？

宮本 「未来共創 2029」の策定においては、経営トップだけでなく担当部署の役員や幹部の方も含め、

1年以上かけて議論をしてきました。その中で私自身は、リサーチの専門家としてビジネス的な観点での議論をす

社外取締役座談会

る中で、ボトムアップの各施策に対して、鳥瞰的な立場から、方向性やバランスを踏まえて助言させていただきました。それに加えて、お客さまからの信頼好感度を高めるためにどうしたら良いかという観点から、お客さまからどう見えるかを強く意識して議論をしました。

Q.「未来共創 2029」を実行する上で、どんなことを期待しますか？

宮本 基本戦略である「お客さま起点の“One to Oneソリューション”の提供」では、お客さまのニーズにお応えし、お役に立つことで、お客さまからパートナーとして選んでいただくことを目指しています。お客さまが主役ということが当社の立ち位置であり、その姿勢が徹底されていることは良いと思います。

また、世の中ではデジタル技術が急速に進歩しており、当然その活用が大事になっています。その中で大事にしたい視点は、お客さまがデジタル技術を特に意識することなく、我々の側、つまり裏側で上手に使いこなすことで、お客さまが楽になることを目指すことだと考えています。また、社会のデジタル化が進むほど、逆にリアル店舗やいわゆるヒューマンタッチの価値が相対的に高まり、見直されていくと思います。省人化施策と合わせて、両方に目配りしたベストミックスを考えていくことも重要だと考えています。

久保 「未来共創 2029」には、当社が目指す姿や戦略、経営指標、計数計画など、必要な要素がしっかりと定められています。個人的には本当に素晴らしいものができたと思っています。これから大事になって

久保 自由に話せる雰囲気、遠慮なくコミュニケーションが取れることは非常に大事ですが、その点に関して良いと思います。取締役会に出席した際も、外部の者として、自由に発言できる雰囲気があると感じています。

くるのは、いかに皆さんが共通認識を持って、自分のものとして取り組んでいけるかだと思っています。従業員の方たちが、きちんと共通認識を持っているかを注目していきます。

宮本 地に足がついた計画になったと思いますので、とにかく地道に取り組んでいかれることを期待しています。それによって、法人のお客さまと個人のお客さまからの評価がさらに改善することを期待しています。

藤岡 個人のお客さまも法人のお客さまも、当社にとっては大切な存在であり、それぞれのニーズにどう応えていくかは、極めて重要な課題です。

個人のお客さまについては、ATMやスマートフォンでのサービス、あるいは窓口での対応といった一つひとつの積み重ねが、お客さまからの信頼につながっていきます。「未来共創 2029」では「ソリューション」という言葉を用いていますが、その前提には、当行は、商業銀行の本質である円預金をはじめとする基本業務を、丁寧に積み重ねていくという問題意識があると感じています。

一方、法人のお客さまに対しては、金融仲介機能が大きな役割を果たします。とりわけ与信は、銀行の重要な機能です。当社グループの出発点は無尽会社でした。小規模企業や、これから発展していく企業を見出し、ともに歩みながら、さまざまなサービスを提供してきた歴史があります。スタートアップ企業や成長企業を支える役割は、今後も大切にしていきたいと思います。成長する経済圏である福岡を地盤としていることも、改めて大切にすべきだと考えています。

企業の上場を支援する取組みも増えつつあります。まだ件数は限られますが、西日本シティTT証券が上場のお手伝いをする事例が出ていますし、銀行本体でも、上場を目指す企業に対して資金面とノウハウの両面から支援を行っています。上場だけでなく、資本市場から独立する形でマネジメント・バイアウトを選択す

る企業もあります。そうした場面でも、私たちが知恵を出しながら、お客さまを支援できると考えています。

もう一つ重要なテーマとして、事業承継があります。これは企業の課題であると同時に、経営者個人の問題とも深く関わります。そのため、法人・個人の両面

から、経営者や企業をトータルに支援していくことが重要です。お客さまに親身に寄り添いながら、適切で合理的な判断につながる助言を行っていくことが、今後ますます必要になると考えています。

Q.これからの西日本FHに期待することは何でしょうか？

宮本 金融サービス市場では、既存の銀行だけでなく、ネット銀行やさまざまな業態が参入し、競争が激しくなっています。

長期的に目指す姿である、「お客さま/地域/従業員/株主から最も支持され、選ばれる地域金融グループ」を実現させるためには、お客さまの信頼好感度を高めていくことが重要だと思います。これは、私が取締役就任した直後からずっと申し上げていることです。

お客さまからの声をしっかり聞かせていただき、お客さまのニーズを出発点としてそれに応えていくという良い循環を作り、磨いていくことで、信頼好感度を高めていくことを期待しています。

久保 「未来共創 2029」はまさに、西日本FHと西日本シティ銀行のシンボルマークに込められた意味を表したものだとして受け止めています。西日本FHのシンボルマークは、『未来を拓くエネルギーである「太陽」と、躍動感あふれる「羽」をモチーフとしています。放射状に伸びる羽は、無限に広がる未来を表現しています』ということ、西日本シティ銀行のシンボルマークは、『お客さま・株主・社会とともに成長し、喜びをわかちあい、地域に根ざした花を咲かせていくという願いを込めました』ということだそうですね。どちらも目にする度に、非常に良いシンボルマークだと思っています。「未来共創 2029」もこれらに負けないくらい良くてきたものになっています。あとはこの計画を社員の皆さんがいかに共有し、同じベクトルで取り組んでいけるかどうか注目していきたいと考えています。

藤岡 経営指標については、引き続き連結当期純利益や連結ROEを重視しつつ、連結経費率（OHR）や連結自己資本比率についても注視していく必要があると考えています。連結OHRは、グループの効率性や収益力を示す重要な指標です。DXの活用によって顧客利便性の向上や金融サービスの高度化を図りつつ、同時に業務の効率性を高め、OHRの改善

につなげていくことが重要です。連結自己資本比率は、健全性を維持していく観点から、引き続き重視すべき指標です。

当社グループが地盤とする九州、とりわけ福岡は、成長機会に恵まれた地域です。天神ビックバンや博多コネクティッドといった都市開発、さらには半導体関連産業の広がりなど、新たな動きも生まれています。地方銀行としては、こうした変化を的確に捉え、金融・非金融の両面から支えていくことが重要です。

今後、中長期的な企業価値の向上には、グループ全体で事業領域を広げ、収益機会を拡大していくことも必要です。伝統的な金融機能に加え、銀行法上認められる範囲で、事業領域を非金融分野まで含めて広げていくことには大きな意味があります。

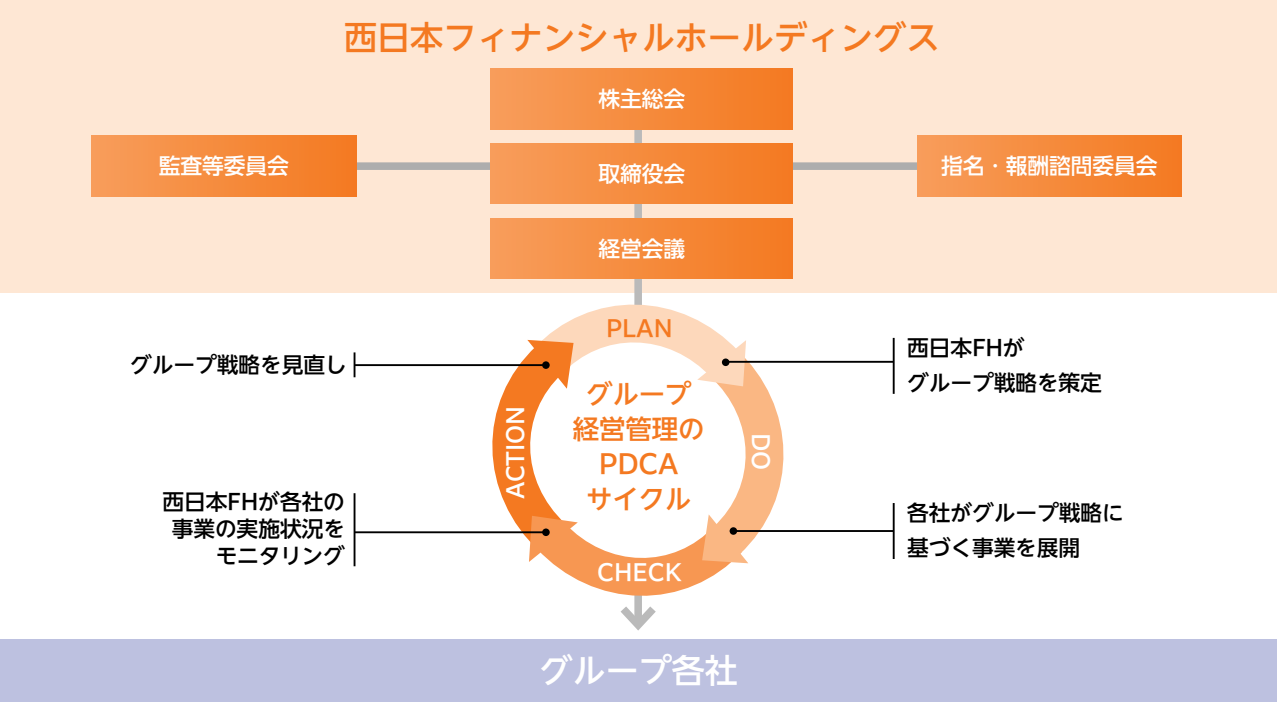
重要なのは、それがお客さまや地域経済にメリットをもたらすか、そして結果として当社グループの収益力や財務基盤の強化につながるかという点です。業種にこだわらず、地域のためになる取組みを柔軟に検討し、グループ全体の成長につなげることを期待しています。



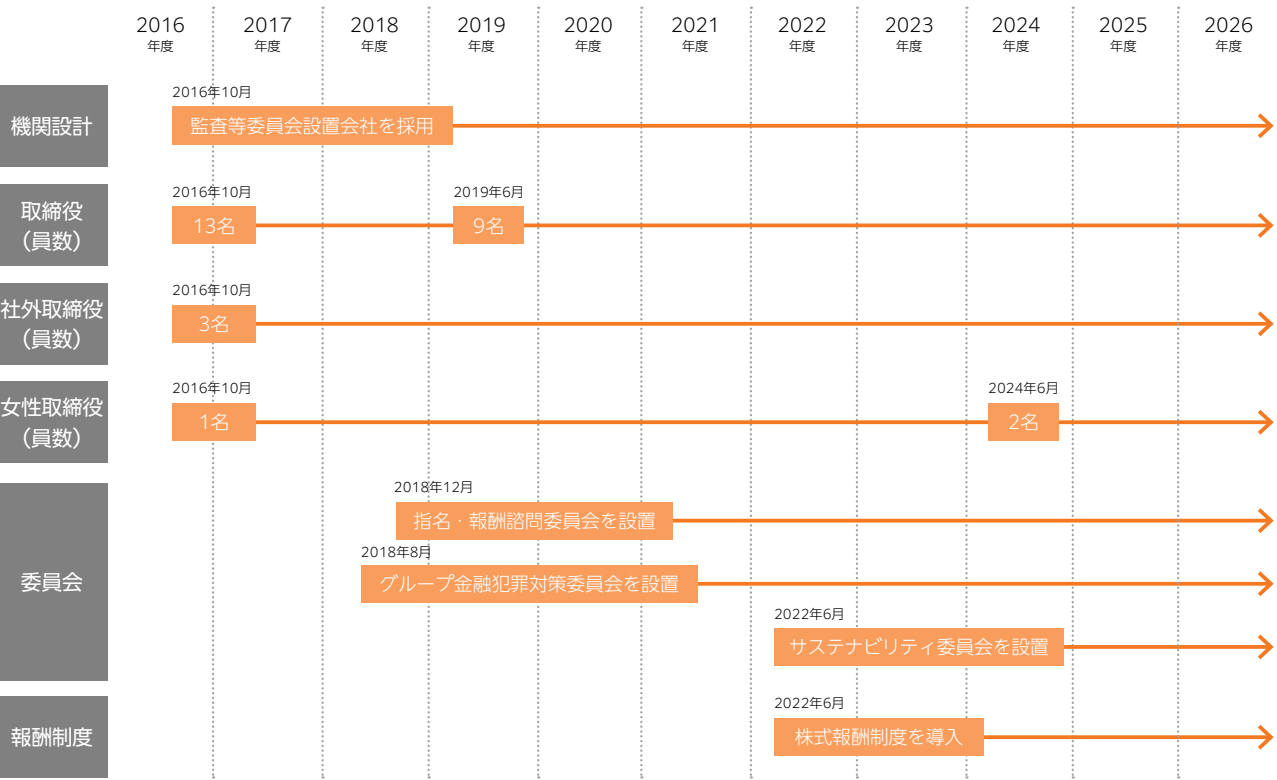
コーポレート・ガバナンス

西日本FH(以下、「当社」)グループは、コーポレート・ガバナンスの充実を経営上の重要課題と位置付け、「経営の健全性と透明性の向上」、「意思決定の迅速化」及び「円滑な業務執行」に努めています。

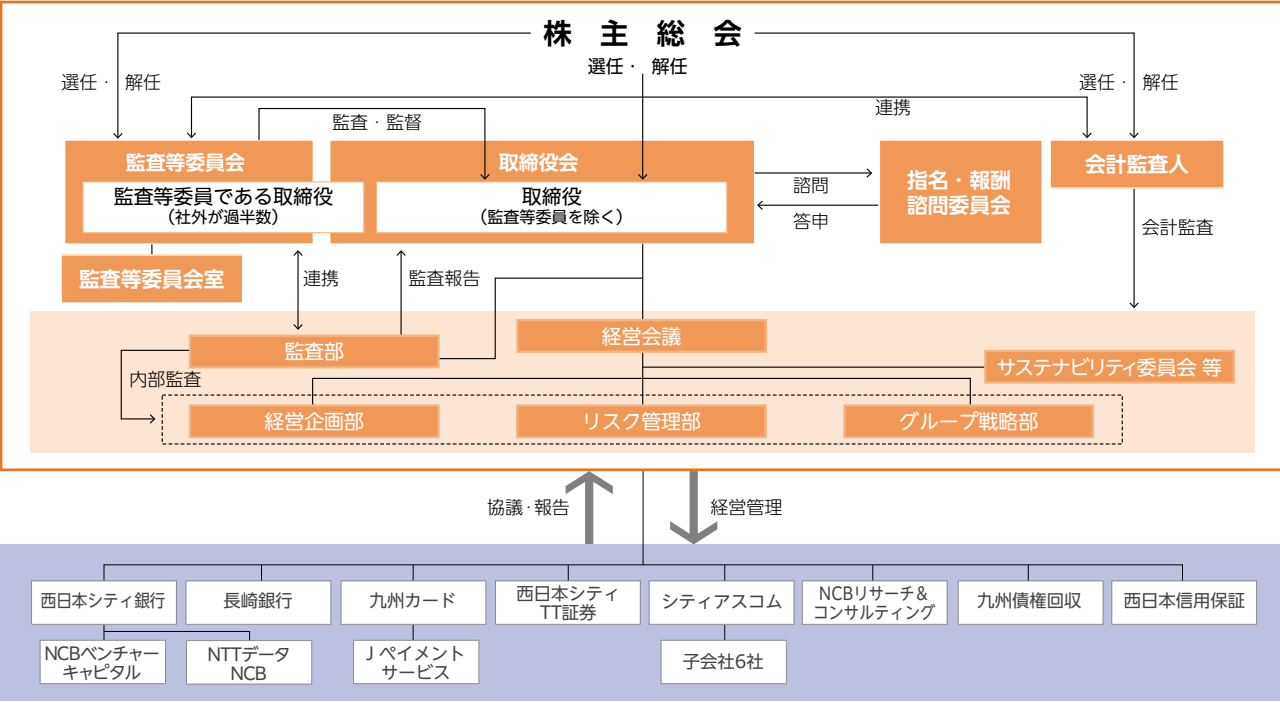
持株会社である当社を監査等委員会設置会社とし、ガバナンスの強化に加え、重要な業務執行の権限委譲による迅速かつ効率的な意思決定体制を構築しています。また当社が経営監督に特化し、グループ各社が事業推進に専念することにより、グループ経営管理の高度化を図っています。



【コーポレート・ガバナンス強化への取組み】



【コーポレート・ガバナンス体制の概要】



会社の機関の内容

取締役会

取締役会は、取締役9名(うち監査等委員である取締役4名、2026年6月末現在)で構成され、当社グループの経営に関する重要な業務執行を決定し、取締役の職務の執行を監督しています。

当社は、独立した客観的な立場から、取締役会による実効性の高い経営監督機能を確認するため、独立社外取締役を3名(2026年6月末現在)選任しています。また、事業環境の急速な変化に適応し、取締役の各事業年度の経営成果に対する責任の明確化を図るため、取締役(監査等委員である取締役を除く)の任期を1年とし、取締役会の活性化を図っています。

加えて、執行役員制度を導入することで、経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を分離し、取締役会の監督機能の強化と意思決定の迅速化を図っています。取締役会は、原則月1回開催しています。2025年度は合計13回開催しました。

2025年度において、取締役会は主に中期経営計画、年度方針、内部統制システムの運用状況、資本政策(株主還元方針等)、業務執行状況等について検討しました。

【取締役会の構成員(2026年6月末現在)及び2025年度開催分の出席状況】

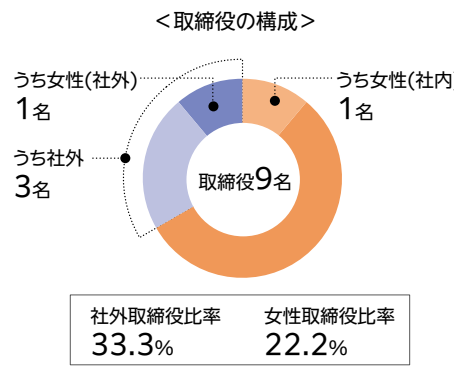
氏名	役職名	出席状況(全13回)	備考
谷川浩道	取締役会長(代表取締役)	13回	議長
村上英之	取締役社長(代表取締役)	13回	
竹尾祐幸	取締役	13回	
栗原毅	取締役	—*	
本田隆茂	取締役	13回	
伊東知子	取締役監査等委員	13回	
藤岡博	取締役監査等委員	13回	独立社外取締役
久保千春	取締役監査等委員	13回	独立社外取締役
宮本佐知子	取締役監査等委員	13回	独立社外取締役

※ 2026年6月26日に新たに取締役に就任。

【退任した取締役の2025年度開催分の出席状況】

氏名	役職名*	出席状況(全13回)	備考
入江浩幸	取締役	13回	

※ 退任時点の役職名。



監査等委員会

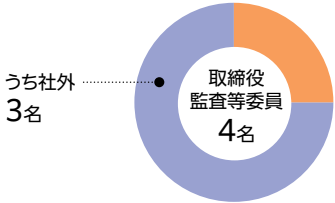
監査等委員会は、監査等委員である取締役4名(うち社外取締役3名、2026年6月末現在)で構成され、取締役の職務の執行の監査、監査報告の作成等を行っています。監査等委員は、監査等委員会が策定した監査計画に基づき、重要会議への出席や重要書類の閲覧、業務及び財産の状況の調査等を通じて、取締役の職務の執行を監査しています。

また、監査等委員会は、取締役(監査等委員である取締役を除く)の選任、報酬等についての意見を決定することなどを通じて、取締役の監督機能の一部も担っています。監査等委員会は、原則3か月に1回以上開催しています。

【監査等委員会の構成員(2026年6月末現在)及び2025年度開催分の出席状況】

氏 名	役職名	出席状況(全9回)	備 考
伊 東 知 子	取締役監査等委員	9 回	常勤、議長
藤 岡 博	取締役監査等委員	9 回	独立社外取締役
久 保 千 春	取締役監査等委員	9 回	独立社外取締役
宮 本 佐知子	取締役監査等委員	9 回	独立社外取締役

< 監査等委員会の構成 >



指名・報酬諮問委員会

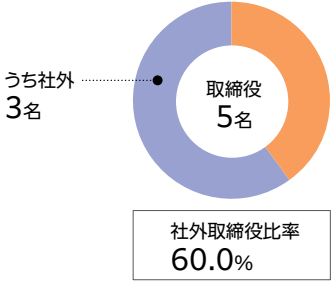
指名・報酬諮問委員会(以下、「諮問委員会」)は、取締役5名(うち社外取締役3名、2026年6月末現在)で構成され、社外取締役が過半数を占めており独立性を確保しています。諮問委員会は、代表取締役及び経営陣幹部(役付取締役)の選解任に関する客観性・適時性・透明性の確保、役員報酬に関する客観性・透明性の確保、計画的な後継者育成などを目的として設置しています。諮問委員会は、年1回以上開催しています。

諮問委員会は2026年2月及び2026年5月に開催され、代表取締役及び経営陣幹部(役付取締役)の選解任に関する事項、役員報酬に関する事項、最高経営責任者の後継者候補に関する事項について議論されました。

【指名・報酬諮問委員会の構成員(2026年6月末現在)】

氏 名	役職名	備 考
谷 川 浩 道	取締役会長(代表取締役)	委員長
村 上 英 之	取締役社長(代表取締役)	
藤 岡 博	取締役監査等委員	独立社外取締役
久 保 千 春	取締役監査等委員	独立社外取締役
宮 本 佐知子	取締役監査等委員	独立社外取締役

< 指名・報酬諮問委員会の構成 >



経営会議

経営会議は、取締役社長並びに取締役社長が指名する取締役3名及び執行役員7名(2026年6月末現在)で構成され、取締役会で決定した経営方針等に基づき、経営に関する重要事項についての審議・決定を行っています。また、経営会議には、常勤の監査等委員1名が出席し、適切な助言を行っています。経営会議は、必要がある場合に随時開催しています。

サステナビリティ委員会

サステナビリティ委員会は、取締役社長並びに取締役社長が指名する取締役3名及び執行役員7名(2026年6月末現在)で構成され、グループのサステナビリティに係る対応方針及び重要事項の協議、取組状況の把握・助言等を行っています。サステナビリティ委員会は、原則6か月に1回開催しています。

グループ金融犯罪対策委員会

グループ金融犯罪対策委員会は、取締役社長並びに取締役社長が指名する取締役3名及び執行役員7名(2026年6月末現在)で構成され、グループ全体のマネー・ローンドリング及びテロ資金供与対策(以下、「マネロン等対策」)の方針の協議、グループ各社のマネロン等対策の取組状況の把握・助言等を行っています。グループ金融犯罪対策委員会は、原則6か月に1回開催しています。

内部監査、監査等委員会監査及び会計監査の状況

内部監査

当社は、全ての業務部門から独立した内部監査部門である監査部を設置し、人員38名(2026年3月末現在)を配置しています。監査部は、「内部監査規程」に基づき、当社グループの法令等遵守態勢、リスク管理態勢を含む内部管理態勢の適切性や有効性を検証・評価し、問題点等の改善提案等を被監査部門に対して行うとともに、監査結果等を毎月、取締役会及び監査等委員(会)に報告しています。また、会計監査人との情報交換を行うことで、客観的かつ効率的な内部監査を実施するよう努めています。

監査等委員会監査

監査等委員会は、社外取締役3名と常勤の取締役1名、計4名の監査等委員で構成されています。監査等委員全員が、長年にわたる実務経験等を通じて、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しています。

監査等委員会は、監査等委員会が定めた監査の方針、職務の分担等に従い、取締役等から、その職務の執行状況並びに内部統制システムの構築及び運用状況等について報告を受けるとともに、重要会議への出席、重要な決裁書類の閲覧、業務及び財産の状況の調査等を通じて取締役の職務の執行を監査しています。また、会計監査人から職務の執行状況について報告を受けるほか、会計監査人の監査に立ち会うことなどにより、その監査の方法及び結果の相当性を検証しています。

会計監査

当社の会計監査業務は、EY新日本有限責任監査法人に所属する公認会計士が執行しています。

取締役の選任

取締役候補者の指名に関する方針と手続き

当社は、取締役会がその役割・責務を実効的に果たすために、取締役会メンバーとして当社グループの事業やその課題に精通する者が必要であることに加え、当該メンバーの知識・経験・能力・職歴・年齢の多様性を確保することが重要であると考えています。また、多様な知見やバックグラウンドを持つ者を、社外取締役候補者として指名することで、取締役会全体としてのバランスをとることを基本方針としています。

このような観点から、当社は、当社グループの事業やその課題に精通する者を社内取締役候補者として指名しています。また、それぞれの監査等委員が取締役として有する取締役会における議決権の行使及び監査等委員会が監査等委員でない取締役の選解任・報酬等に関して株主総会において行使することができる意見陳述権を通じて、その決定プロセスの客観性・透明性を確保しています。

なお、定款において取締役の員数を20名以内、うち監査等委員である取締役を3名以上と定め、9名の取締役(うち監査等委員である取締役4名、2026年6月末現在)を選任しています。

経営陣幹部の選解任に関する方針と手続き

当社の取締役会は、諮問委員会の答申を参酌した上で、代表取締役及び経営陣幹部(役付取締役)を選定するとともに、代表取締役及び経営陣幹部(役付取締役)が取締役会で定める解職基準に該当する場合には、その解職を審議することとしています。これにより、経営陣幹部(役付取締役)の選解任について客観性・適時性・透明性のある手続きを確保しています。

スキルマトリックス

当社は、取締役会メンバーが備えるべき主な専門性として、会社経営、金融・経済、財務・会計、法務・リスク管理、IT・デジタル、人財・ダイバーシティ及び地方創生・地域営業の7類型を特定しています。当社が各取締役会メンバーに期待する専門性等は、下表のとおりです。

氏 名	役職名	属 性	専門性						
			会社経営	金融・経済	財務・会計	法務・リスク管理	IT・デジタル	人財・ダイバーシティ	地方創生・地域営業
谷 川 浩 道	取締役会長(代表取締役)		●	●	●	●		●	●
村 上 英 之	取締役社長(代表取締役)		●	●	●	●	●	●	●
竹 尾 祐 幸	取締役		●	●	●				●
栗 原 毅	取締役		●	●	●	●			●
本 田 隆 茂	取締役			●	●	●	●		●
伊 東 知 子	取締役監査等委員			●	●	●	●		●
藤 岡 博	取締役監査等委員	社外・独立役員		●	●	●			
久 保 千 春	取締役監査等委員	社外・独立役員	●		●	●		●	
宮 本 佐知子	取締役監査等委員	社外・独立役員		●	●	●	●	●	

※ 上記一覧表は、各人の有する全ての知見や経験を表すものではない。

社外取締役の独立性判断基準

当社は、社外取締役の独立性について、株式会社東京証券取引所(以下、「取引所」)が定める独立性基準を満たすことを前提としつつ、当社グループの事業課題に対する積極的な提言や問題提起を期待することができるか否かといった観点から、その独立性を判断しています。

例えば、当社グループとの間で以下のような関係にある者については、当該関係があることによりその独立性を阻害するおそれがないかにつき、特に慎重に検討するとともに、必要な範囲で、当社グループと当該候補者との関係を株主の皆さまに開示することとしています。

1	過去に当社またはその子会社の業務執行者であった者
2	当社またはその子会社を主要な取引先とする者※1 (法人である場合は当該法人の業務執行者または過去に業務執行者であった者)
3	当社またはその子会社の主要な取引先※2 (法人である場合は当該法人の業務執行者または過去に業務執行者であった者)
4	過去3年以内に当社またはその子会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産※3を得たことがあるコンサルタント、会計専門家または法律専門家 (法人その他の団体である場合は当該団体の業務執行者または過去に業務執行者であった者)
5	当社の主要株主※4(法人である場合は当該法人の業務執行者)
6	上記1～5の近親者
7	当社またはその子会社の役職員が社外役員に就任している会社の業務執行者
8	過去3年以内に当社またはその子会社から多額の寄付※5を受けたことがある法人その他の団体の業務執行者

※1 直近事業年度の連結売上高の2%以上を当社またはその子会社から得ている取引先。
※2 当社またはその子会社が直近事業年度の連結業務粗利益の2%以上を得ている取引先。
※3 「多額の金銭その他の財産」とは、過去3年間の総額で3,000万円以上の金銭その他の財産をいう。
※4 発行済株式の10%以上を保有する株主。
※5 「多額の寄付」とは、過去3年間の総額で1,500万円以上の寄付をいう。

社外取締役の選任理由

氏名	役職名	属性	理由
藤岡博	取締役監査等委員	独立社外取締役	財政・金融の行政実務に長年携わった経験と幅広い見識を有しており、監督機能強化への貢献を期待し、監査等委員である社外取締役として選任しています。 また、同氏は一般株主と利益相反が生じるおそれがあるとして取引所が定める基準に該当していないことから、当社は、同氏が独立性の高い立場にあると判断し、独立役員として指定しています。
久保千春	取締役監査等委員	独立社外取締役	医師、大学教授としての専門的知見及び九州大学病院長、九州大学総長など大学経営者としての豊富な経験と総合的な見識を有しており、監督機能強化への貢献を期待し、監査等委員である社外取締役として選任しています。 また、同氏は一般株主と利益相反が生じるおそれがあるとして取引所が定める基準に該当していないことから、当社は、同氏が独立性の高い立場にあると判断し、独立役員として指定しています。
宮本佐知子	取締役監査等委員	独立社外取締役	企業分析アナリストとしての実務、投資戦略ストラテジスト及びマクロ経済エコノミストとしての調査分析など30年間一貫した内外金融・資本市場に係る調査業務の経験を有しています。企業分析・金融分析に関する専門的知見を有しており、監督機能強化への貢献を期待し、監査等委員である社外取締役として選任しています。 また、同氏は一般株主と利益相反が生じるおそれがあるとして取引所が定める基準に該当していないことから、当社は、同氏が独立性の高い立場にあると判断し、独立役員として指定しています。

社外取締役のサポート体制

当社は、新たに当社の社外取締役に就任した者に対して、当社グループの事業・財務・組織等について十分に説明することとしています。また、取締役会議案の事前説明や業務説明、現場視察の実施等、社外取締役がその役割・責務を実効的に果たすための環境の整備に努めています。

また、当社は常勤の監査等委員を置き、社外の監査等委員をサポートするとともに、監査等委員会に直属する組織として監査等委員会室を設け、同室専任の職員が社外を含めた全監査等委員及び監査等委員会の職務をサポートしています。

取締役会の実効性の分析・評価

当社では、取締役会の実効性について、毎年、取締役会において、分析・評価を行うこととしています。
当社は、2026年6月の取締役会において、全役員に対するアンケート調査による自己評価を基に、取締役会の実効性について分析・評価を実施した結果、概ね実効性が確保されていることを確認しました。

評価項目
・「取締役会の構成」…取締役会の人数、社外取締役の人数・割合、スキル・多様性の確保 等 ・「取締役会の運営」…取締役会の開催頻度、取締役会資料の内容・分量、事前検討時間、審議時間、積極的な発言、上程議案の分量 等 ・「取締役会の議題」…中長期的な戦略や事業計画、コンプライアンス・リスク管理態勢等に関する議論・監督状況 等 ・「取締役会を支える体制」…取締役が追加情報を求める機会、取締役に適合したトレーニング機会の提供、監査等委員である取締役の情報入手の機会 等

2025年度は、2026年度から始まる中期経営計画の策定にあたり、「お客さま/地域/従業員/株主から最も支持され、選ばれる地域金融グループ」という長期的に目指す姿を新たに設定し、その実現に向けた戦略の方向性について、複数回にわたり議論を行いました。主な内容として、法・個人営業戦略、DX・AI活用、人材育成・従業員エンゲージメント、キャピタルアロケーション・株主還元方針等の幅広い論点について建設的な意見交換が行われており、中長期的な戦略に関する議論の充実が図られていると評価しています。
引き続き、取締役会の実効性向上の観点から、取締役会資料の事前提供の充実や論点のさらなる明確化等に取り組み、重要議案に関する議論の一層の充実を図ります。

取締役に対するトレーニングの方針

当社は、取締役がその役割・責務を適切に果たしていく上で必要な知識・情報を取得し、更新することができるよう、外部講師による講演や外部機関が提供するセミナー等も含め必要な機会を提供・斡旋するとともに、その費用を支援しています。
新たに当社の社外取締役に就任した者に対しては、当社グループの事業・財務・組織等について十分に説明することとしています。また、取締役会議案の事前説明や業務説明、現場視察の実施等、社外取締役がその役割・責務を実効的に果たすための環境の整備に努めています。

役員報酬制度

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針及び決定の手続き

当社は取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬等の決定について、その客観性と透明性を高めるため、委員の過半数を当社の社外取締役で構成する諮問委員会を設置しています。
取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬は、月次で支給する「確定金額報酬」と、中長期的な企業価値の向上に対するインセンティブの観点から支給する「株式報酬」により構成されており、その報酬等の総額は年額300百万円以内として2022年6月29日開催の株主総会で承認を得ています。

- i) 確定金額報酬(金銭報酬)
取締役(監査等委員である取締役を除く)の個人別の報酬等の額は、諮問委員会の答申を参酌し、取締役会の決議により役職毎に決定し、月次で支給します。
- ii) 株式報酬(非金銭報酬)
株式報酬は、当社が定める役員株式付付規程に基づき、事業年度毎一定の時期に役職に応じて定まるポイント(1ポイント＝1株)を取締役(監査等委員である取締役を除く)に付与し、退任時に、当該付与ポイント数の累積数に相当する数の当社株式(任期満了による退任の場合、30%相当分については、当社株式の支給に代えて、当社株式の時価相当額の金銭)を給付する仕組みとします。確定金額報酬(金銭報酬)及び株式報酬を合計した報酬等の総額のうち、株式報酬が概ね1割程度となるように設定します。

なお、2026年2月に開催された諮問委員会では、取締役(監査等委員である取締役を除く)の報酬等について審議されました。
また、監査等委員である取締役の報酬等は、監査等委員の協議により決定しています。

役員一覧 (2026年6月末現在)

取締役



取締役会長(代表取締役)
谷川 浩道

経歴		
1976年	4月	大蔵省入省
2005年	6月	財務省横浜税関長
2008年	7月	財務省大臣官房審議官
2008年	10月	株式会社日本政策金融公庫常務取締役
2011年	5月	株式会社西日本シティ銀行入行顧問
2011年	6月	同 取締役専務執行役員
2012年	6月	同 取締役専務執行役員(代表取締役)
2013年	5月	同 取締役専務執行役員(代表取締役)北九州・山口代表
2013年	6月	同 取締役副頭取(代表取締役)北九州・山口代表
2014年	6月	同 取締役頭取(代表取締役)
2016年	10月	当社取締役社長(代表取締役)
2021年	6月	同 取締役副会長(代表取締役)
2021年	6月	株式会社西日本シティ銀行取締役会長(代表取締役)(現任)
2024年	6月	当社取締役会長(代表取締役)(現任)



取締役社長(代表取締役)
村上 英之

経歴		
1983年	4月	株式会社西日本相互銀行(西日本銀行)(現 株式会社西日本シティ銀行)入行
2007年	5月	同 博多駅東支店長
2008年	5月	同 人事部長兼人材開発室長
2010年	6月	同 執行役員人事部長兼人材開発室長
2012年	5月	同 執行役員総合企画部長
2012年	6月	同 常務執行役員総合企画部長
2014年	6月	同 取締役常務執行役員
2016年	10月	当社取締役執行役員
2018年	6月	株式会社西日本シティ銀行取締役専務執行役員
2021年	6月	当社取締役社長(代表取締役)(現任)
2021年	6月	株式会社西日本シティ銀行取締役頭取(代表取締役)(現任)



取締役監査等委員(社外)
藤岡 博

経歴		
1977年	4月	大蔵省入省
2008年	7月	財務省関税局長
2009年	7月	国土交通省政策統括官
2012年	1月	独立行政法人住宅金融支援機構副理事長
2014年	1月	財務省大臣官房審議官
2014年	6月	電源開発株式会社監査役
2015年	6月	同 常任監査役
2016年	6月	株式会社西日本シティ銀行監査役
2016年	10月	同 取締役監査等委員
2022年	6月	電源開発株式会社取締役監査等委員(2026年6月退任)
2024年	6月	当社取締役監査等委員(現任)
2026年	6月	電源開発株式会社顧問(現任)



取締役監査等委員(社外)
久保 千春

経歴		
1973年	5月	九州大学医学部心療内科入局
1993年	2月	同 医学部心身医学教授
2008年	4月	九州大学病院長
2014年	4月	国際医療福祉大学副学長(2014年9月退任)
2014年	10月	九州大学総長(2020年9月退任)
2020年	10月	中村学園大学教授
2020年	11月	中村学園大学学長(現任)
2021年	6月	当社取締役監査等委員(現任)



取締役執行役員
竹尾 祐幸

経歴		
1983年	4月	株式会社福岡相互銀行(福岡シティ銀行)(現 株式会社西日本シティ銀行)入行
2011年	12月	同 執行役員総務部長
2013年	4月	同 常務執行役員総務部長
2013年	5月	同 常務執行役員本店営業部長兼福岡支店長
2016年	6月	同 取締役常務執行役員
2016年	10月	当社取締役執行役員
2018年	6月	同 執行役員
2020年	4月	株式会社西日本シティ銀行取締役専務執行役員北九州・山口代表
2020年	6月	同 取締役専務執行役員北九州・山口代表
2021年	6月	同 取締役副頭取(代表取締役)
2024年	6月	当社取締役執行役員
2026年	4月	同 取締役執行役員グループ戦略部担当(現任)
2026年	4月	株式会社西日本シティ銀行取締役副頭取(代表取締役)北九州・山口代表、営業全般統括(現任)



取締役執行役員
栗原 毅

経歴		
1986年	4月	大蔵省入省
2016年	6月	国税庁長官官房審議官(国際担当)
2017年	7月	アジア開発銀行(ADB)理事
2020年	8月	関東信越国税局長
2021年	7月	財務総合政策研究所長
2023年	2月	株式会社西日本シティ銀行入行顧問
2023年	6月	当社執行役員
2023年	6月	株式会社西日本シティ銀行取締役専務執行役員
2024年	6月	同 取締役専務執行役員(代表取締役)
2025年	6月	同 取締役副頭取(代表取締役)
2026年	4月	同 取締役副頭取(代表取締役)東京本部長、総合企画部・国際部担当(現任)
2026年	6月	当社取締役執行役員経営企画部・リスク管理部担当(現任)



取締役監査等委員(社外)
宮本 佐知子

※ 宮本佐知子氏の戸籍上の氏名は、三木佐知子です。

経歴		
1991年	4月	株式会社野村総合研究所(NRI)入社
1997年	7月	同 人事部付(米国派遣留学)
2002年	6月	NRIヨーロッパエコノミスト
2006年	7月	株式会社野村資本市場研究所(組織変更に伴う転籍)
2010年	4月	同 主任研究員(2022年6月退任)
2022年	6月	当社取締役監査等委員(現任)
2022年	7月	金融エコノミスト(現職)
2025年	6月	金融庁・公認会計士・監査審査会委員(現任)

取締役以外の執行役員

役 職	氏 名	当社グループにおける主な兼職
執行役員	尾 崎 健 一	株式会社西日本シティ銀行 取締役専務執行役員
	矢 治 恵太郎	株式会社西日本シティ銀行 取締役専務執行役員
	泉 原 博 行	株式会社西日本シティ銀行 取締役専務執行役員
	戸 川 康 彦	株式会社西日本シティ銀行 取締役常務執行役員
	小 湊 真 美	株式会社西日本シティ銀行 取締役常務執行役員
	白 土 成 孝	株式会社西日本シティ銀行 取締役常務執行役員
	岩 男 英 徳	株式会社西日本シティ銀行 取締役常務執行役員
	井 上 和 之	株式会社西日本シティ銀行 取締役常務執行役員
	開 地 龍太郎	株式会社長崎銀行 取締役頭取(代表取締役)
	川 本 惣 一	九州カード株式会社 取締役社長(代表取締役)
	定 野 敏 彦	西日本シティTT証券株式会社 取締役社長(代表取締役)
	池 田 勝	株式会社シティアスコム 取締役社長(代表取締役)
	井 野 誠 司	株式会社NCBリサーチ&コンサルティング 取締役社長(代表取締役)
	嶋 山 一 仁	九州債権回収株式会社 取締役社長(代表取締役)
	友 池 精 孝	西日本信用保証株式会社 取締役社長(代表取締役)



取締役執行役員
本田 隆茂

経歴		
1988年	4月	株式会社西日本銀行(現 株式会社西日本シティ銀行)入行
2016年	6月	同 執行役員総合企画部長
2016年	10月	当社経営企画部長
2018年	6月	株式会社西日本シティ銀行常務執行役員総合企画部長
2020年	6月	当社執行役員
2020年	6月	株式会社西日本シティ銀行取締役常務執行役員
2021年	6月	当社取締役執行役員
2024年	6月	株式会社西日本シティ銀行取締役専務執行役員
2026年	4月	当社取締役執行役員監査部担当(現任)
2026年	6月	株式会社西日本シティ銀行取締役副頭取(代表取締役)監査部・市場証券部・資金証券部担当(現任)



取締役監査等委員
伊東 知子

経歴		
1988年	4月	株式会社西日本銀行(現 株式会社西日本シティ銀行)入行
2015年	5月	同 融資統括部長
2018年	4月	当社グループ戦略部付部長
2018年	4月	株式会社西日本シティ銀行IT戦略部長
2018年	6月	同 執行役員IT戦略部長
2019年	6月	同 常務執行役員IT戦略部長
2020年	4月	当社リスク管理部長
2020年	4月	株式会社西日本シティ銀行常務執行役員リスク統括部長
2022年	4月	同 常務執行役員監査等委員会室付
2022年	6月	同 取締役監査等委員
2024年	6月	当社取締役監査等委員(現任)

リスク管理

当社グループを取り巻く経営環境は、デジタル化の加速やサステナビリティへの意識の高まり等によるお客さまニーズの多様化・高度化などを背景に大きく変化し続けています。このような環境下で、地域金融グループとして健全な経営基盤と安定した収益を確保するうえで、リスク管理の重要性はますます高まっています。

当社グループは、リスク管理を経営上の重要課題と位置付け、グループにおけるリスク管理の最上位の方針であり、グループ共通の規範である「リスク管理の基本方針」に基づき、グループ一体となってリスク管理態勢の高度化に努めています。

なお、本方針は方針策定のプロセスの有効性を確認のうえ必要に応じて見直すものとし、取締役会で決定しています。

リスク管理体制

当社では、リスク管理部がグループ全体のリスクを一元管理するとともに、リスクの状況についてリスク管理部担当役員が取締役に定期的に報告し、経営陣が協議・改善指示を行っています。また、業務部門から独立した監査部が内部監査を通じてグループ各社のリスク管理態勢の適切性・有効性を評価しています。

グループ各社は、「ALM委員会」「オペレーショナル・リスク委員会」等の協議機関を設置し、定期的にリスク管理に関する協議及び評価を行っています。



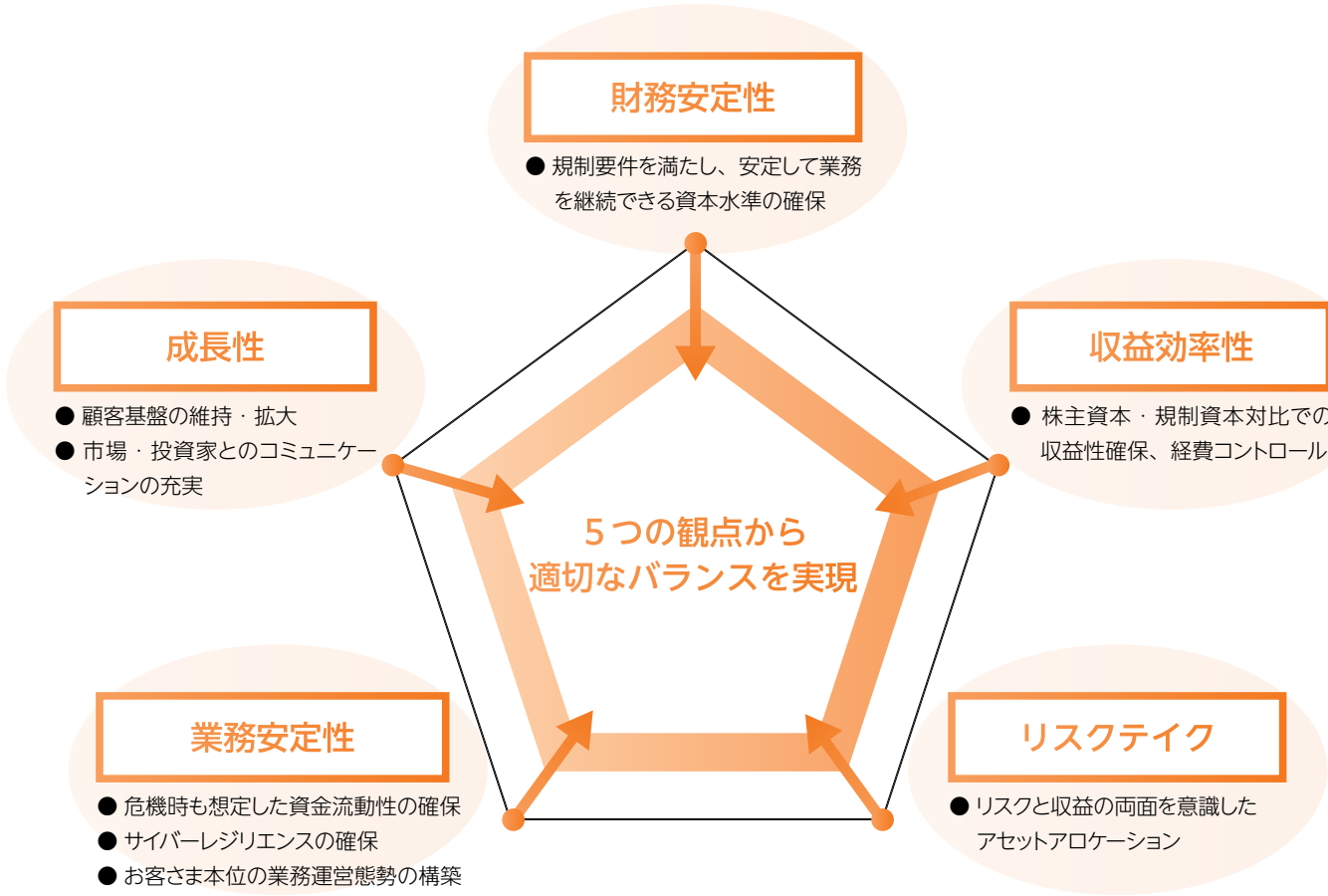
リスクカテゴリー別の管理

当社グループでは、グループが抱えるリスクを信用リスク、市場リスク、流動性リスク及びオペレーショナル・リスクに分類し、それぞれ管理方針を定め、管理態勢の強化に努めています。

信用リスク	取引先の財務状況の悪化などにより、資産の価値が減少し、損失を被るリスクです。当社グループは、信用リスクを計量的に把握し、グループ全体で管理しています。
市場リスク	金利、為替、株価などの変動により、保有する資産・負債の価値が変動し損失を被るリスク及び資産・負債から生み出される収益が変動し損失を被るリスクです。当社グループは、限度枠の設定などによってリスクをコントロールしつつ、安定した収益の確保に努めています。
流動性リスク	運用と調達の間隔のミスマッチや予期せぬ資金の流出により、必要な資金確保が困難になる、または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です。当社グループは、資産の健全性維持を図るとともに、市場流動性の確保及び資金繰りの安定に努めています。
オペレーショナル・リスク	不適切な事務、システムの不備、法令違反、自然災害等により損失を被るリスクです。当社グループは、オペレーショナル・リスクを、①事務リスク、②システムリスク、③法務リスク、④人的リスク、⑤有形資産リスク、⑥風評リスクに分類し、リスク管理部において、グループ全体のオペレーショナル・リスクを把握・管理するとともに、リスクの予防的管理及びリスク顕在時の影響の極小化に努めています。

リスクアペタイト・フレームワーク

当社グループは、リスクアペタイト・フレームワーク (RAF) に基づき「財務安定性」・「収益効率性」・「リスクテイク」・「業務安定性」・「成長性」の5つの観点から適切な収益/リスクバランスを実現し、内外環境とともに変化する各ステークホルダーからの期待に応えていくことで、将来にわたる強固な経営基盤の確保に努めています。



トップリスク

当社は、事業を取り巻くリスク事象のうち、影響度や蓋然性の観点から重要度の高いリスクをトップリスクとして特定しています。トップリスク運営を通じて、グループ内のリスクコミュニケーションの充実を図るとともに、リスク低減に向けた対策を講じることにより、リスク管理の強化に努めています。

トップリスク	リスク事象の例
世界的な景気悪化・金融市場の不安定化	・地政学リスクの顕在化等による世界的な景気悪化の影響が九州経済にも波及、取引先の業況が悪化し、信用コストが増加 ・金融市場の不安定化に伴い、保有有価証券の評価損益が悪化
地域の人口減少	・九州から域外への想定を上回る人口流出により、顧客基盤が縮小 ・人材確保が困難となり、業務ラインナップや店舗網の縮小を余儀なくされ、収益基盤が縮小
デジタル化の進展に伴う産業構造の変化	・デジタル化やAI等の活用が進む中、競合他社や新規参入事業者に顧客利便性・コスト面で劣後し、競争力が低下
サードパーティへの依存度の高まり	・サードパーティのシステム障害等により、業務継続が困難化 ・不適切な管理により、サードパーティを通じて顧客情報が流出し、信用が低下
サイバーセキュリティ上の脅威の高まり	・当社及びサードパーティへのサイバー攻撃により、業務継続が困難化 ・顧客情報の流出が発生し、信用が低下
コンプライアンス・コンダクトリスク事象の発生	・法令等違反や職員の不適切な行為により顧客に不利益を与え、信用が低下 ・マネロン等対策の不備に伴い、信用が低下
サステナビリティ対応の遅れ	・サステナビリティに係る不十分な対応により、企業価値が毀損
大規模地震・風水害等の災害の発生	・職員や拠点、システムの被災により、業務が停止 ・大規模な災害により取引先の業績が悪化し、信用コストが増加

リスクレジスター

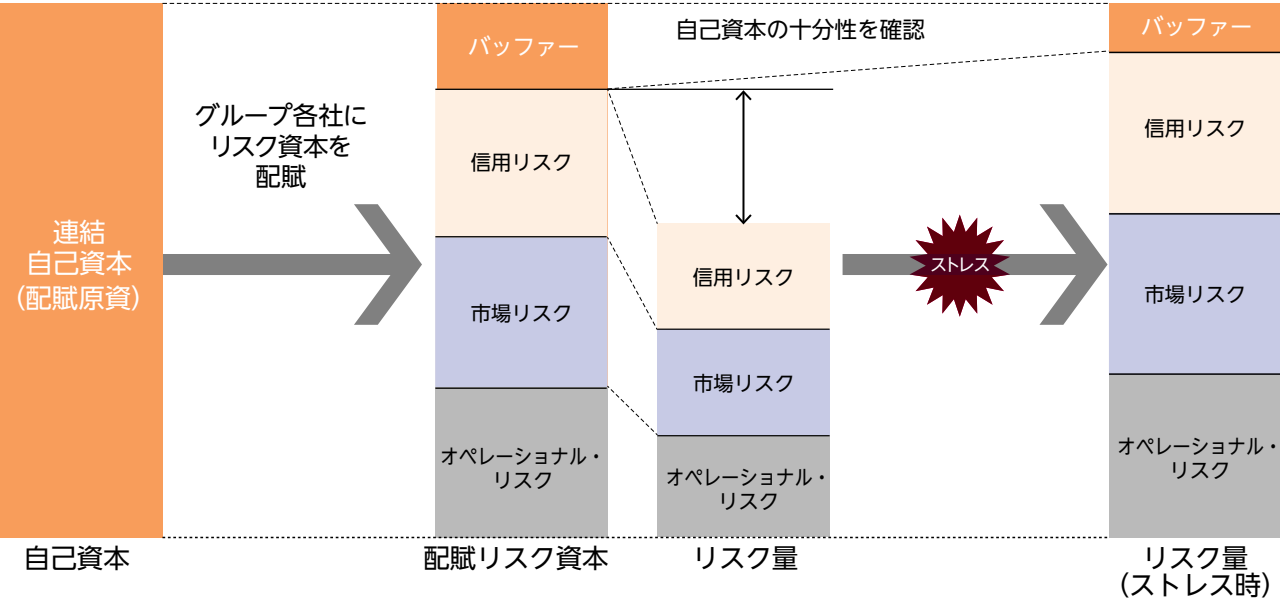
当社は、重要なリスクをフォワードルッキングに捉えるとともに、グループ各社のリスクオーナーシップを強化することを目的として、リスクレジスターを作成しています。具体的には、リスク管理部とグループ各社とのコミュニケーションを通じて、内外環境認識を踏まえたリスクを特定し、その評価とコントロール策の検証を行っています。

リスク資本配賦

当社は、RAFの枠組みのもとで、当社の連結自己資本を配賦原資とし、グループ各社に信用リスク、市場リスク及びオペレーショナル・リスクのカテゴリーごとにリスク資本を配賦しています。また、グループ各社のリスク量と収益の実績をモニタリングし、配賦したリスク資本を活用して適切にリスクテイクがなされていることを確認しています。

ストレステスト

経済環境や市場環境が変化する場合、当社グループは、経営計画の策定やリスク資本配賦にあたって、ストレステストを活用しています。ストレステストでは、過去の急激な景気悪化や将来起こりうると考えられるリスクを考慮してグループ共通のストレスシナリオを設定し、リスクが顕在化した場合のリスク量や収益を試算して、ストレス事象が当社の自己資本比率へ及ぼす影響や、自己資本の十分性、リスクテイクの適切性等を確認しています。



危機管理

当社は、大規模災害やシステム障害等の不測の事態が発生した場合において、金融システムの機能維持に最低限必要な業務を継続するための態勢整備に係る基本方針として、「業務継続規程」を定めています。また、グループ各社は、同規程に則り、業務継続計画（BCP）を定め、さまざまな訓練の実施を通して、業務継続態勢の実効性向上に取り組んでいます。

自然災害への対応

当社グループは、地震、津波、台風、洪水等の自然災害のリスクを拠点ごとに把握したうえで、施設の補強、非常食等の備蓄、継続的な訓練等を実施し、自然災害発生時の業務継続態勢の確保に努めています。

システム障害等への対応

当社グループは、システムの安全稼働に万全を期すために、システムの安全対策とバックアップ体制の強化に取り組んでいます。また、継続的に訓練を実施し、システム障害やサイバー攻撃等の発生時の業務継続態勢の確保に努めています。

サイバーセキュリティへの取組み

サイバーセキュリティ管理態勢

当社グループは、コンピュータシステムの適正かつ円滑な運用が、重要インフラである金融システムの安定やお客さまに質の高いサービスを提供するうえで極めて重要であることを十分認識し、サイバーセキュリティ管理態勢の強化に取り組んでいます。

巧妙化・深刻化するサイバー攻撃に対しては、リスク管理部と西日本シティ銀行のサイバーセキュリティ事案対応チーム（NCB-CSIRT）が連携し、サイバー攻撃に関する脅威情報の収集・分析・調査等を行っています。脅威情報を入手・把握した際は、グループ各社とも速やかに連携し、早期対応による被害の未然防止や極小化に努めています。

また、当社グループは、外部専門家の知見も十分に活用し、検知システムや侵入防止といった多層的な技術面の対策や、SOC^{*1}（セキュリティ・オペレーション・センター）による24時間365日の監視体制を構築し、速やかに対処する態勢を整備しています。特に、技術面の対策として、西日本シティ銀行ではなりすましメール対策であるBIMI^{*2}の導入や、ASM^{*3}を活用したグループ各社の脆弱性対応向上策の実施など、サイバーセキュリティ機能の強化に努めています。

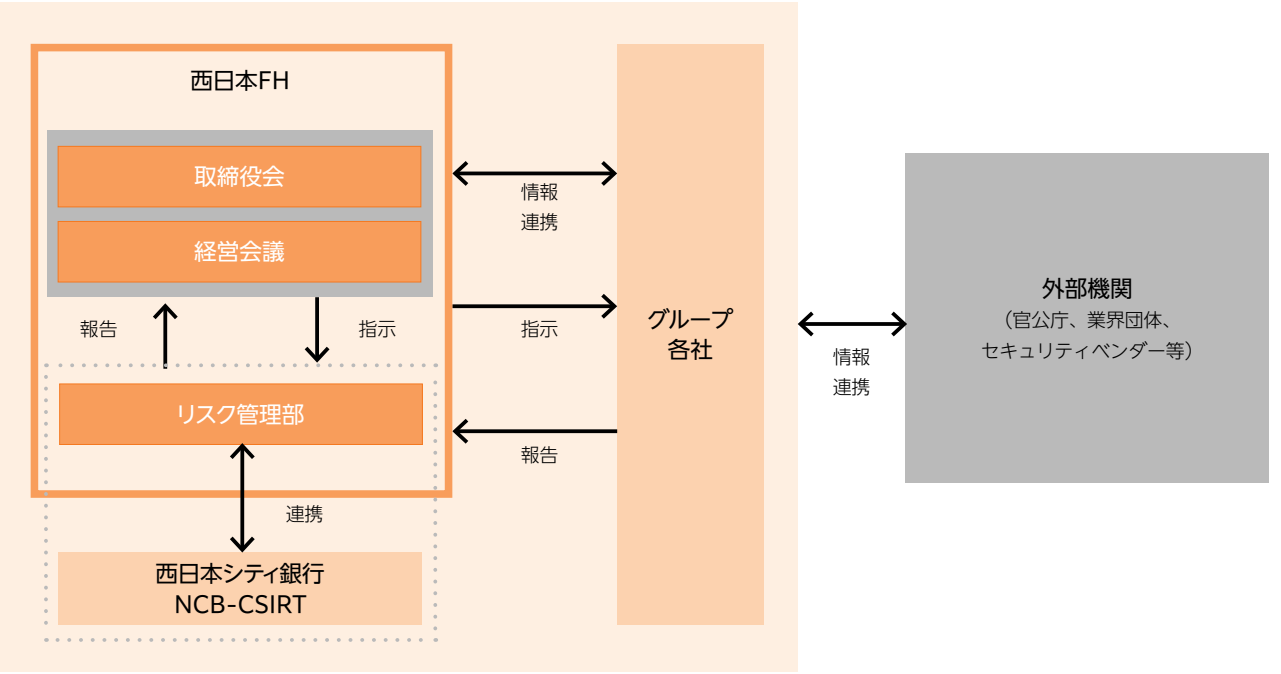
さらに、サイバーセキュリティ管理態勢に関する内部及び外部監査を実施することで、管理態勢の強化に取り組んでいます。日々巧妙化するサイバー攻撃の脅威に対し、経営陣の指揮の下、このような取組みを継続して実施し、サイバーセキュリティ管理態勢の高度化を図っています。

※1 ネットワークやサーバ等を監視し、サイバー攻撃の検知や相関分析を行う組織。
※2 お客さまが受信するメールに、メール送信元のブランドロゴを表示する技術。
※3 Webサイト等の脆弱性を定期的に可視化するサービス。

インシデント対応

当社グループは、サイバー攻撃発生時には、リスク管理部とNCB-CSIRTが中心となり、迅速に情報共有を行うほか、状況に応じて経営陣の指揮の下、対策本部を設置し、サイバー攻撃に対し緊急に対策を講じる態勢を構築しています。

また、リスク管理部とNCB-CSIRTによる日々の脅威情報の収集、攻撃検知時の調査・対応に加え、金融庁、金融ISAC及びNISC（内閣サイバーセキュリティセンター）が主催する訓練への積極的な参加や経営陣主導のサイバー攻撃対応訓練の定期的な実施により、有事に備えたインシデントレスポンス態勢の実効性向上に継続して取り組んでいます。



教育・啓発

当社グループは、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のため、全職員を対象とした、e-ラーニング方式によるサイバーセキュリティ研修の実施、国内外のサイバー攻撃事案に基づく注意喚起、不審メール訓練、最新セキュリティ事案の共有等、教育・啓発活動を継続的に実施しています。

コンプライアンス

当社グループは、コンプライアンス(法令等遵守)を経営上の重要課題と位置付け、グループ共通の規範である「コンプライアンスの基本方針」を定めており、本方針に基づいて、コンプライアンスに関する規程、管理体制等を整備し、着実に実践しています。なお、本方針は必要に応じて見直すものとし、取締役会で決定しています。

当社グループは、コンプライアンス態勢が地域社会や取引先等との信頼関係を構築するうえでの重要なインフラであることを認識し、経営陣自らがコンプライアンスに対して断固たる姿勢で取り組むことを全職員に表明するなど、コンプライアンス重視の企業風土の醸成に努めています。

コンプライアンス運営体制

当社では、リスク管理部担当役員がコンプライアンスに関する責任者として当社グループの法令等遵守に係る事項を統括しており、リスク管理部がコンプライアンス関連事項を一元管理する部署として当社グループのコンプライアンスに関する対応状況を定期的にモニタリングしたうえで、必要に応じて改善指示を行うなど実効性確保に努めています。また、リスク管理部担当役員は定期的に取り締役会へ対応状況の報告を行い、取締役会はその報告を受け、グループ各社を監督しています。

なお、詐欺や横領等の不祥事件、またはそのおそれがある事象が発生した場合は、「不祥事件等処理規程」に則り、事実関係の調査等の対応を行い、必要に応じて取締役会等に報告することとしています。

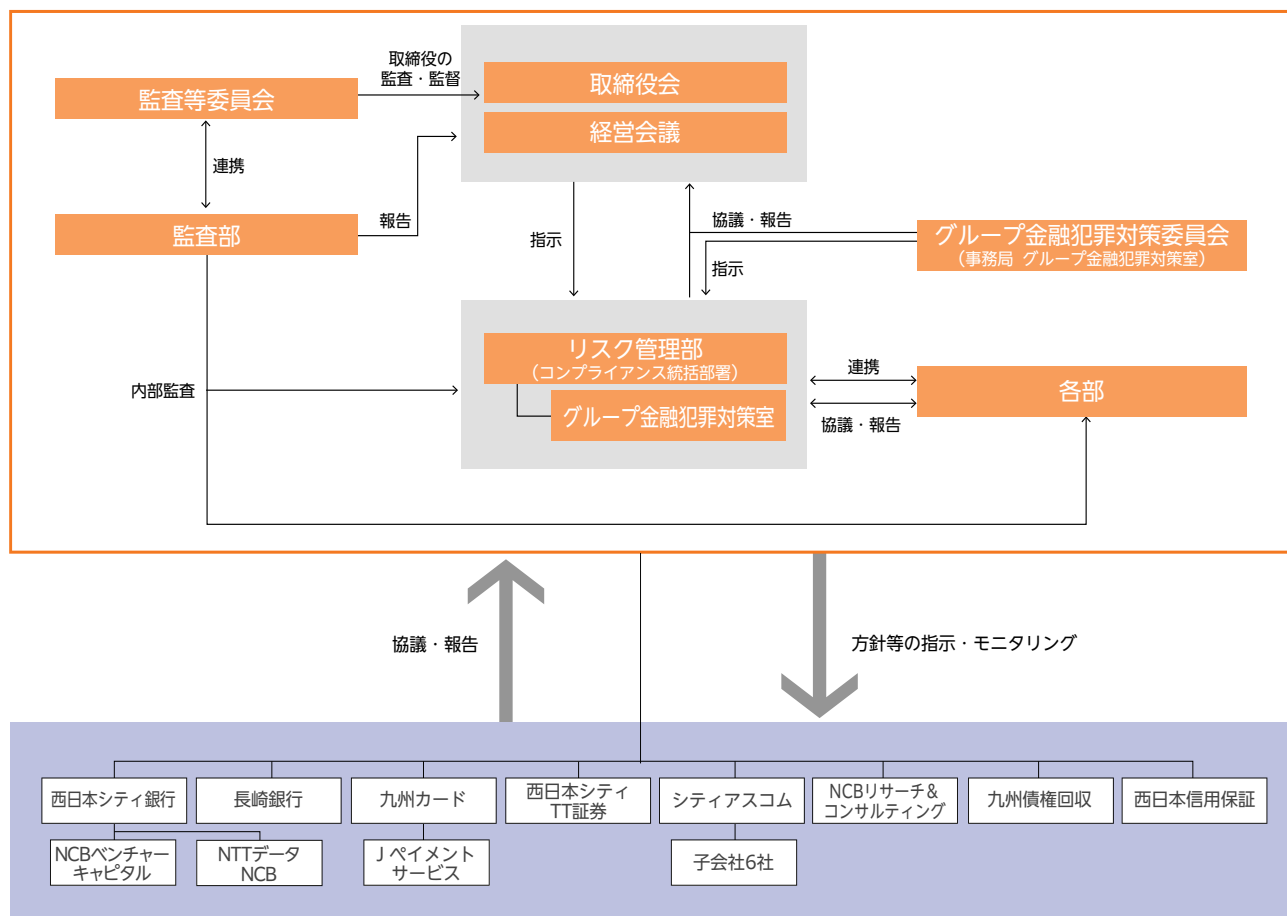
当社グループは、グループ各社において、取締役等をメンバーとする「コンプライアンス委員会」を定期的に開催し、「コンプライアンス・プログラム」の進捗やコンプライアンスに関する経営上重要な事項について、具体的なかつ実質的な協議及び評価を行うなど、コンプライアンス・リスク管理態勢の充実と強化に努めています。

コンプライアンス・プログラム

「コンプライアンス・プログラム」は、当社グループの「コンプライアンスの基本方針」に則り、コンプライアンスを実践するための計画として、前年度の取組状況や各社が内包するコンプライアンス・リスクを評価したうえで年度ごとに策定しています。

役職員への啓発・教育

当社グループは、社長等からの法令等遵守に関するメッセージの定期的な発信や、全職員を対象としたコンプライアンスに関する勉強会の定期的な開催等を通じて、役職員のコンプライアンス意識向上を図っています。



反社会的勢力との関係遮断

当社グループは、社会的責任を強く認識し、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力との関係遮断に向けた取組みを行っています。

具体的には、反社会的勢力対応の所管部署を定めるとともに、警察、弁護士等外部専門機関と連携し、反社会的勢力からの不当要求や介入等に対しては、毅然とした態度で排除するなど、組織全体として対応しています。また、当社グループの各種申込書、契約書等に、暴力団等の反社会的勢力を排除するための条項を導入し、取引の未然防止及び関係遮断を図っています。

内部通報制度

当社グループは、「公益通報者保護法」の趣旨を踏まえ、当社グループの法令違反行為等（詐欺、横領、背任等全般）、各種ハラスメント、人事労務問題等の早期発見、是正及びコンプライアンス経営の強化を図るため、通報者の保護や通報対応業務担当者の守秘義務等を規定した「内部通報規程」を定めるとともに、各社に内部通報窓口を設置しています。また、各社の職員が所属会社を介さず、直接報告・相談できる内部通報窓口を当社及び外部の法律事務所に設置しており、匿名での通報にも対応しています。

通報への対応にあたっては、内部通報規程に則り、事実関係の調査や確認された問題事象の是正等を行っています。なお、是正措置の完了後、原則としてその結果を通報者に通知しています。

また、内部通報窓口等を記載したポスターの各部署への掲示や携帯カードの全職員への配布、社内媒体を活用した制度の定期的な周知により、制度の浸透を図るとともに、実効性向上に向けて取り組んでいます。

贈収賄・汚職防止に関する取組み

当社グループは、贈収賄・汚職の未然防止に向けて、「コンプライアンス遵守基準」等において贈賄や違法な政治献金及びパーティー券購入等の政治・行政との癒着や社会通念を超えた接待・贈答等を禁止することを定めたうえで、研修等を通じて役職員へ周知することにより、贈収賄・汚職防止に取り組んでいます。

お客さま保護等管理態勢

当社グループは、お客さまの保護及び利便性の向上並びに金融円滑化の観点から、お客さまへの説明、お客さまからの相談・苦情等への対応、お客さまの情報の管理、業務を外部に委託する場合における委託先の管理、お客さまとの取引等において発生する利益相反の管理を適切に行うなど、お客さま保護等管理態勢の整備に取り組んでいます。

また、お客さまの情報については、「個人情報保護宣言(プライバシーポリシー)」を策定し、公表するとともに、法令等に従い適切に利用し、安全に管理するための態勢を整備しています。

<https://www.nnfh.co.jp/policy.html>

金融ADR制度への取組み

金融ADR制度とは、金融分野における裁判外紛争解決手続(Alternative Dispute Resolution)[※]のことで、お客さまが金融機関との間で十分に話し合いをしても問題の解決がつかないような場合にご活用いただける制度です。国の指定を受けて中立性を確保した指定銀行業務紛争解決機関及び指定紛争解決機関(以下、「指定紛争解決機関」)が、お客さまや金融機関からの申出を受け、苦情やトラブルの解決を図ります。グループ各社は、以下の指定紛争解決機関との間で、紛争解決等業務に関する「手続実施基本契約」を締結しています。

※ 身の回りで起こるトラブルについて、裁判ではなく中立・公正な第三者に関わってもらいながら柔軟な解決を図る手続き。

【子会社が契約している指定紛争解決機関】	
西日本 シティ 銀行	● 一般社団法人 全国銀行協会 連 絡 先：全国銀行協会相談室 電話番号：0570-017109 または 03-5252-3772 ● 一般社団法人 信託協会 連 絡 先：信託相談所 電話番号：0120-817-335 または 03-6206-3988
長崎銀行	● 一般社団法人 全国銀行協会 連 絡 先：全国銀行協会相談室 電話番号：0570-017109 または 03-5252-3772
九州 カード	● 日本貸金業協会 連 絡 先：貸金業相談・紛争解決センター 電話番号：03-5739-3861
西日本 シティ TT証券	● 特定非営利活動法人 証券・金融商品あっせん相談センター (FINMAC*) 連 絡 先：証券・金融商品あっせん相談センター 電話番号：0120-64-5005 ※ Financial Instruments Mediation Assistance Centerの略。

マネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策

国際的に核・ミサイルやテロの脅威が増す中、犯罪者やテロ組織等への資金流出を未然に防止すること並びに法令等に基づき制裁措置等を適切に行うことは、日本及び国際社会がともに取り組まなくてはならない課題であり、マネロン等対策の重要性は、これまでになく高まっています。

当社グループは、マネロン等対策による金融犯罪の抑止が世界共通の課題であるとの認識のもと、これを経営上の重要な課題の一つとして位置付け、「犯罪による収益の移転防止に関する法律」や「外国為替及び外国貿易法(外為法)」などの関係法令を遵守するとともに、金融庁が制定したガイドライン等に基づき、「マネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策に係る基本方針」を定め、高度な管理態勢の構築にグループ一丸となって取り組んでいます。

https://www.nnfh.co.jp/money_laundering.html

マネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策に係る基本方針（一部抜粋）

1. 組織体制

当社グループは、マネー・ローンダリング等防止対策の実効性確保のため、グループ全体のリスク評価を行うとともに、必要なグループ内での情報共有態勢を整備します。

2. リスク低減に向けた取組

当社グループは、実効的なマネー・ローンダリング等防止対策を実施するため、リスクベース・アプローチの考え方にに基づき、自らが直面しているリスクを適時適切に特定・評価し、リスクを低減する措置を講じます。

3. 取引方針

当社グループは、お客さままたは取引のリスクに見合った管理措置を講じます。また、その情報を常に最新の情報に保つよう、継続的な管理を実施します。

4. 疑わしい取引の届出及び資産凍結先への対応

当社グループは、疑わしい取引が判明した場合は、法令等の適用に従い、適時適切に当局に届け出ます。

5. 金融犯罪の防止

当社グループは、振り込め詐欺等の組織犯罪や預金の不正払戻し、その他金融機関のサービスを不正に利用した犯罪が金融システムの信頼性に対する脅威であることを認識し、係る金融犯罪の発生・拡大を防止する態勢を構築します。

6. コルレス先の管理

当社グループは、法令等の運用に従い、コルレス先の情報収集を適切に行い、その評価を実施したうえで、コルレス先のリスクに応じて、適切に管理します。

7. 役職員の研修・教育

当社グループは、役職員に対して、その役割に応じて必要かつ適切な研修・教育等を実施し、役職員の専門性・適合性等の維持向上に努めます。

8. 遵守状況の検証

当社グループは、マネー・ローンダリング等防止に向けた取組みの遵守状況を検証し、その検証結果を踏まえて、継続的な態勢改善に努めます。

管理態勢の構築

当社グループの経営陣は、マネロン等対策の重要性を認識し、リスク管理部担当役員をマネロン等対策の統括責任者に任命し、マネロン等対策に主導的に関与するとともに、マネロン等対策に関する取組みを役職員に浸透させることにより、管理態勢の強化を図っています。

また、当社グループは、マネロン等対策の統括部署を定めて一元的な管理態勢を構築し、対応方針を策定・管理の上、組織横断的に対応しています。

リスク評価書の制定・見直し

当社グループは、実効的なマネロン等対策を実施するため、リスクベース・アプローチの考え方にに基づき、自らが直面しているリスクを適時適切に特定・評価し、リスクを低減する措置を講じています。

なお、当社グループは、この取組みを実践するため、自社が取り扱う商品・サービス等にかかるリスクを特定・評価し、そのリスクを低減する措置を取りまとめた「特定事業者作成書面等(リスク評価書)」を制定し、年1回以上の改定を実施しています。

役職員への研修・教育

当社グループは、全役職員に対して、必要な研修・教育等を実施し、マネロン等対策にかかる取組みが金融取引に従事する者に課せられた責務であることを認識させるとともに、お客さまの取引の安全に資するよう行動しています。

コンプライアンス（法令等遵守）の徹底

当社グループは、「社会的責任と公共的使命を自覚し、健全な業務運営を通じてゆるぎない信頼を確立すること」及び「法令、社会規範、当社グループの規程等を厳格に遵守し、誠実かつ公正な企業活動を遂行すること」を「コンプライアンスの基本方針」に掲げ、全職員が一体となって取り組んでいます。

2026年4月30日及び同年5月12日に公表した、当社の子会社である西日本シティ銀行の職員による職場内での不適切な撮影及びSNSへの投稿について、お客さまをはじめ多くの皆さまに、多大なご迷惑とご心配をおかけしておりますことを、改めて深くお詫び申し上げます。

お客さまからの信頼をベースに、日々の決済や預貸業務等、非常に重要な役割を担う金融機関にとって、お客さま情報の管理は信頼の基盤であり、本件を重く受け止めています。

かかる事態を受け、経営陣を主体として、本件の事実関係や発生原因等を検証し、それらを踏まえた再発防止策を2026年6月23日に公表しました。

今後は、全役職員が再発防止策を徹底し、お客さまをはじめ、皆さまからの信頼回復に努めてまいります。