

SIHD

INTEGRATED REPORT 2025 池田泉州ホールディングス 統合報告書



池田泉州ホールディングス

池田泉州ホールディングス
グループの概要

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

価値創造の戦略と成果

29 サステナビリティ(マテリアリティ)
31 池田泉州ホールディングスグループのありたい姿
33 特集① 長期経営戦略策定プロジェクト
35 財務戦略—企業価値向上に向けた取り組み
43 人的資本経営
54 第5次中期経営計画Plus(2024年度～2025年度)
69 財務・非財務ハイライト
71 特集② 大阪・関西万博の取り組み

価値創造を支える仕組み

73 気候変動への対応
78 生物多様性・自然資本への取り組み
79 気候変動への対応/環境
81 地域社会
85 特集③ 地域を支える「AIオンデマンド型交通」
87 ステークホルダーエンゲージメント
89 取締役会議長メッセージ
90 コーポレートガバナンス
101 役員一覧
103 リスク(リスクマネジメント)コンプライアンス

コーポレートデータ

107 長期の財務・非財務データ
109 会社情報・株式情報

編集方針 池田泉州ホールディングスグループは、投資家を中心としたステークホルダーの皆さまに、当社グループにおける中長期的な価値創造をどのように実現していくかをご理解いただくために「池田泉州ホールディングス統合報告書2025」を作成いたしました。編集にあたっては、IFRS財団が推奨する「国際統合報告フレームワーク」を参考にしました。なお、詳細なデータ等につきましては、2025年7月末発行の「池田泉州ホールディングスディスクロージャー誌2025」をご覧ください。

対象期間 2024年度(2024年4月1日～2025年3月31日)
ただし、2023年度以前および2025年度以降に予定されている活動や情報も一部含んでいます。

対象組織 原則として、池田泉州ホールディングスおよび子会社・関連会社

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

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



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



地域の未来を支える力へ 経営の質をさらに高め、確かな成長を目指してまいります

CEOの就任に際して

本業利益の持続的な向上に対して 徹底したソリューションビジネスを展開

この度、池田泉州ホールディングスの取締役代表執行役社長兼CEOに就任しました阪口広一（さかぐち・ひろひと）でございます。私は、1988年に入行し、その後、池田泉州ホールディングスおよび池田泉州銀行で営業・融資関連の業務を中心に携わってきました。2020年には池田泉州ホールディングスの取締役に就任し、経営の意思決定に参画してきました。

この度の社長就任は、社外取締役を中心とする人事委員会の検討と決定を経てなされたものであり、当社グループがガバナンスの高度化を進めてきた成果の一つだと考えます。従来のような内部昇格とは異なり、社内外の目線によって評価・選定されたことで、私自身、責任の重さを強く自覚しています。

就任にあたり、前社長の鶴川からは「経営トップとして覚悟しなければならないのは、皆の意見が分かれたときの判断。決断する際の孤独と向き合う覚悟が必要になる。」という助言を受けました。まさに経営とは正解のない課題に向き合い、自らの判断で道を切り拓く行為だと痛感しております。

この数年間を振り返りますと、鶴川前社長の陣頭指揮のもとで2つの中期経営計画を着実に実行し、経営体質の強化を通じてBSおよびPLの問題が解決したことを背景に、本業利益が100億円を超える水準まで安定して稼げるようになっています。今後、地域金融機関として勝ち残っていくためには、徹底したソリューションビジネスによる本業利益の持続的な向上がポイントであると考えられています。

今年度は「第5次中期経営計画Plus」（以下、第5次中計Plus）の最終年度にあたり、次の計画に向けて当社の経営理念を継続しつつ、お客さまと接点がある現場を巻き込んで次のビジョン、計画を考えていきます。これによって、お客さま本位の徹底したソリューションの考え方を継続、深化していくとともに、業務の効率性を上げることで、持続的な成長を実現していきます。そのためには、現場力に加えて目利き力を向上させ、リスク管理に磨きをかけながら一歩踏み込んだリスクテイクに挑んでまいります。

当社グループの注力分野

攻めの営業を通じて地域でのプレゼンス向上を追究

近年、近隣の地方銀行を中心に大阪への進出が加速しています。競争が激化している反面、当社グループの商圏はマーケットポテンシャルがあるということでもあります。私としては、他行の動向を意識する前にまずは大阪市内、大阪東部でプレゼンスをアップ、そして営業基盤の拡大が大事であると考えます。そして、守りではなく、攻めの営業を行うことで、地域のお客さまのお役に立つことを追究していきます。

⇒P54～68
第5次中期経営計画
Plus

取締役代表執行役社長 兼 CEO 阪口 広一

⇒P67
デジタル戦略

注力する分野としては2点あります。1つ目は事業承継に関する分野です。経営者の高齢化や労働人口の減少が加速する中、このまま何もしなければ地域経済は衰退する一途です。そうなれば当社グループも同じく衰退しかねません。これを避けるために、中小・中堅企業の成長機会を確保し、円滑な事業承継業務に力を注いでいきます。いわゆるヒト・モノ・カネの経営資源を投入するのに加えて、情報ネットワークの拡充を急いでいきます。

2点目としては、今後数年間のうちに金融取引のデジタル完結が進展し、日常取引の大半が非対面、キャッシュレス中心となります。顧客基盤の拡充のためにはいかに利便性を高めるかが鍵になることから、デジタル投資を推進していきます。この中では、トップライン向上を意図した営業領域でのデータ利活用促進のための統合データベースを整備します。加えて、デジタル活用を継続的な取り組みにしていくための人材の育成と確保、業務の効率化や高度なマーケティングの実現に向けたAI活用、価値共創のための基盤提供(BaaS)の検討などを進めているところです。

一方で我々の金融グループが勝ち残り、プレゼンスを上げるためには、対面での相談が欠かせません。お客さまの課題やニーズに対して、お客さま本位で対応し、お客さまに喜んでいただくことで「当社グループのファン」になってもらうかがポイントととらえています。お客さまのニーズは直球、変化球と様々であり、ご相談いただいた課題に対してスピード感を持って打ち返していきます。具体的な取り組みは次期中期経営計画の中で実行していきます。

これまでの池田泉州ホールディングスグループでの業務を通じて、私は現場の職員が自ら課題を見つけ、仲間とともに解決に向かう姿に何度も触れてきました。近年では、お客さま本位の価値観がグループ全体に根付き、提案やソリューションの質が明らかに変化してきました。こうした企業文化が醸成されてきたからこそ、私は次の経営を担う意志を固めることができたと考えています。

これからの経営において私が大切にしたいのは、大阪を中心とした地元エリアで「もっとおもしろく、いきいきとしたグループをつくること」です。変化を恐れず、経営課題に向き合い、アイデアを出し、解決へと導く。そうした価値観を持った人材が一人でも多く育ち、活躍できる環境をつくっていくことが、経営トップとしての最大の使命だと考えます。



経営環境に対する認識

時代の変化を前向きにとらえ、 ビジネスの新たな可能性を開拓

当社グループを取り巻く経営環境は転換点を迎えています。特に大きいのは、超低金利政策の見直しを受けた「金利のある世界」への移行です。長らく金融機関を取り巻いてきた超低金利環境では、融資収益の確保や資金運用の難しさが続いていたのに対して、金利が上昇局面に転じたことで、金融機関のあり方が問われる局面となっています。

確かに、利ざやの改善などの面では経営にとって一定の追い風となる部分もあるものの、金融業界として預金コストの上昇、債券評価損、信用リスクの増加といった新たな課題が顕在化しているのも事実です。こうした環境の変化を、当社グループにとっての「再成長のチャンス」として活かすためには、一層の経営のかじ取りが重要であるのは申すまでもありません。

一方で、世界に目を向けますと、主要国の関税措置の動向が二転三転する状況にあり、最終的にどう落ち着くか先行きは不透明です。今後、輸出納期の遅延、受注減少やコスト増加で資金繰りが悪化する企業が増加すると予想されます。池田泉州銀行で特別相談窓口を設置しており、お客さまから資金繰り相談や販路拡大などに関する情報提供の依頼があれば、丁寧に対応してまいります。

こうした変化に対応していくために、当社グループでは金融機能の原点である預金・融資ビジネスに改めて正面から向き合っていきます。営業の現場においては、預金の重要性を再認識し、「信用創造を通じて地域経済に資金を循環させる」という本源的な役割に立ち返る動きを進めています。これこそが、金融機関としての持続可能な価値提供の原点だと考えます。

当社グループの商圏においては、「大阪・関西万博」を契機として、スタートアップやイノベーションの支援が大事だと考えます。関西で起業したものの、事業が軌道に乗ると商圏が大きい首都圏、さらには最初からグローバルな商圏を目指す事業者の方々が少なくありません。当社グループとしては、大阪がいかに魅力ある地域であるかをお伝えすることも使命の一つと考えます。そのためには、金融界だけでなく、行政や大学・研究機関、経済界との連携が鍵であり、当社グループが連携のハブとなり、大阪地区での企業定着化のための課題解決にあたっていきます。

幸い、「大阪・関西万博」を活用して地域活性化を目指す動きが生じています。当社グループとしても、一過性のイベントとして終わらせるのではなく、地域に根ざした持続的な価値創造につなげていきます。スタートアップ支援や観光・再開発との連携など、「大阪・関西万博」を起点とした新たなビジネスの芽に対して、お客さまに積極的に伴走し、地域経済の好循環に貢献していきます。

第5次中計Plusの進捗と新長期経営戦略

中長期の視点から企業価値の 本質的な向上に対する施策を明確化

現在進行中の「第5次中計Plus」は2025年度が最終年度となります。計画では収益力と資本効率の改善に取り組み、2025年度の連結純利益目標を147億円に上方修正し、ROEについても従来想定4%台から6.1%に引き上げました。これは、本業利益が100億円を超える水準で安定的に確保できる体制が定着してきた結果です。

⇒P71～72
特集②
大阪・関西万博の
取り組み

⇒P33～34
特集①
長期経営戦略策定
プロジェクト

このような成果を踏まえ、当社グループは2026年度からの次期中期経営計画に加え、新たに「長期経営戦略」の策定に着手しています。これまでの中期経営計画では、筋肉質な経営体質を構築し、財務基盤の強化に主眼を置いてきました。今後は短期や中期の視点にとどまらず、10年後のあるべき姿からバックキャストして戦略を構築しています。

長期視点での議論に踏み込む背景には、「当社グループの存在意義は何か」「これからの時代にどんな価値を提供できるのか」といった根本的な問いがあります。金利環境の変化や社会構造の変化に加え、金融機関に対するお客さまの期待が日々変化しています。こうした環境変化を受けて、当社グループも「経営戦略の軸足を中長期に移すべき」との認識に至りました。

策定にあたっては、営業現場の声や職員の視点を大切にします。お客さまの課題に最も近いのは、現場の第一線にいる職員です。その現場のリアルな課題感を踏まえた戦略でなければ、実効性のあるものにはなりません。

そしてこれからの長期戦略では、地域社会やお客さま、職員、株主といったステークホルダーの皆さまと「ともに未来を描いていく」という視点が一層重要となります。単に数値目標を掲げるのではなく、何のために、だれのために成長をめざすのかという価値観を共有することが、持続的な企業価値向上につながると信じています。

併せて、企業経営における資本コストに対する意識が欠かせません。課題であるPBR1倍の実現に向けて、2026年度開始の次期中期経営計画において、最終年度の2028年度でROE8%の達成を目指す方針です。

なお、株主還元については、2025年度は1株当たり配当金を16円以上とし、機動的な自己株式の取得と合わせて、株主還元率40%以上としております。そして、次期中期経営計画の期間となる2026年以降、株主還元の充実を図るべく利益成長とともに累進的な配当を行い、配当性向40%を目安とした経営にまい進します。

今後、収益力および企業価値の向上に対しては、限られた人材や資本に対し優先順位をつけて配分を進めていきます。地元での営業基盤の拡大や業務の生産性向上について、課題認識を明確に持ち、解決するための方策を次期中期経営計画で具体化していきます。

01銀行の業務開始に向けて

革新的な金融サービスを展開することで、 当社グループの価値向上を促進

2025年2月、当社の100%子会社である「01Bank設立準備株式会社」が銀行免許を取得し、商号を「01銀行株式会社」へと正式に変更いたしました。これにより、池田泉州ホールディングスグループとして新たな形の銀行を立ち上げるフェーズに入ったことになります。

01銀行は、従来の銀行とは異なるアプローチで、地域の中小事業者の課題解決をめざすデジタルバンクです。特に、プラットフォーマーと呼ばれる業務支援型クラウドサービス提供事業者と連携し、顧客の日常業務の延長線上に自然に組み込まれるような金融サービスの提供を構想しています。

伊東社長をはじめとする01銀行の経営陣には、業界慣習にとらわれず、まっさらな発想で事業をつくり上げていく柔軟さと行動力を期待しています。これまでの銀行業務の延長ではなく、まさにゼロからイチを生み出す「創造」の銀行として、思いきったチャレンジに取り組んでもらいたいと考えています。



一方、既存の池田泉州銀行と01銀行の関係は競合ではなく、あくまでも補完関係にあります。たとえば、地域の創業・スタートアップ支援の現場では、DXやクラウドに親和性の高いお客さまには01銀行が、リアルなネットワークや人の接点を重視されるお客さまには池田泉州銀行が、それぞれの強みを活かして支援できる体制を構築していきます。

また、01銀行の活動を通じて得られる知見やネットワーク、テクノロジーの知識は、グループ全体のDX推進や業務高度化にも大いに資すると考えています。私たちは、01銀行を単なる新規事業ではなく、グループのイノベーションを引き起こす触媒としてとらえています。

なお、01銀行の開業時期については、システムの品質チェックが完了しだい開業する考えです。

人的資本経営の重視

「人」を軸とした経営を強化し、 だれもが誇りを持って働ける組織づくり

「第5次中計Plus」では、2024年度に「人的資本経営基本方針」を策定し、「人に集い、仕事に集う」という価値観を掲げてきました。方針策定から1年が経過した現在、当社グループではこの基本的な価値観が少しずつ根づきはじめ、職員の意識や行動にも変化が見えはじめていると感じています。

「人に集い、仕事に集う」という考え方には、だれと働くか、どのような志を共有するかを重視する文化をつくりたいという思いがあります。職場に自ら関心を持ち、自発的にかかわり、仕事を通じて信頼を築く。そのような環境が、働く人にとっての「選ばれる会社」としての魅力を高め、ひいては企業の持続的な成長力につながっていくと考えます。

この1年で感じているのは、「人」を軸とした経営への手応えです。たとえば、採用の現場では、当社グループの価値観に共感し、自分の力を地域のために活かしたいという思いを持った学生の方々との出会いが増えてきました。人事担当者と意見交換する中で、候補者の志向や当社グループに対する理解度の変化を感じる場面が多くなっています。

⇒P43～53
人的資本経営

また、配置・育成の面では、入社年次や職種に関係なく、一人ひとりの特性や適性を活かした人材配置を進めるとともに、自律的な学びやスキル向上を支援する取り組みを強化しています。部門横断的なプロジェクトへの参画機会を通じて、若手職員が成長のきっかけを得る事例が出てきており、人材のポテンシャルをいかに引き出すかが次の課題になっています。評価・報酬については、定量的な成果だけでなく、行動やプロセスも重視する評価体系の見直しを進めています。グループ内で大切にしたい価値観に照らし合わせ、何を評価し、どう報いるのかを明確にすることが、職員の納得感や働きがいにつながると考えます。

人的資本経営は、一朝一夕で成果が出るものではありません。しかし、私たちは中長期的な視点で、個人と組織の成長を両立させるための基盤を着実に整えていきます。次期中期経営計画においても、この価値観を一層進化させ、だれもが誇りを持って働ける組織づくりに取り組んでまいります。

指名委員会等設置会社への移行

ガバナンスをさらに進化させ、 透明性の高い経営体制を構築

当社は2025年6月の定時株主総会での承認を経て、「指名委員会等設置会社」に移行しました。このガバナンス体制の変更は、経営の透明性・迅速性を一層高め、持続的な企業価値向上を実現するための重要な一歩です。

移行の背景には、社外取締役が取締役会の過半数を占める体制が定着しつつある中で、経営と執行の役割をより明確に分離し、取締役会が本来果たすべき監督機能を強化していくという考えがあります。

現在、取締役会では指名・報酬の透明性向上、長期的な企業価値向上に資する経営人材の育成・選抜、そして外部の視点を取り入れた戦略的意思決定の促進といった観点から、議論が活発に行われています。また、サクセッションプランの実効性を高めるため、独立した委員会が継続的にモニタリングし、客観的な評価を行う体制が整いつつあります。

また、サステナビリティ経営の重要性が高まる中で、長期的な視点に立った経営の意思決定や、複雑化するステークホルダーとの関係性に対応するためにも、透明性の高いガバナンスが求められています。社外取締役の方々からは、「社長の選任を含め、ガバナンスの質を一段引き上げる必要がある」「持続可能な企業になるには経営の仕組みから変えるべき」といった意見を伺っています。こうした声に真摯に応えることで、より開かれた、より信頼される経営をめざしてまいります。

ステークホルダーの皆さまへ

未来を見据え、持続可能な価値創造の金融グループへ

当社グループは、金融機関としての本来的な役割である信用創造を通じて、地域社会の持続的発展に貢献していくことを企業の使命としています。その一環として、サステナビリティ経営の推進はもはや選択肢ではなく、経営に組み込まれるべき前提条件であると認識しています。

気候変動や生物多様性の維持といった課題は、金融の世界においても無関係ではありません。30年後、今の子どもたちが社会の中心を担う時代に、当社グループがどうあるべきか。私は、未来世代に対して説明責任を果たせる経営でありたいと考えます。そのためには、今この瞬間から意思決定の質を問い、目の前の利益だけでなく、将来にわたる環境・社会への影響を見据えた判断に努めます。

具体的には、気候変動への対応として、投融資ポートフォリオの移行支援や省エネ・再エネ支援の強化、生物多様性についても地域資源との関わり方を見直す機会が増えています。2025年2月からは、お客さま向けに自社の排出するCO₂を可視化する仕組みである、NTTデータが提供する温室効果ガス排出量可視化システム「C-Turtle(シータートル)」を導入しました。これによって、お客さまの脱炭素への取り組みを支援していく考えです。こうした環境保全のテーマに対しても、職員一人ひとりが自らの業務を通じて向き合い、変化を起こしていきます。その動きがグループ全体に広がり、やがて社会的信用へとつながると確信しています。

また、資本市場との対話の重要性がますます高まっています。とりわけ機関投資家との対話を通じて得られる示唆は、企業としての姿勢を見つめ直す上で有益です。「持続的な成長のストーリーをどう描くのか」「自社の存在意義をどう伝えるのか」といったテーマに対して、まだ十分に答えきれていない部分があると感じています。こうしたご指摘を真摯に受け止め、今後の経営のなかで「ストーリー性のある成長戦略」や「地域金融機関としての存在意義」をより明確に発信していく必要があると考えています。数字や指標だけでなく、そこに込めた意図や未来への構想を共有することで、より信頼される企業に近づけると信じています。

最後に、ステークホルダーの皆さまには、日頃より当社グループへの温かいご支援を賜り、心より御礼申し上げます。私たちは、地域社会の未来とともに歩みながら、持続可能で誠実な経営をこれからも追究してまいります。

取締役代表執行役社長 兼 CEO

阪口 広一



⇒P90～100
コーポレート
ガバナンス

⇒P29～30
サステナビリティ
(マテリアリティ)

⇒P73～80
気候変動への対応
生物多様性・自然資本
への取組み

⇒P81～84
地域社会



社外取締役メッセージ

(五十音順)



社外取締役
中川 喜博
(2025年6月退任)

社外取締役
小笠原 敦子

社外取締役
金子 啓子

社外取締役
久川 秀仁



社外取締役
坂田 信以

社外取締役
福田 健次

社外取締役
山村 輝治

退任された社外取締役メッセージ

社外取締役
中川 喜博

改革で培ってきた 経営基盤を踏まえて、 グループとしての さらなる飛躍を期待します

—— 中期経営計画を踏まえた今後の経営について ——

「第5次中期経営計画Plus」の最終年度にあたる2025年度に向けて、上方修正された利益目標の提示やROE8%の達成年、配当性向の明示など、資本市場に対する説明責任が強化された点を評価します。中でも、エリア主導で現場が納得できる利益目標を策定し、それを集約する営業プロセスに変わったことは大きな前進です。こうした取り組みは、グループ全体の一体感を醸成しつつ、実行可能性の高い計画として着実な成果を導くものと考えます。

一方で、配当や株主還元の方針については申すまでもなく重要な課題であるものの、目先の業績や市場の期待に過度に流されることなく、将来的な再編や競争激化も視野に入れた内部留保とのバランスを見極める必要があります。今後、資本効率と財務健全性の両面からより深い議論を期待します。

—— サステナビリティ経営の推進に向けて ——

地域社会や職員との共生を重視する企業姿勢に共感しています。たとえば、地域に根ざした事業の一環としての、「池田泉州エリアサポート」によるAIオンデマンド型交通事業は、池田泉州ホールディングスグループの理念を体現しており、意義ある取り組みです。一方、人的資本経営の分野において、職員一人ひとりの意欲や働きがいを高める多様な施策が導入され、厳しい経営環境の中であってもしっかりな前進が見られました。

ただし、サステナビリティ経営に関わるさまざまな施策の意図が現場にまで正しく浸透しているか、また事務局部門への過度な負担が生じていないか、といった点には継続的な確認が必要です。支店単位での意見吸い上げや業務負荷の可視化など、現場に寄り添った改善



を積み重ねることが、サステナビリティ経営の実効性を高める鍵になると考えます。

—— 退任に際して任期中の振り返り ——

私が社外取締役として在任した2年間で、指名委員会等設置会社への移行やサイバーセキュリティ対応を含むガバナンス体制の高度化が進み、企業としての感度の高さと変革への迅速な対応力を評価します。直近では、長期経営戦略の策定チームが現場の声を丁寧に拾い上げながら議論を重ねる姿勢に、大きな可能性を感じています。

一方で、取締役会では決議事項が多くなりがちであることから、将来戦略に関する十分な議論の時間が確保できていないのではないかと感じる面がありました。今後、ボートメンバーの方々には、現場で実際に何が起きているかをより深く理解しつつ、経営の本質に迫る議論を追究していただきたいと願っています。

—— 新任社長へのメッセージ ——

阪口新社長は、前任の鶴川社長が築いてこられた改革の基盤を受け継ぎつつ、「守りながら攻める」という難しい経営の舵取りを担うことになります。これから先、地域間競争が激しさを増す中で、金利のある環境に対応できる組織力と人材の育成、そして職員との信頼関係の再構築がますます重要です。

私は、阪口新社長には強いリーダーシップとともに、職員や取締役との一体感を大切にしながら、グループを次の成長段階へ導いていただきたいと期待しています。変化の激しい時代において、池田泉州ホールディングスグループが選ばれる存在であり続けるために、全社一丸となった歩みを心から願っております。



新たな時代に向け、 企業価値を磨いていきます

社外取締役

小笠原 敦子

—— 中期経営計画を踏まえた今後の経営について —— III

金融を取り巻く環境が大きく変わり「金利のある世界」が再来しました。しかしながら、かつての金利のあった時代とは様相を異にし、世のお金の使い方、お客さまの支払い方法や投資の選択も大きく変わりつつあります。

池田泉州ホールディングスグループの「第5次中期経営計画Plus」は、そのような外的環境の変化に対応するためグループ内に蓄えてきた力を結集して、目標を掲げています。策定にあたってはさまざまな分野で、本部からのトップダウンにとどまらず、お客さまに接している営業店など現場の声で積み上げを図ってきました。銀行を中心としたグループなのでどうしても数値目標を重視しますが、非財務面も考慮し、お客さまをはじめ地域のステークホルダーと共に進むことを心がけたいと思います。

—— サステナビリティ経営の推進に向けて —— III

地域に密着し貢献する地銀グループとして、サステナビリティ経営は大変重要な課題です。事業者として地域や環境へ配慮するだけでなく、地域と連携してお客さまのこれから、地域のサステナブルなあり方のお手伝いも、われわれの仕事の一つでしょう。

当社グループではサステナビリティ委員会を設置してさまざまな課題に取り組んでおり、取締役会でも定期的に報告を受けています。今後は、これまでの銀行の常識が通用しないかもしれない変化の激しい時代になるので、特に若い職員の発想や考えを柔軟に受け入れる姿勢が必要です。新卒採用を増やす方針は有効だと思っています。

さらに多様性もサステナビリティを支える重要な要素です。若手と同様、思いきって女性を登用し、多様な

視点で組織を活性化することが、持続可能な成長の土台になると考えます。

—— 取締役会の運営状況について —— III

取締役会の運営については、外部の視点も入れた実効性評価を毎年行いチェックしてきました。私が就任した2020年と比べると、単なる社内討議結果の上程案件が減って、協議を経て決議することが増えています。社外取締役も経営会議を傍聴したり、取締役会議題の事前説明の場などで事前に意見を交わすことができます。また、現場を少しでも知るため営業店などの訪問の機会も設けられています。

ただ、議題が増えると、一つ一つを掘り下げる時間が足りないと感じることが少なくありません。今年から機関設計を変更して指名委員会等設置会社となりました。執行に任せる業務分野は思い切って任せ、中期経営計画やさらにその先を考えた長期戦略などを、時間をかけて審議できる取締役会運営ができればよいと考えます。

—— 新任社長へのメッセージ —— III

阪口新社長とはこれまでも取締役会でご一緒してきました、何事にも誠実で柔軟な対応をされる方という印象です。前社長のもとで業績回復への苦しい時期を支えてこられた姿も拝見しており、その経験を踏まえたリーダーシップに期待しています。

社長交代は、新たな「金利のある世界」に際して池田泉州ホールディングスグループが変化に向かう姿勢を社内外に示すよいタイミングでもあります。何事にもスピード感をもって、思い切った一歩を踏み出されることを期待しています。

現場に根ざした視点と 対話を通じ、 前向きな経営監督をめざす

社外取締役

金子 啓子

—— 中期経営計画を踏まえた今後の経営について —— III

「第5次中期経営計画Plus」で掲げるソリューション営業に対する姿勢を評価しています。社外取締役の就任時、「お客さまのお役に立つ中で成長していく」という社長の方針に賛同し、数字の追究よりも、信頼を積み重ねる営業姿勢が根幹にあると受け止めてきました。2024年度の取り組みにおいて、その精神が現場に根づいていると感じており、若手職員からも「お客さまのお役に立ちたい」という言葉が自然に出ているのは、グループの価値観が浸透している証左です。

もっとも、金利環境の変化により収益構造は様変わりしています。いわゆる金利のある世界では、貸出金利をめぐる価格競争が顕在化し、その競争に走るリスクも否定できません。今後は、価値のある提案をいかに評価されるかという視点がより重要です。数値目標という量にとどまらず、その実現方法の質にまで踏み込んだ経営を追究していく必要があります。

—— サステナビリティ経営の推進に向けて —— III

地域課題の解決に向けた取り組みとして、たとえば、ある支店ではものづくり企業と丁寧に向き合いながら、課題の深掘りを通じて信頼関係を築いています。現場での努力が、結果としてお客さまの満足や継続的な取引につながっている点を評価します。また、地域課題や気候変動などに取り組むベンチャー企業に対して、グループとして投融資を行っています。こうした動きは、地域に根ざした金融機関としての使命を果たす上での成果の一つです。

一方で、人材戦略については改善の余地があると考えます。内部の人材育成と並行して、中途採用による外



部人材の活用もさらに検討していく必要があります。業務運営の規律を重視する金融業界の特性を踏まえながらも、多様な人材が組織の中で実力を発揮できる風土づくりに、力を注いでいくべきだと考えます。

—— 取締役会の運営状況について —— III

社外取締役に就任した当初、機関設計変更にかかる取締役会の議事運営に戸惑いを覚えたものの、その後、過去の議事録を読み込みながら全体の流れを把握し、機関設計変更の背景と意図について理解を深めてきました。現在では、社外の視点をガバナンスに取り込むための体制づくりを評価しています。また、議題の上程にあたって、資料の精緻さや論点の明確さといった点で一定の水準が保たれており、運営側の努力を感じます。

一方で、機関設計の改革が組織としての文化や価値観の定着につながっていくには、さらなる工夫が必要だと考えます。特に指名報酬関連の議論については、まだ十分に踏み込めていない印象です。今後、社外取締役の立場からの視点を活かしつつ、継続的に改善していきたいと考えます。

—— 新任社長へのメッセージ —— III

阪口新社長は、これまでの経験を通じて、グループ全体の組織構造や経営の方向性を深く理解しているという強みがあると聞いています。そのバックグラウンドを活かし、銀行単体ではなく、ホールディングス全体としてのビジネスモデルの再構築に取り組んでいただきたいと思います。社外取締役としても、新たな挑戦について議論に積極的に加わり、外部の視点から建設的な意見を伝えていきます。



地域との共創を重視しつつ、 全体最適の視点で 経営に提言

社外取締役

久川 秀仁

—— 中期経営計画を踏まえた今後の経営について —— III

2024年度は当初の当期純利益目標110億円に対し、実績として132億円を達成し、ROEも計画値4.5%に対して5.5%という好業績となりました。こうした成果の背景には政策金利の上昇という追い風があったものの、一方で緻密に作り上げられた計画を着実に遂行してきた現場の努力を高く評価します。

2025年度は「第5次中期経営計画Plus」の最終年度であり、当期純利益147億円、ROE6.1%という目標を掲げています。これらは2028年度にROE8%を実現するための中間目標でもあり、執行側の本気度を感じます。もっとも、実現にはさらに相当な努力が必要であり、達成に向けたプロセスを社外取締役としてモニターしつつ、必要な提言を行っていきます。

—— サステナビリティ経営の推進に向けて —— III

少子高齢化をはじめとする社会課題に対して、金融機関としてどのように貢献するかが重要なテーマです。グループ会社である池田泉州エリアサポートによる「AIオンデマンド交通事業」の参入や、サステナブルファイナンスを通じた気候変動対応など、実効性のある取り組みが進んでいる点を評価します。特に、和泉市における「AIオンデマンド型交通」の本格運行の開始は、地域密着型金融の役割を体現する良い事例ではないでしょうか。

一方で、こうした取り組みの広がりをいかに全体最適につなげていくか、つまりグループ全体の戦略に組み込んでいけるかが今後の課題です。地域社会の多様化や高齢化といった構造変化に対して、グループ全体で力を合わせて柔軟に対応していく姿勢が求められます。

—— 取締役会の運営状況について —— III

取締役会の開催に際して、事前の資料が多かったことから、資料のあり方で工夫が必要だという提言を行った結果、真摯に対応してもらったことがあります。また、女性活躍の観点から、長時間労働が管理職登用の障壁にならないよう、残業時間の是正についても意見を述べてきました。これによって業務分担の見直しなど具体的な改善が進んでいます。

今後は、AIの活用などによる業務の効率化が進む中で、さらなる働き方改革と人材の多様性を促す仕組みが重要です。また、ガバナンスの観点では、指名委員会等設置会社への移行を通じて、経営のスピードアップや透明性向上に寄与していきたいと考えます。

—— 新任社長へのメッセージ —— III

阪口新社長は「第5次中期経営計画Plus」の策定に深く関与されており、その方向性を継続的に推進されることが求められます。一方で、中長期の視点でどのようにグループを進化させていくかという変化の視点もまた必要です。発展と成長、サステナビリティという観点で、新しいリーダーとしての「阪口カラー」を打ち出してほしいと考えています。また、営業店での経験も豊富であることから、マーケットに対する感度も高いとお見受けしています。その強みを活かし、内外に対して池田泉州ホールディングスグループの次のステージを明確に示していただくことが必要であり、社外取締役としてもしっかり対応してまいります。

新任社外取締役からのメッセージ

多様な企業での経験を糧に、 ガバナンス向上と 女性活躍推進を軸に提言

社外取締役

坂田 信以



—— これまで培ってきた知見の活用について —— III

私は、化学メーカーの研究所でキャリアを積んだ後、執行役員を務めました。その後、化学の業界団体の役員を経て、民間の総合シンクタンクの社外取締役となり、コンサルティングやシステムインテグレータを手がける企業の経営に携わりました。さらには、製造業の社外取締役を務めました。こうした経歴の中では研究開発に加えて、女性活躍推進の旗振り役を担ったほか、安全管理やコンプライアンスの課題にも注力してきました。

当社とのご縁は、元社外取締役の古川実氏が、かつて製造業の社長・会長を務めていた関係もあるかと推察しています。これまで製造業を中心にキャリアを積んでまいりましたが、金融機関は私にとって未知の分野です。しかし、地域経済に貢献するそのビジネスモデルに大きな関心を寄せております。また、これまで女性の少ない職場ばかりであったのに対して、銀行は女性が多数従事していることから、活躍のあり方、キャリアなどについて、私の知見が役立つのではないかと考えています。併せて、コンプライアンス体制の強化などでも必要に応じて提言していきます。

—— 新たな機関設計のもとでの社外取締役の使命について —— III

社外取締役としての就任に際し、当社は監査役会設置会社から指名委員会等設置会社へ移行しました。その移行に伴い、報酬委員会および監査委員会の委員を拝命いたしました。こうした機関変更によって権限移譲が進むことで、意思決定の迅速化などの効果が出てくるものと考えます。また、取締役会の限られた時間において、重要課題を重点的に議論できることに期待しています。これまで他社において指名・報酬諮問委員会の委員を経験してきたことを踏まえて、ガバナンスのさらなる向上に寄与し

ていきます。

初めて当社の取締役会に出席して、事前の資料提供や説明が丁寧であることに感心しました。また、取締役会においては社外取締役を含めて活発に意見を述べ合っていたほか、議長が各取締役の意見に傾聴する姿勢に好感を抱きました。また、私は議長を鶴川会長が務める体制を評価します。企業によっては社長が議長を兼務することがあり、この場合、社長としての意見なのか、議長としての意見なのか曖昧になりかねません。その点、役割が分かれているのは良いことだと考えます。

—— ステークホルダーに対する貢献について —— III

ステークホルダーの皆様へのお約束ということでは、株主・投資家の方々の利益を重視しつつ、併せて職員との信頼関係もまた大切にしていきたいと考えます。これまでさまざまな企業の経営のあり方を見てきて、コンプライアンスの強化に向けては職員の心理的安全性の確保がとても大切であることを痛感しています。これまでの経験を活かすことで、職員の皆様が日々の業務に前向きに取り組める環境づくりに貢献したいです。

それとともに、女性活躍推進を私にとっての大きなテーマとして取り組んでいきます。当社では多数の女性が働いているものの、管理職以上のキャリアを有する人が少ないのは残念なことです。現場の方々との対話を心がけることで一人ひとりの思いに寄り添い、施策に反映していきたいです。

当社グループは何事にも誠実に取り組む姿勢など良いところがたくさんあります。その反面、組織としておとなしい面があるように感じています。これから先、企業価値を高めていく上で良い面をさらに伸ばし、男女の差なく、だれもがいきいきと活躍できる職場づくりに貢献していきたいと考えます。



法務の経験を活かし、 当社グループの挑戦を支える 社外取締役として尽力します

社外取締役
福田 健次

—— これまで培ってきた知見の活用について —— III

これまで40年以上にわたり、企業法務・商事・民事・刑事などの分野で幅広く活動してきたほか、大阪弁護士会会長などを務めてきました。そしてこの度、社外取締役に就任するとともに、監査委員会の委員長として池田泉州ホールディングスのガバナンスのさらなる強化に寄与できることをうれしく思います。

2018年から4期にわたって池田泉州銀行の社外監査役を務めた経験から申しますと、融資先企業であるお客さまの中には、後継者問題をはじめとさまざまな課題を抱えるところが相当数あり、課題の解決に向けたソリューションを展開していくことがビジネスチャンスにつながります。

当社グループは、銀行を中核に、証券会社やリース会社など幅広い事業領域の企業で構成されています。これらの力を結集し、お客さまの課題の解決を推進することにより、企業価値のさらなる向上が可能であると考えております。

また、新たに設立された「01銀行株式会社」(以下、01銀行)も大きな可能性を秘めています。こうした点について今後、取締役会などを通じて提言を行い、社外取締役としての職責を果たしていく所存です。

折しも、当社は、監査役会設置会社から指名委員会等設置会社へと移行しました。この機関設計の変更により、経営の透明性、意思決定の迅速化が進むものと考えます。実際、7月の取締役会では今後の経営戦略を主な議題として、社外取締役を含めて出席者が活発な議論を交わしました。今後、取締役会の実効性がより高まっていくものと前向きに評価しています。

—— 新たな機関設計のもとでの社外取締役の使命について —— III

社外取締役であるとともに、監査委員の一人として、

銀行業務における「三線管理」のあり方をはじめとして、リスク管理や内部統制をこれまで以上に効果的に行うことができるように努めていく考えです。何事も誠実に取り組む金融グループとして懸念事項はほとんどないものの、金融グループを取り巻く環境が大きく変わる中で、従来の監査の考え方だけでは十分とはいえない点があるかもしれません。こうした点について、現場の実情を的確に把握した上で必要な提言を行っていきます。

監査委員として必要な状況において経営におけるブレーキ役を果たすのが重要である一方、適切なリスクマネジメントのもとで取締役会の前向きな意思決定を後押しするアクセル役を務めるのも私の使命です。「01銀行」を筆頭に新たな挑戦が続く中で、保守的な発想にとどまるのではなく、将来を見据えたリスクテイクを応援できる監査委員でありたいと考えます。従来、当社は何事にも真摯に取り組む一方で、新たな挑戦にはやや慎重な傾向があるように見えました。これに対して、今後はM&Aなどの投資案件が想定されることから、弁護士の視点から寄与していきます。

—— ステークホルダーに対する貢献について —— III

今後、社外取締役としてグループの業務の現場に可能な限り足を運び、最前線で働く職員の皆様と直接、対話を行いたいと考えています。これによって、現場の情報を収集した上で、取締役会において現場の目線に立った提言や、議論を行っていきます。この点、当社の事務局の方々の支援が重要です。取締役会の開催前に用意していただく資料の提供や事前の説明などはきめ細かく行っていただいております。

また、社外取締役としても株主・投資家の皆さまのご意見を真摯に受けとめつつ、使命を果たしていきたいと考えています。可能な限り、当社に対するお声を耳を傾け、それを取締役会などでの提言に反映できるように努めてまいります。

異業種の視点と 経営経験を活かし、 企業価値向上に努めます

社外取締役
山村 輝治

—— これまで培ってきた知見の活用について —— III

当社から社外取締役のオファーをいただいた際、B to Cビジネスの企業に勤務していた私としては、企業価値の向上に貢献するのは難しいのではないかと考えましたが、お受けする際に私が心に決めたのは、金融業界の常識にとらわれることなく、まさに社外の立場から何事も是々非々で提言するということでした。その上で長年にわたり企業経営に携わってきた知見、人脈を活かし、企業価値の向上に寄与していくと考えたのです。

社外取締役への就任に併せて、指名委員会、報酬委員会、監査委員会の委員を拝命しました。この点について、前職を通じて培った経験を活かして、営業のあり方、経営人材の育成、ガバナンスといったテーマについて適切な提言ができると考えています。また、各委員会を通じて情報交換を密にできることから、それらを踏まえて取締役会での議論に臨むことができると意を強くしています。

当社が誕生して15年が経過した現在、役職員の皆さんに申し上げたいのは、業績が向上している今こそ、あらためて当時一つの会社になった経緯に立ち返り、全員が心を一つにして業務に邁進してほしいということです。もちろん、二行の融和はすでにかなり進んできたと思いますが、池田泉州銀行の設立時の精神に思いをはせることがこれからの成長戦略において欠かせないと考えます。

—— 初めて取締役会に出席した際の印象について —— III

社外取締役として初めての取締役会に出席して印象的だったのは、前社長で代表権を持たない取締役会長が議長を務めている点です。

もっとも、前職の取締役会では社外取締役を含めてかなり白熱した議論を展開した経験を持つ身としては、



社内・社外の取締役が積極的に議論することが成長への必須条件だと思います。まだ取締役会への出席回数が限られている中での意見ですが、こうした点についても社外の立場から色々な視点で具申させていただければ、と考えます。

—— ステークホルダーに対する貢献について —— III

今後、社外取締役として企業価値の向上に邁進していくことで、ステークホルダーの皆さまの期待に応えていきたいと考えています。多様な利害関係者の立場や価値を尊重して経営を行うという観点に立ったとき、私が最も大切にしてきたのが職員です。もちろん、お客さま・株主・投資家の方々も重要であるのは当然ではありますが、企業価値を生み出す職員を最も重視する姿勢を貫きたいというのが私の信念です。

その様な考えから、店舗や営業の現場をはじめとさまざまな業務に就いている職員の方々との対話を心がけていきたいと考えます。業務の監査にしても提供される資料を読み込むだけでなく、現場で働いている人たちとの情報交換が欠かせません。

それとともに、当社の方々には私の知見や人脈を活用していただき、営業に役立てていただきたいと思います。金融機関の競争が熾烈な中では、私を含めて社外取締役のバックヤードをうまく活かすことが重要であり、こうした課題についても提言を行っていきます。



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

全国有数の恵まれた地盤

池田泉州ホールディングスグループの潜在価値。それは全国有数の恵まれた地盤です。池田泉州銀行の営業エリアがカバーする人口は約1,420万人。民営事業所数は約70万事務所に上ります。市場規模は東京都に匹敵するとともに、エリア内では金融資産を多く保有されているお客さまが多い点も特長です。

また、成長機会の点では、2024年にJR大阪駅前に新しい街づくりとして、「うめきた2期地区開発プロジェクト」が先行まちびらきとなり、2025年にはグラングリーン大阪南館が開業しました。全体まちびらきは2027年度の予定です。

さらに本年は「大阪・関西万博」が開催されており、地域経済の活性化に向けたイベントが相次ぎます。

グループ一体経営の推進

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

ポテンシャルB/S※ (=可能性のバランスシート)

アドバンテージ

恵まれた地盤

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

成長機会

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



提供: 2025年日本国際博覧会協会

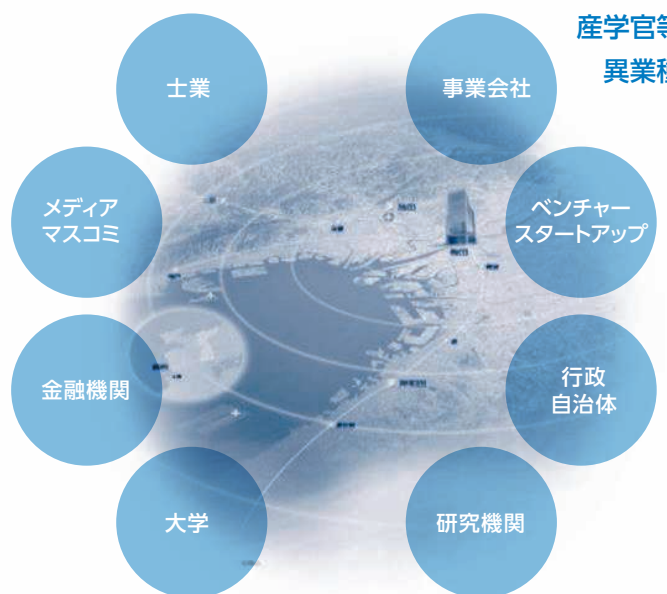
大阪IR(2030)

サービス・商品

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

アライアンス

オープンな連携、脱自前
産学官等
異業種



※ポテンシャルB/Sとは

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

● オープンなアライアンスの加速

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

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

徹底したソリューション

● ソリューション人材基盤の強化

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



お客さま

夢の実現

お役に立つ

ニーズ・課題



地域

プレゼンス
UP

共感力
UP

ポテンシャル
UP

- ①お聞きしよう
- ②探究しよう
- ③お役に立とう

様々なネットワークの活用と人材育成により、

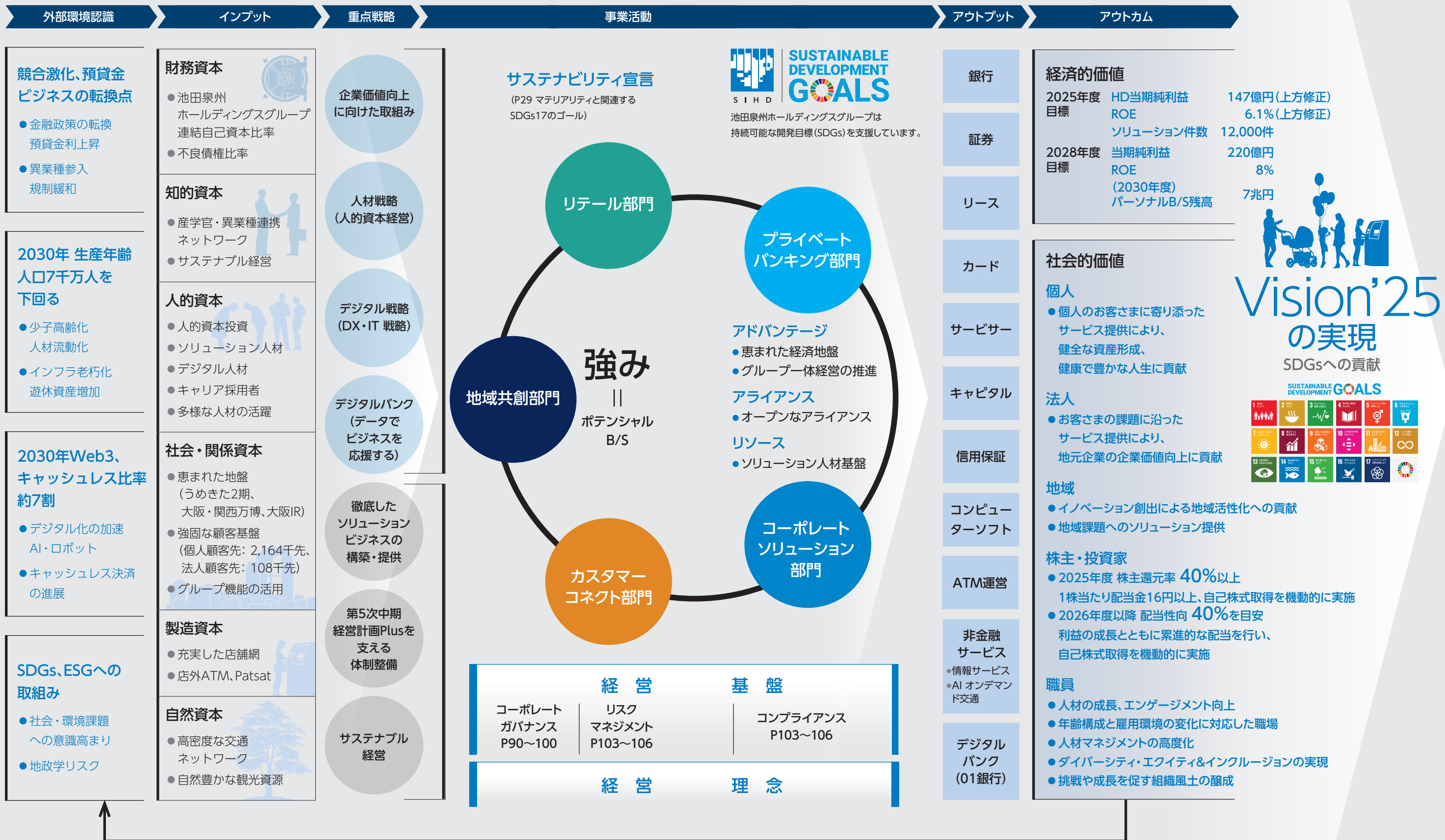
変化する未来社会への果敢な
『成長のS』 Speed, 突破力

ポテンシャルB/Sを拡大 → 質の高いソリューションを提供

チャレンジに対する6つのキーワード『成長のS』の実践

Small Success, 小さな成功から Solution, 課題解決 Support, 伴走 Suitability, 最適な提案 Sustainability 持続可能性を求め

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





池田泉州ホールディングスグループの価値創造のあゆみ

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



- 1951年 ● 池田銀行設立
- 1963年 ● 大阪証券取引所 第2部上場
- 1972年 ● 東京・大阪証券取引所 第1部上場
- 1992年 ● VI(ビジュアル・アイデンティティ) 導入
- 2000年 ● 阪急電鉄と ATM共同運営会社設立
- 2006年 ● 蘇州駐在員事務所開設

■ 社会への貢献

- 1972年 ■ 池田市に3,000万円の 寄附等により、 紺綬褒章を授与
- 1990年 ■ CD&ATM本格日曜稼働
- 1995年 ■ 伊丹中央仮営業所開設 (阪神・淡路大震災対策)
- 2000年 ■ ビジネスマッチングフェア
- 2003年 ■ 「ニュービジネス助成金」など 「地域起こし制度」創設
- 2004年 ■ 第一回<池銀> ビジネス交流会、 第一回池田銀行 チャリティーフェスタ、 関西学院大学との産学連携 (現在15大学と連携)



- 1951年 ● 泉州銀行設立
- 1972年 ● 大阪証券取引所 第2部上場
- 1973年 ● 大阪証券取引所 第1部上場/ シンボルマーク策定
- 1984年 ● 日銀との代理店契約締結
- 2000年 ● 三和銀行との ATM相互開放、 バンクコンピュータ サービス設立

■ 社会への貢献

- 1980年 ■ 関西新空港 対策本部設置
- 1986年 ■ CD&ATM休日稼働
- 1991年 ■ 泉州・千亀利マラソン
- 1999年 ■ 第1回泉州市民卓球大会
- 2003年 ■ 第1回センギンビジネス 商談会

社会情勢

1949年
池田大蔵大臣
「一県一行主義」
緩和発言

1955年頃
「高度経済成長期」

1964年
東京オリンピック・パラリンピック
東海道新幹線開通

1970年
日本万国博覧会

1973年
第1次オイルショック

1986年
バブル景気、
資産価格急上昇

1991年
バブル崩壊
1994年
関西国際空港開港

1995年
阪神・淡路大震災

2005年
ペイオフ全面解禁



池田泉州ホールディングス

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

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

2018年 ● 共同出資会社「株式会社フィンクロス・デジタル」を設立、
ホーチミン駐在員事務所開設

2020年 ● Vision'25策定

2021年 ● 第5次中期経営計画策定、サステナビリティ宣言策定

2022年 ● 池田泉州債権回収株式会社設立、営業開始
● サステナビリティ委員会、SX戦略室の設置

2024年 ● 01Bank(ゼロワンバンク)設立準備株式会社の設立
● 池田泉州エリアサポート株式会社の設立、営業開始
● 第5次中期経営計画Plus策定
● DX戦略部の設置

2025年 ● 01Bank設立準備株式会社による銀行業の営業免許取得
● 01銀行株式会社への商号変更



池田泉州銀行

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

2012年 ● コンピュータシステム統合完了



池田泉州TT証券

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

■ 社会への貢献

- 2011年 ■ 堺市と産業振興連携協定締結
- 2019年 ■ 関西イノベーションネットワーク 投資事業有限責任組合 (イノベーションファンド25)を設立
- 2022年 ■ 子育てひろば“だんでらいおん”オープン (大阪府豊能町との「未来へのまち活協定」に基づく取り組み)
- 2023年 ■ AIオンデマンド型交通事業への協力(大阪府阪南市、豊能町)
■ 関西イノベーションネットワーク2号 投資事業有限責任組合 (イノベーションファンド25)を設立
- 2024年 ■ AIオンデマンド型交通事業への協力(大阪府和泉市、泉南市、岸和田市)
- 2025年 ■ 富田林市との地域経済活性化にかかる連携協定の締結 (現在、29自治体と連携)



池田泉州ホールディングス
本社ビル

社会情勢

2008年
リーマン・ショック

2011年
東日本大震災

2014年
第2次安倍内閣
「地方創生」

2016年
日本銀行マイナス
金利政策開始

2018年
平成30年台風21号

2020年
新型コロナウイルス
感染症拡大

2021年
東京オリンピック・
パラリンピック

2023年
日本銀行 植田総裁就任
新型コロナウイルス
感染症5類移行

2024年
日本銀行
マイナス金利政策解除
(金利のある世界)
石破内閣発足

2025年
大阪・関西万博開催
阪神・淡路大震災から
30年

池田銀行・泉州銀行の創業経緯

池田銀行、泉州銀行はともに1951年の創業です。この時期に設立された地方銀行は「戦後地銀」と呼ばれ、全国で12行あります。日本の銀行の変遷を辿ると明治期に各地で銀行が設立され、多い時には二千数百行あったと言われています。その後は再編が進み、終戦時には概ね一県一行となりました。大阪府でも南部の阪南銀行、北部では池田銀行のルーツともいえる池田実業銀行が、ともに1945年に住友銀行（現 三井住友銀行）に統合されました。

その結果、戦後の旺盛な復興資金需要に対して、特に大都市圏では各地域で集めた預金が都銀から大企業に流れ、地元の中小企業には資金が回らない事態が発生しました。地域の中小事業者に資金を供給する金融機関が必要だという声が、各地で高まります。そこで、1949年に池田勇人大蔵大臣（のちの内閣総理大臣）が「一県

一行主義」を緩和する方針を打ち出し、1950年以



降、各地で「戦後地銀」が設立されました。

大阪府池田市では、戦前に池田実業銀行の頭取であった清滝幸次郎氏が「北摂に地元金融機関が絶対に必要だ」とする現・阪急阪神グループの創始者である小林一三氏の後押しを受けて池田銀行を設立しました。大阪府岸和田市では、地元有力者の佐々木勇蔵氏が泉州各地での声をとりまとめ、泉州銀行の設立に尽力します。佐々木氏自身は当初常務で入り、のち第3代頭取に就任しました。



当社グループの経営理念・経営方針、目指す姿

池田泉州ホールディングスの設立時に制定した「経営理念」である「『幅広いご縁』と『進取の精神』」を大切に、お客様のニーズに合ったサービスを提供し、地域の皆様に「愛される」金融グループを目指します」と、6項目からなる「経営方針」には、当社グループの目指す姿が集約されています。

「経営方針」には、それぞれのステークホルダーに対する我々の「目指す姿」を示しております。項番①と②は「経営理念」を分かりやすく説明したもので、お客さま全般に対する姿勢を表しています。項番③は株主・投資家の皆さま、項番④は地域社会、項番⑤は社会全体、項番⑥は職員を対象にしています。

「愛」という言葉を大切にしてきた池田銀行・泉州銀行

池田銀行、泉州銀行はともに、地域産業の復興に役立つという使命と多くの地元の皆さまの期待を担って設立され、「地域社会への貢献」を第一義に掲げています。「近隣の使命達成に精励し、地方経済成長のために…」といった言葉もあり、新しい地銀のあり方の根幹に関わるところが示されています。さらに、銀行の経営姿勢やモットーを示すフレーズとして、池田銀行には「奉仕と誠意」や「愛から始まる銀行」、泉州銀行には「愛と責任」などがありました。奇しくも、両行で「愛」という言葉が使われていました。「愛」というのはニュアンスの豊かな言葉であり、地銀ならではのお客さまとの

関係の築き方です。我々地銀は、地域の皆さまから「信頼され」「愛される」ことが重要です。現在の当社の経営理念にも「地域の皆様に『愛される』金融グループを目指します」とあり、「愛される」という言葉が引き続き重要なキーワードとなっております。

旧両行の行章



1992年制定
「愛から始まる銀行」



1973年制定・企業理念
「愛と責任」





At a Glance

池田泉州ホールディングスグループについて

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

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

2024年度	全国地銀 (97行中)	近畿地銀 (8行中)
預金残高： 57,151億円	第29位	第5位
貸出金残高： 47,153億円	第23位	第3位

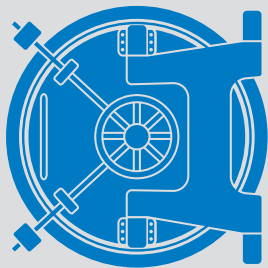
(当社調べ)

うちメインマーケットである大阪府での預金・貸出金残高及びシェア

2023年度	大阪府でのシェア	2013年度比
預金残高： 43,691億円	3.7%	-0.3%
貸出金残高： 33,445億円	5.9%	+0.1%

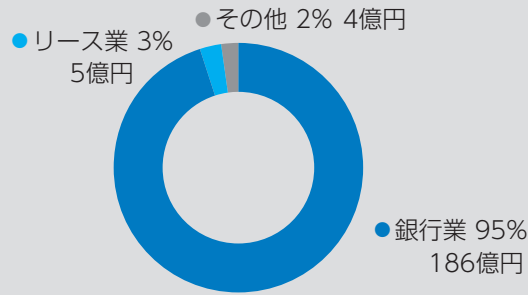
(出所)金融ジャーナル 増刊号 金融マップ2025年版 より

財務の健全性



連結自己資本比率
11.59%

2025年3月期の収益構成比



グループ人員
(稼働人員)数 3,230名



店舗数

関西エリアをメインに



	店舗 (店)	店外ATM (カ所)	Patsat* (カ所)
大阪	106	79	75
兵庫	30	21	34
和歌山	1	0	0
京都	1	0	7
東京	1	0	0

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



2025年3月31日現在、87駅116カ所139台のATMを設置しています。

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

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

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

関西2府県(大阪、兵庫)の特徴と基盤

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

1. 2025年日本国際博覧会(大阪・関西万博)

テーマ	いのち輝く未来社会のデザイン
コンセプト	People's Living Lab(未来社会の実験場)
会場	夢洲(ゆめしま)(大阪市此花区)
開催期間	2025年4月13日(日曜日)～10月13日(月曜日)
来場者数(想定)	約2,820万人
経済波及効果*	約2.9兆円

(出所)公益社団法人2025年日本国際博覧会協会 ホームページ より
※経済産業省の2024年度試算



提供:2025年日本国際博覧会協会

2. 大阪IR

●地域経済への効果(推計)	※近畿圏
経済波及効果(運営)*	約1兆1,400億円/年
雇用創出効果(運営)*	約9.3万人/年
地元調達額(運営)*	約2,600億円/年
雇用者数(IR施設)	約1.5万人

●大阪IRの事業計画

建設予定地	夢洲(ゆめしま)(大阪市此花区)
敷地面積	約49.2万m ²
総延床面積	約77万m ²
初期投資額	約1兆2,700億円(税抜)
年間来訪者	約2,000万人 国内:約1,400万人 国外:約 600万人
年間売上	約5,200億円(税抜)

(出所)大阪府IR特設サイトより

3. 都道府県別事業所数(2021年6月1日時点)

	民営事業所数	従業員数
大阪府	469,446(全国2位)	4,528,208(全国2位)
兵庫県	232,770(全国8位)	2,221,469(全国7位)
全国	5,844,088	57,949,915

(出所)令和3年経済センサス-活動調査結果【確報】より

4. 住民基本台帳に基づく都道府県別の人口 (2024年1月1日時点)

	人口数	世帯数
大阪府	8,775,708	4,512,354
兵庫県	5,426,863	2,615,161

(出所)住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数より



サステナビリティ宣言

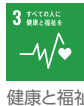


池田泉州ホールディングスグループは、持続可能な開発目標 (SDGs) を支援しています。

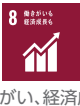
池田泉州ホールディングスグループは、経営理念に基づき、幅広いパートナーシップを活用し事業活動を通じて地域の課題を解決することで、持続可能な地域社会の実現に貢献するとともに自らの持続的な成長に努めてまいります。

マテリアリティと関連するSDGs17のゴール

地域社会



健康と福祉



働きがい、経済成長



産業、技術革新



まちづくり



パートナーシップ

個人

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

法人

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

P57～68

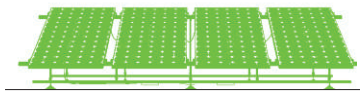
P71～72

P81～86

地域

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

環境



エネルギー



気候変動

本業の金融サービスを通じた環境問題への対応

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

P30、79～80

環境を重視した事業活動

- 照明のLED化等、環境を重視した事業活動

人材



健康と福祉



ジェンダー平等



働きがい、経済成長

地域、お客さまに人材課題へのソリューションを提供

- 経営者の高齢化・後継問題など人材ソリューションの提供

P62

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進

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

P43～53

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

サステナビリティの取組み

「池田泉州SDGs経営応援ローン」の取扱開始

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

メニュー例

- SDGs 宣言書作成サポート
- 人材育成サポート
- 健康経営®優良法人認定サポート(中小規模法人部門)
- 労務管理改善サポート
- 業務効率化サポート
- 2025年3月末までの実績: 37件/5,060百万円

SDGs私募債「絆ふかまる」

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

2021年6月～2025年3月までの実績
(寄附手続きが完了していない3件は除く)

	取扱件数 (件)	発行額 (百万円)	寄附額 (千円)
教育支援コース	55	3,930	7,641
医療支援コース	7	750	1,500
環境保全コース	14	970	1,940
食の安心支援コース	11	1,810	3,320
合計	87	7,460	14,401

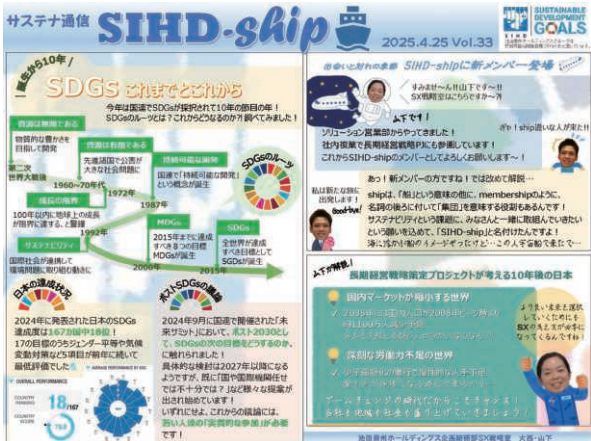
池田泉州ホールディングス傘下の池田泉州銀行と池田泉州リースは、「持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則(21世紀金融行動原則)」に署名しております。池田泉州ホールディングスグループとして、SDGs私募債「絆ふかまる」、自家消費型太陽光投資パッケージ(リースモデル)等、さまざまな取組みを行っております。



21世紀金融行動原則

サステナ通信 SIHD-ship

2022年8月より毎月発行している、『サステナ通信 SIHD-ship』は、「サステナビリティ宣言」に基づき、全役職員一人ひとりがリテラシーを向上させ、持続可能な地域社会の実現にどう取り組むのかを考える機会創出のため発行しています。2024年度も12回発行し、2025年5月末までに34回発行しました。



SDGs/ESG 経営・燃料費高騰対策支援

自家消費型太陽光投資パッケージ(リースモデル)の取扱開始

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

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

2025年3月末まで

太陽光発電開発事業者との提携

(リースパッケージ開発)以降

件数: 21件

リース契約額: 1,032百万円



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

2020年5月、2025年大阪・関西万博の飛躍の年に向けた池田泉州ホールディングスグループのありたい姿として「Vision'25」を策定しました。

また、2024年度から「Vision'25」に続く「10年後を見据えた長期経営戦略」の骨格づくりを全役職員参加型で開始しました。

2014年度～
2020年度長期計画
テーマ

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

中期経営計画の振り返り

2009～2012年度 第1次中期経営計画			2013～2015年度 第2次中期経営計画			2016～2017年度 第3次中期経営計画			2018～2020年度 第4次中期経営計画			2021～2023年度 第5次中期経営計画			2024～2025年度 第5次中期経営計画Plus		
テーマ 新銀行の3つの勝ち残り戦略			テーマ 企業価値向上 ～すべてのステークホルダーに貢献～			テーマ 『7つの構造イノベーション』			(第3次中期経営計画終了を1年前倒し) テーマ 将来に向けた『体質強化期間』			テーマ 変化する未来社会への果敢なチャレンジ					
主要戦略 効率化の徹底 ●統合シナジー ●新たな営業展開 アライアンスの推進 ●業務提携等を通じた先進的なサービス 競争力強化のための3つの独自戦略 ●アジア・チャイナ・ゲート機能の強化(アジアチャイナ本部) ●プライベートバンキング機能の強化(プライベートバンキング本部) ●地域の先進技術育成の強化(先進テクノ本部)			主要戦略 効率化戦略 ●BPR・ファシリティ統合により合併効果を最大化 アライアンス戦略 ●リレーショナル地域金融グループ 成長戦略 ●フィージビネスの拡大・メイン化 マーケットシェアアップ ●新商品・サービスの投入 グループ戦略 ●グループ一体営業と独立採算			主要戦略 変えること ●人口減少やマイナス金利政策等の環境変化を踏まえ、『7つの構造イノベーション』を遂行 ●地元顧客基盤を拡充(第2次中期経営計画での戦略テーマを加速) 変えないこと ●地域との『共存共栄』～地域第一主義 ①“地域”創生への取組み ②『まち・ひと・しごと創生』への取組み ③地元自治体・大学とのネットワーク構築・活用			主要戦略 地域への地まめ貢献～好循環サイクルの確立～ ●提案力の更なる強化、地域活性化支援ビジネス強化、ライフステージに応じた提案とコンサルティングの実践 パラダイムシフト～次世代に向けた構造転換～ ●人員配置、チャネル戦略、オペレーション、経費(OHR)、収益構造 3本の矢戦略 ●第1の矢 ～B/S問題の解決～ ●第2の矢 ～P/L問題の解決～ ●第3の矢 ～Vision' 25の策定～			主要戦略 徹底したソリューションビジネスの構築・提供 ●池田泉州ホールディングスグループ一体でのソリューション営業体制<5部門設置> ●グループ機能の強化 お客さま起点主義の徹底 第5次中期経営計画を支える体制整備 ●お客さまの利便性向上と更なる業務の効率化/新型コロナウイルスへの対応 人材戦略 ●銀行本体人員とソリューション人員計画について 資本・配当政策 サステナブル経営			主要戦略 (追加) ●企業価値向上に向けた取り組み ●人材戦略(人的資本経営) ●デジタル戦略(DX・IT戦略) ●デジタルバンク (アップデート) ●徹底したソリューションビジネスの構築・提供 ●第5次中期経営計画Plusを支える体制整備 ●サステナブル経営		
振り返り 池田銀行と泉州銀行の合併(2010年5月)、システム統合(2012年1月)、三菱UFJフィナンシャル・グループ及び三菱UFJ銀行による持分法適用解除(2013年3月)という統合フェーズを完遂し、飛躍フェーズへ(第2次中期経営計画)。			振り返り 当期純利益は計画比上振れとなったものの、環境変化(貸出金利低下・人口減少・競争激化+マイナス金利政策)もあり、収益構造を抜本的に変革する必要。 ⇒第3次中期経営計画における『7つの構造イノベーション』へ			振り返り 地域との『共存共栄』サイクルは、地域金融機関である当社グループ不変のビジネスモデルであり、中小企業向け提案・貸出、事業承継、創業・モノづくり支援等、「地域活性化」への取組みは地元に着目。取引先数、残高ともに増加。収益力の強化が課題。 一方で、当社グループ自身の7つの構造イノベーションは、有価証券、非金利収益、人員、経費の4項目について、早期に見直す必要があると判断。			振り返り 2018年～2020年度までの3ヶ年を体質強化期間と位置づけ、有価証券運用を大きく抑制した中で、銀行の本業で安定した利益を出せるよう、聖域なき改革を実施。 有価証券の処理、抜本的な経費削減により、第4次中期経営計画の所期の目的を達成し、本業利益は黒字に転換。2020年度はコロナ禍の影響があったものの、本業利益は引き続き増加。			振り返り 最終2023年度の計数目標を達成。 KPIとしていたソリューション件数も堅調に増加。 更なるROE向上に向け、採算性の高いアセットの積み上げやソリューションビジネス徹底による役務収益の拡大、持続的な成長に向けた人材戦略(人的資本投資)、デジタル戦略をより一層強化していく必要があると判断。			振り返り 徹底したソリューションビジネスで地域のお客さまのお役に立つという方針の下、Vision'25の実現を目指すという考えは変わらないことから、2024年5月、第5次中期経営計画を2025年度までローリング。 詳細はP54～68をご覧ください。		
主要計数(億円)	2010	2012	主要計数(億円)	2013	2015	主要計数(億円)	2016	2017	主要計数(億円)	2018	2020	主要計数(億円)	2021	2023	主要計数(億円)	2024	2025
コア業務純益	164	131	コア業務純益	132	184	コア業務純益	91	53	コア業務純益	108	92	コア業務純益	113	139	コア業務純益	167	213
当期純利益	63	80	当期純利益	147	144	当期純利益	105	79	当期純利益	57	38	当期純利益	94	86	当期純利益	119	149
HD当期純利益	76	101	HD当期純利益	166	164	HD当期純利益	122	83	HD当期純利益	61	51	HD当期純利益	114	108	HD当期純利益	132	147
本業利益	17	22	本業利益	26	31	本業利益	△19	△6	本業利益	39	52	本業利益	64	96	本業利益	108	142



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



Vision'25

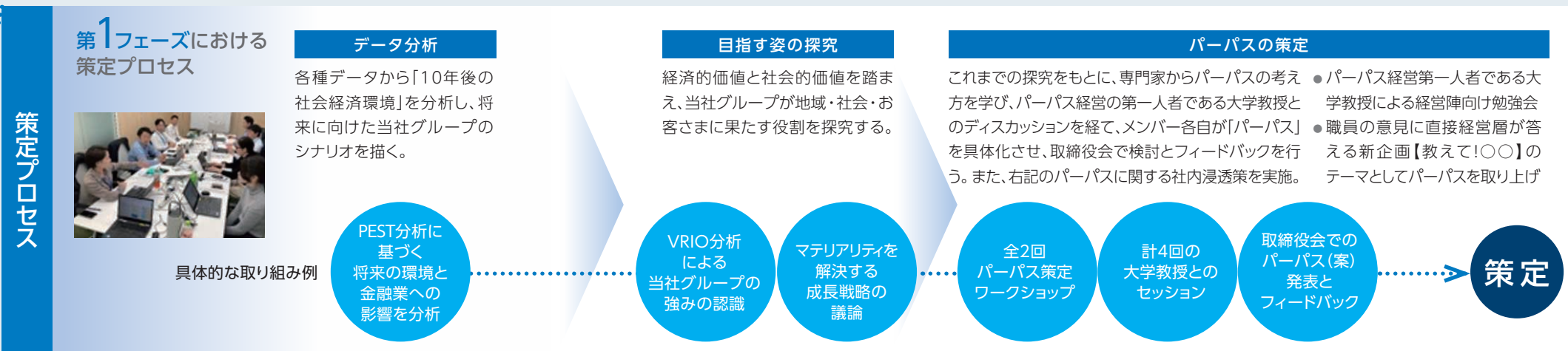
10年後を見据えた長期経営戦略

池田泉州ホールディングスグループの持続的な成長に向けた基盤強化を図りながら、
・人的資本経営の実践による組織力の底上げ、挑戦する企業風土の醸成
・役職員の一体感の醸成、組織風土改革
にも注目した長期ビジョンを確立してまいります。



次世代コア人材の成長支援と、パーパス・長期経営戦略の策定を両立するプロジェクトを推進

現在、当社グループは「Vision'25」をビジョンに掲げ、大阪・関西万博を飛躍の年とする中期経営計画に取り組んでいます。さらに、その先の未来で当社グループが目指す姿の具体化にも取り組んでいます。当社グループは一般職員からメンバーを公募し、「長期経営戦略策定プロジェクト」を始動。10年後を見据えた長期経営戦略とパーパスの策定に向け、第1フェーズをスタートしています。



策定プロセスと並行して次世代のコア人材成長を支援し人的資本経営を実践

プロジェクトメンバーには成長支援プログラムを実施し、パーパスと経営計画の戦略に必要な多角的な知識と高い視座を教育しました。また、メンバーを通じて社内に「挑戦」する企業風土を醸成し、経営計画を実現する基盤をつくることを目的とします。

第1フェーズにおける成長支援プログラムの例

事前学習	外部研修	イノベーション
「経営・企業論」「将来の社会像」「パーパス経営」に関する8冊の図書を指定し、メンバーで発表会を実施。	証券会社の市場リサーチ部門と、人口減少社会と求められる成長戦略についての講義・ディスカッション。	大手IT企業オフィスを訪問。イノベーションを起こすカルチャーやGAFA企業の働き方・考え方を学ぶ。
内部研修	経営陣との対話	共創・越境
当社グループへの理解と解像度を上げるため、池田泉州ホールディングスグループ各部の戦略やビジネスモデルを講義。	CEOや社外取締役とのミーティングを通じ、経営視点の考え方に触れ、メンバーの視座を高める。	同業種・他業種の自社改革プロジェクトチームとの交流。

パーパスの方向性

大事にしたいポイント

- 強く意識したい価値観「お客さまに情熱を持って向き合う覚悟」を表現する
- お客さまの課題や社会課題に対し、さまざまな立場の人が探求し、色々な知恵や可能性を寄せ合い、混ぜ合わせることで、解決・創造を図ることを表現する

- プロアクティブに動き、進取の精神をもって、お客さまのお役に立つことを表現する
- 世の中をおもしろく、ワクワクさせることで、お客さま・職員が笑顔でいきいきと心豊かに暮らすWell-beingを目指すことを表現する

「長期経営戦略策定プロジェクト」メンバー

所属部署は、公募開始時点

応募者20名の中から活発な議論のため8名に絞り、営業店6名・本部2名、担当業務も多岐にわたる20代から40代の次世代メンバーを選定。

本店営業本部 法人営業 (2013年入社) 東大阪支店 法人営業 (2007年入社) グループ戦略部 本部 (2003年入社) 千里・箕面営業本部 法人営業 (2005年入社) 大阪中央営業本部 融資 (2010年入社) ソリューション営業部 本部 (2011年入社) 泉ヶ丘支店 個人営業 (2020年入社) 夙川支店 個人営業 (2014年入社)



鵜川社長(現・取締役会長)との、3時間45分にわたるランチミーティングを実施

「経営陣との対話」として、鵜川淳社長とのランチミーティングを実施しました。プロジェクトチームからの予定調和ではない意見や質問に対して社長が答える形で進行し、「経営理念に『地域の皆様に愛される』とあるが、デジタルバンクの展開によって『地域』はどう変わるのか?」「他の地方銀行に比べ、当社グループの地元へのコミットは足りているのか?」といった、忖度のない議論がなされました。

プロジェクトメンバーからは「理想を実現する難しさを経営視点で知ることができ、そのうえで『ありたい姿』を追求する姿勢を学べた」など、実りある様子が窺えました。



古井田 悠貴 経営陣や他企業との意見交換など、普段できない貴重な経験ができ、自己成長に繋がったと感じます。課題意識の高いメンバーと共にディスカッションや課題に取り組み、日々の業務へのモチベーションも向上しました。このプロジェクトへの参加は大きな財産となりました。

向井 寛 成長支援プログラムで体系的知識と実践的学びを得て、論理的思考や言語化の難しさも体験しました。長期経営戦略との両立で前向きに取り組め、本業の効率化や連携強化にもつながり、充実した経験となりました。

河田 和史 年次や経験が異なるメンバーと熱意を持って取り組み、当社の人的資本経営の価値観を実感しました。この熱意、熱量を本業の職場にも伝えることができ、周囲に対してポジティブな影響を与えることができたと感じています。

鎮 正知 PJメンバーや経営陣との意見交換を通じて多様な考えに触れ、自身も成長できました。当行を良くしたいという強い想いを持つ人が多く、経営に関わる貴重な経験も得られ、今後の糧となりました。

大森 弘樹 これまでと異なり会社全体の将来を考える機会を得て、視野が広がりました。コンサルや他社との交流、東京出張、終日のディスカッションで個人としても成長でき、多くの人と関わる中で思いの込もったパーパス策定に携わることができました。

山下 奈々美 プロジェクトを通じて、当社事業が様々な立場に与えるインパクトや可能性にワクワクし、大きなやりがいを感じました。メンバー同士でフラットに意見交換する中で新たな視点を得られ、熱意ある仲間と交流できたことも大きな刺激となりました。

柏山 来夢 自社の将来を真剣に考える機会を得て視野や人脈が広がり、熱意ある社員と交流できたことが嬉しく、仕事への姿勢も見直す良いきっかけとなりました。新たな分野にも触れ、自己成長を実感しています。

岸瀨 玲奈 異なるキャリアや考え方を持つメンバーと協働し多くを学びました。経営に関わる重要なプロジェクトに参加し、他社や役員との交流を通じて視座が高まり、貴重な経験となりました。普段接しない文化にも触れ、大きな成長を実感しています。



事業ポートフォリオに関する基本的な考え方

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

1. 事業ポートフォリオマネジメントの目的

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

2. 事業領域の分類

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

3. 経営判断の種類

- 事業ポートフォリオにかかる経営判断の種類は、次に掲げるとおりとする。
- (1) 新事業への進出
 - (2) 既存事業の拡大、改善
 - (3) 既存事業の縮小、既存事業からの撤退
 - (4) 事業モデルの選択
(自前または外部とのアライアンス)
 - (5) その他当社グループの企業価値に影響を及ぼし得る規模での事業ポートフォリオの変更
 - (6) (1)から(5)までの実施に伴う経営資源配分

4. ガバナンス体制

- (1) 当社取締役会は、事業ポートフォリオマネジメントに関する基本的な事項を決定し、事業ポートフォリオマネジメントの運用を監督する。
- (2) 取締役会の監督の下、当社経営会議において、事業ポートフォリオマネジメントの運用に関する重要事項を審議したうえ、社長がこれを決定する。

5. 事業評価および非財務的価値の考慮

- (1) 事業ポートフォリオマネジメントに際しては、各部門の収益性、成長性および他の事業とのシナジーを基本的な評価軸として、事業評価を行う。
- (2) 事業ポートフォリオにかかる経営判断は、事業評価の結果を活用するとともに、経営理念との整合性や地域社会への貢献等の非財務的価値も十分に考慮して行う。

6. 経営計画への反映

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

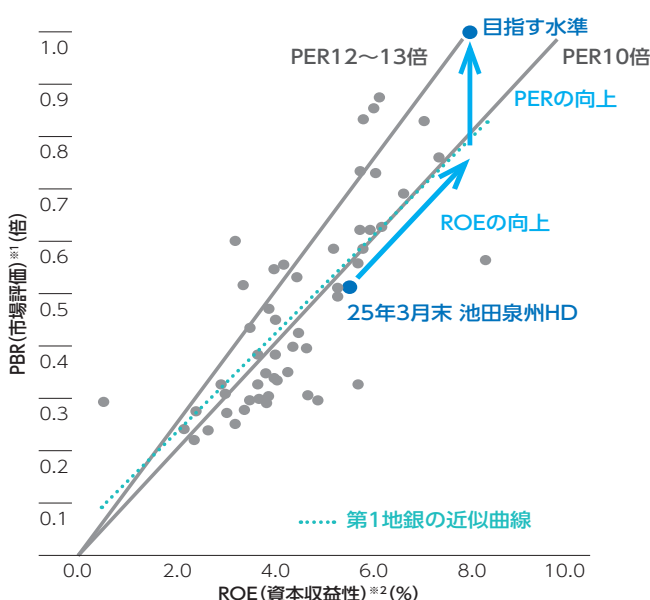
企業価値向上に向けた取り組み — 現状認識

●安定的に株主資本コストをカバーできるROE向上、PER向上(株主資本コスト低減、期待成長率向上)が課題と認識しています。

●当社株主資本コストの目線は、CAPMでは3.6～4.6%、株式益利回りでは11%程度。直近の株式市場全体の株主資本コスト8%程度を踏まえると、ROEは8%必要と認識しています。

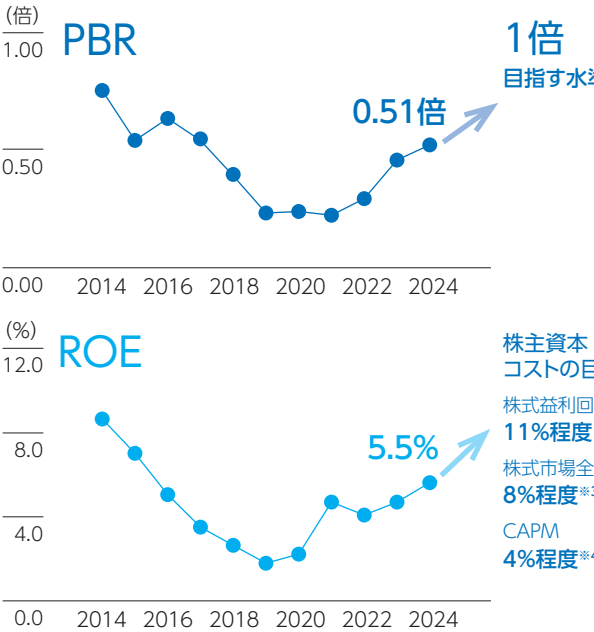
上場第1地銀のPBR・ROEマトリックス

長期的企業価値 PBR = 財務的成果 ROE × 非財務的成果 PER



※1 株価は2025年3月末、純資産は各社決算短信より2024年12月末基準を用いて算出
※2 利益は2025年3月末時点の2024年度予想利益、純資産は各社決算短信より2024年12月末基準を用いて算出

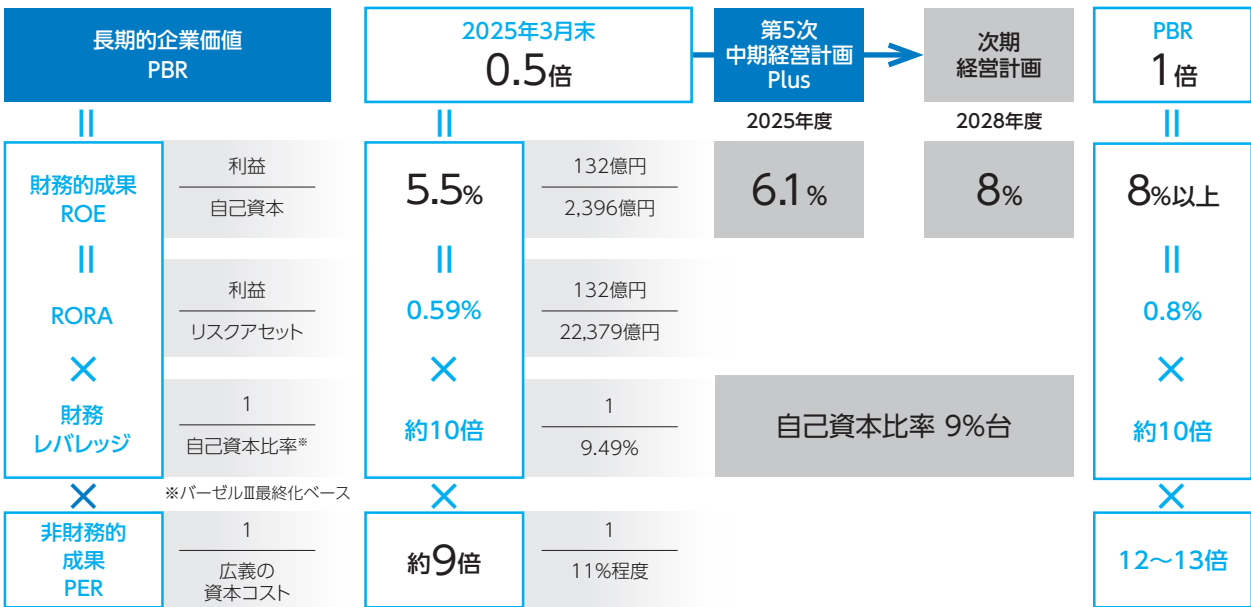
当社のPBRとROE推移



※3 上記リスクフリーレートと株式市場ポートフォリオの期待収益率の合計(β=1の場合)
※4 CAPMによる算出 3.6～4.6%=β×(Rm-Rf)+Rf
β: 当社株式の感応度(対TOPIX60ヶ月) 0.35
Rf: リスクフリーレート(10年国債～30年国債) 1.5～2.5%
Rm-Rf: 株式市場ポートフォリオの期待収益率(TOPIXリスクプレミアム) 6.1%

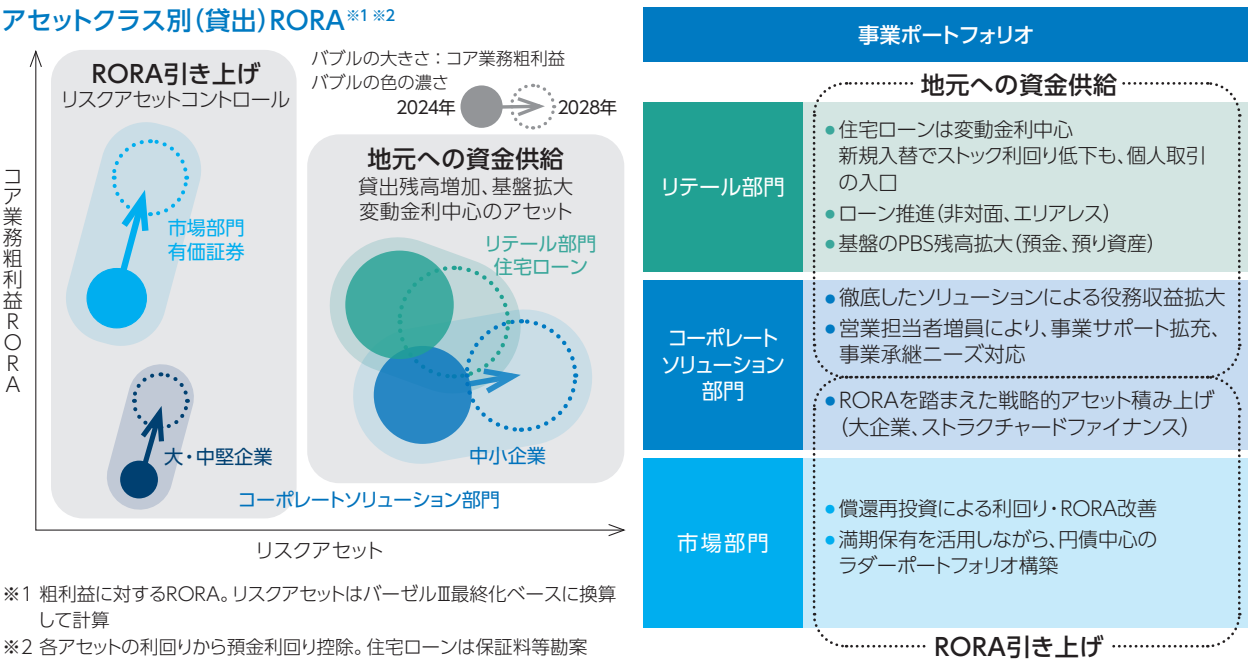
企業価値向上に向けた取り組み — 長期的に目指す水準

- 2025年3月末のPBRは0.5倍、ROEは5%台半ばです。
- 第5次中期経営計画Plusの最終年度**2025年度**は、**ROE6%、自己資本比率9%台**を計画しています。
- PBR1倍に向けて、次期中期経営計画最終年度にあたる**2028年度にROE8%**を目指します。



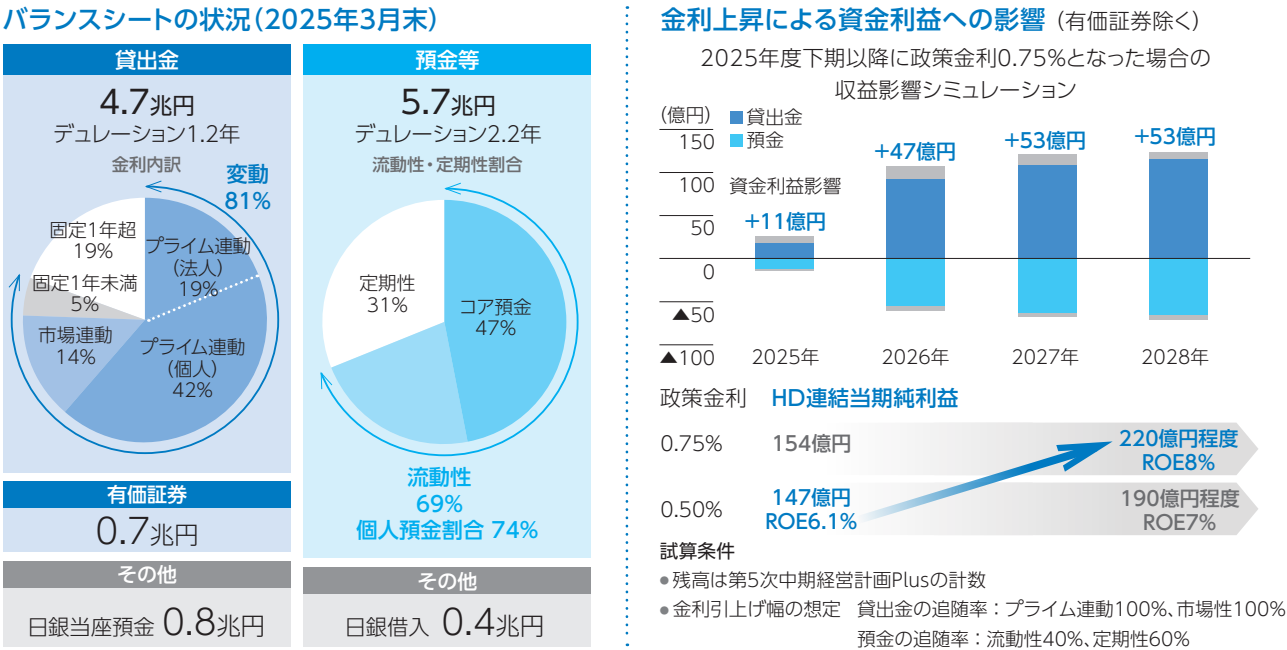
企業価値向上に向けた取り組み ― 事業部門別RORA向上とアセットアロケーション

● 地元への資金供給拡大により、中小企業向け貸出、住宅ローンは、残高・リスクアセットを積極的に積み上げ。営業基盤拡大、徹底したソリューションによる役務収益拡大を通じ、RORA改善を目指します。一方で、戦略的アセット(地元以外の大企業向け貸出や有価証券運用)は、リスクアセットをコントロールしながらRORA引き上げを図ります。



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

● 貸出金の変動金利割合は約8割。政策金利0.25%引き上げでROE約1%向上を見込んでいます。



企業価値向上に向けた取り組み ― 有価証券運用

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

有価証券運用方針について

有価証券運用の基本理念(2018年9月制定)

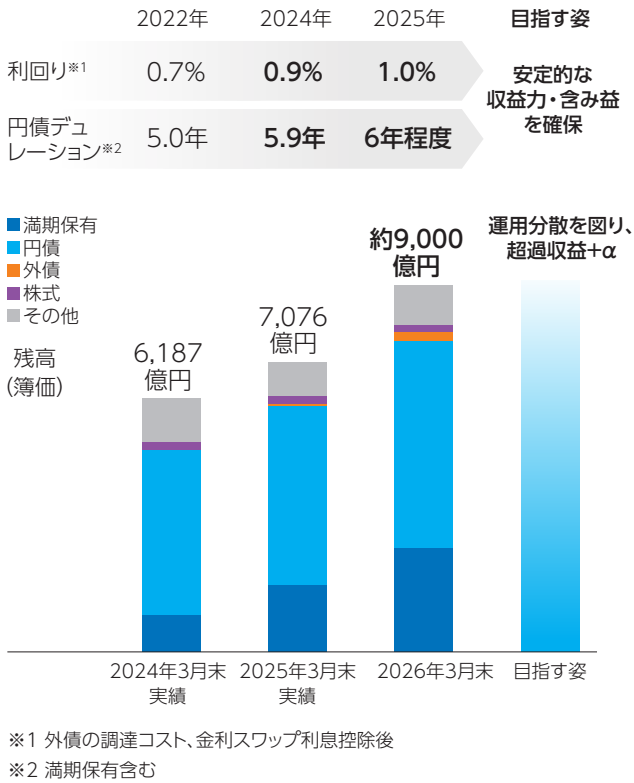
- 法令・ガイドラインや諸規定を厳守し、社会的規範に反することのない、誠実かつ公正な運用を行う。
- 自己資本や期間収益といった経営体力を踏まえたうえで、過度な収益目標の設定や短期的な収益確保を追求することなく、安定的な収益確保を目指す。また、含み損額を一定限度に収め、健全性を維持した運用を行う。
- 国内債券を中心とし、リスクの所在が明確でリスク管理が可能な資産への投資を行う。
- 同一リスクへの集中を避け、運用資産の分散を図り、流動性・安全性を重視した運用を行う。
- 長期保有を基本とし、マーケット環境の変化には機動的で迅速なポートフォリオのリバランスを行い、リスク耐性の強化に努める。
-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

第5次中期経営計画Plusの運用方針

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

→ 満期保有も活用しながら、円債中心のラダー投資

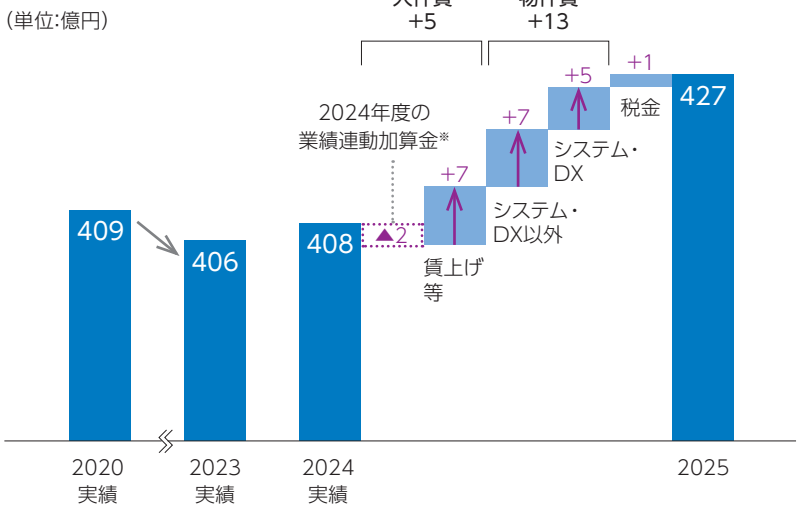
有価証券ポートフォリオの構築



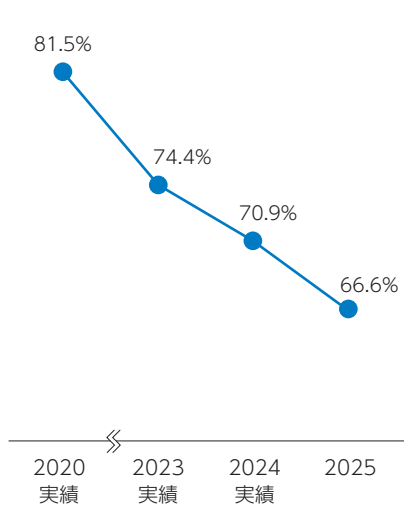
企業価値向上に向けた取り組み ― コストコントロール

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

経費(銀行単体)の推移



コアOHR(銀行単体)



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

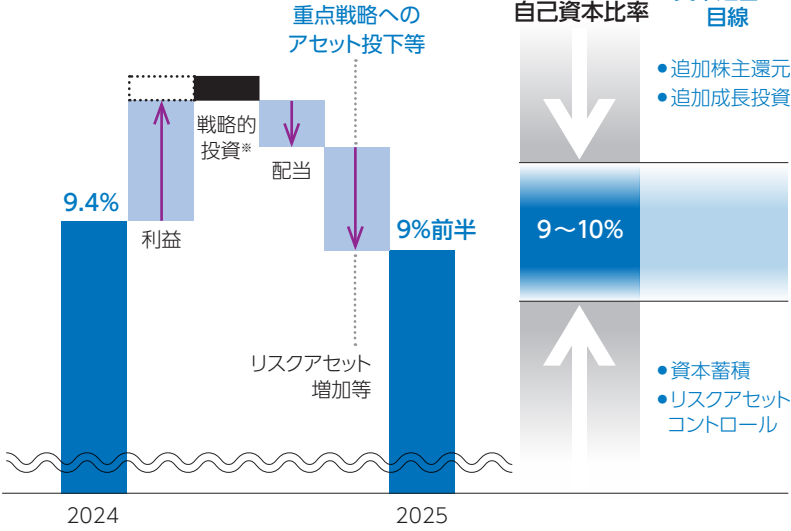
企業価値向上に向けた取り組み ― 財務資本配当戦略/
自己資本比率のコントロールと株主還元

- HD連結自己資本比率（バーゼルⅢ最終化ベース）を9～10%のレンジでコントロールしていきます。
- 2025年度株主還元率は40%以上、更なる株主還元充実を図るべく2026年度以降は配当性向40%を目安とします。

自己資本の充実、成長投資、株主還元のバランスの取れた運営を目指す

HD連結自己資本比率*とキャピタルアロケーション

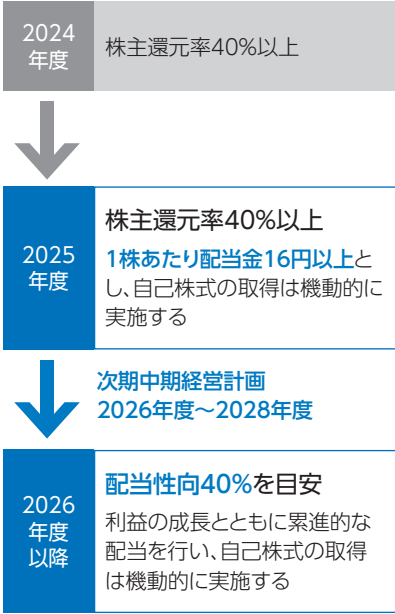
※バーゼルⅢ最終化ベース



※戦略的投資の収益影響（質上げ、DX関連経費、デジタルバンク）

株主還元方針の変更

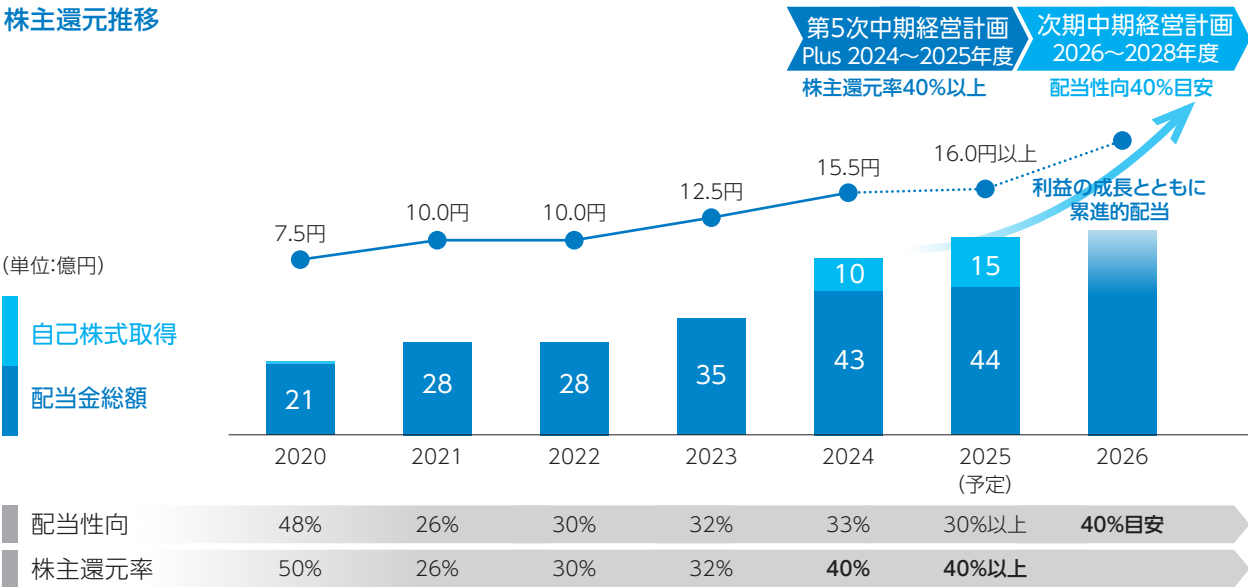
Update



企業価値向上に向けた取り組み ― 財務資本配当戦略/株主還元推移

- 2024年度は1株当たり配当金を15.5円に増配し、10億円の自己株式取得を実施しました。実施後の株主還元率は40%です。
- 2025年度は、1株当たり配当金16円以上、自己株式取得15億円を予定しています。

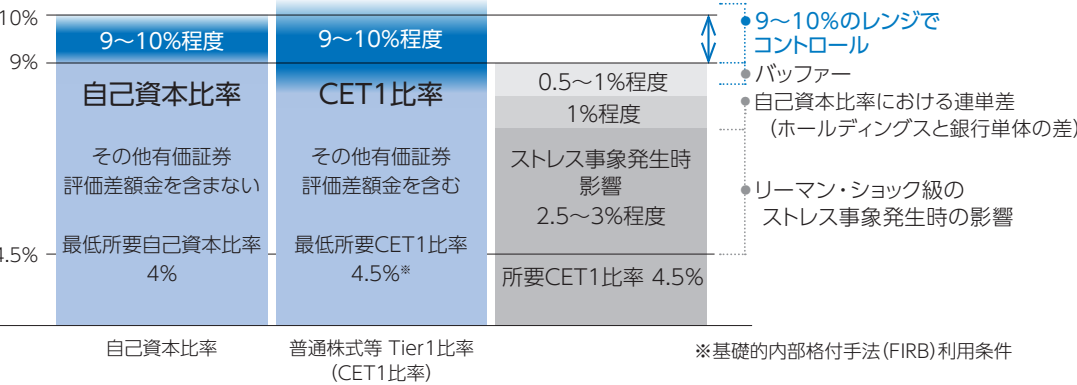
株主還元推移



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

- 健全性を維持する目線はHD連結自己資本比率（バーゼルⅢ最終化ベース）9%以上となります。
- ストレス事象発生後においてもCET1比率4.5%を確保。

池田泉州ホールディングス連結自己資本比率水準



企業価値向上に向けた取り組み ― 財務資本配当戦略/政策保有株式の縮減

(1) 政策保有株式に関する基本方針

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

政策保有株式の縮減は、株式保有リスクや資本の効率性等を総合的に検討の上で、取引先企業との十分な対話を前提に進めております。但し、当社グループおよび投資先の中長期的な企業価値向上に資する、あるいは、“地域”創生および地域活性化にあたり必要と判断される場合には、限定的に株式を保有することがあります。

政策保有の適否については、個別銘柄毎に保有意義・中長期的な経済合理性、地域経済との関連性等を踏まえ、定期的に検証し、判断しております。

経済合理性については、株主資本利益率目標や資本コストを加味した採算性等を個別銘柄毎に検証しております。基準が未充足となった株式については、定性面も考慮した上で、保有の必要性があると判断した場合には、採算性向上・改善に向けた交渉をいたします。保有の必

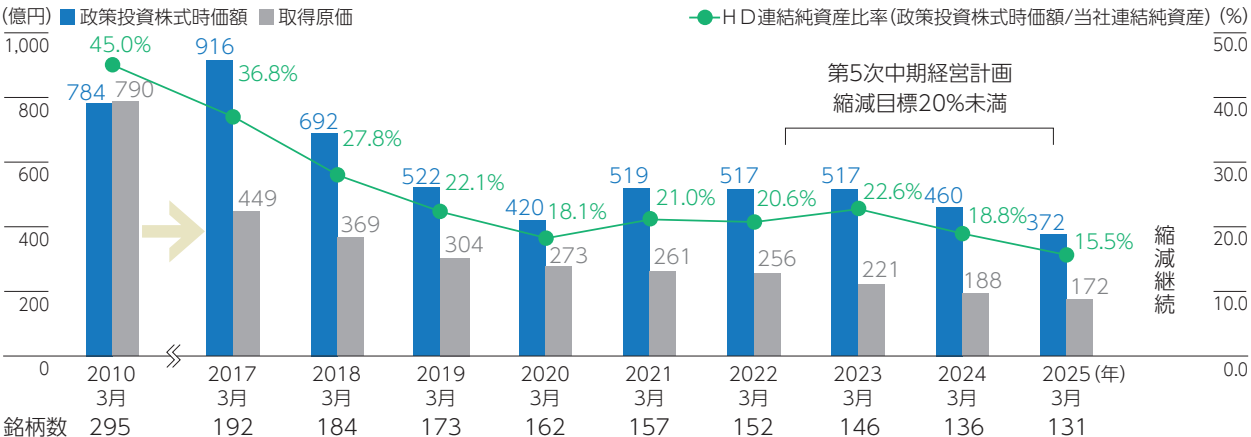
要性が認められない場合には、売却を検討いたします。

上記の検証プロセスのうち、中長期的な経済合理性の検証に関しては、リターンとリスクをより的確に踏まえて合理的な説明を徹底する観点から、判断基準の高度化を検討してまいります。

(2) 政策保有株式の縮減方針

当社は、第5次中期経営計画期間中の2023年度末までに連結純資産に占める政策保有株式（みなし保有を含む）の割合を20%未満とすることを縮減目標としておりました。同中期経営計画期間中に時価で約150億円の政策保有株式を売却し、2023年度末に同比率は18.8%となり目標を達成しました。第5次中期経営計画Plusの期間中（2024年度～2025年度）も政策保有株式の売却・縮減を継続し、同比率20%未満を維持することを目指しております。2024年度末の連結純資産比率は15.5%となりました。

政策保有株式の残高とHD連結純資産比率

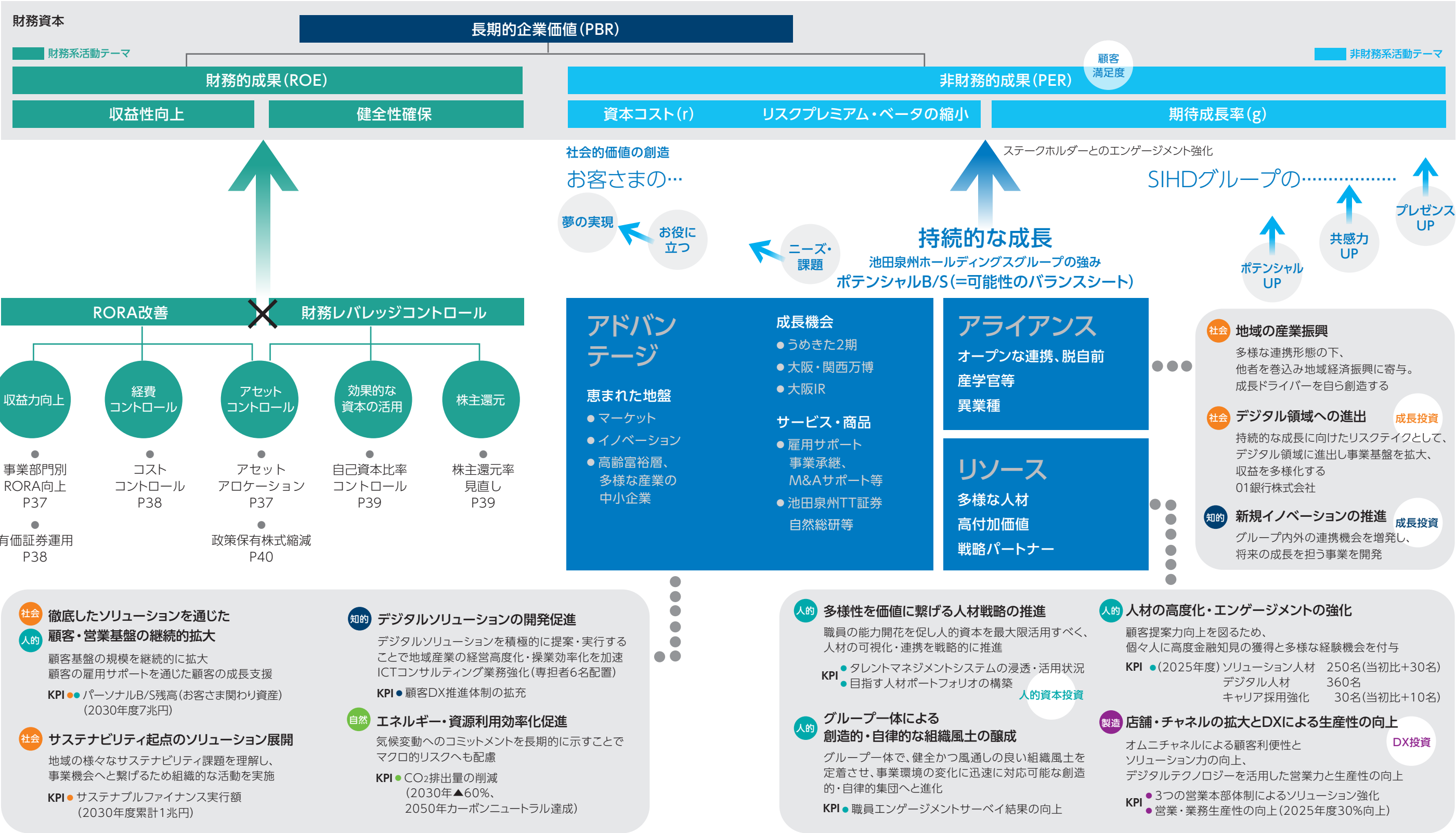


企業価値向上に向けた取り組み ― 企業価値向上プロセス

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

財務・非財務活動による価値創造図

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



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

人材戦略 人的資本経営全体像

- 当社グループを構成するすべての人材を「資本」として捉え、人材が有する知識、技能その他の能力及び適性を見出し、最大限に活かすことで、当社グループの持続的な企業価値向上及び経営理念の実現を目指す

人的資本経営基本方針（2024年4月制定）



基本的価値観

人に集い、仕事に集う※

育成（＝成長支援）を中心とし、他の4要素と密接に関連した人材マネジメント

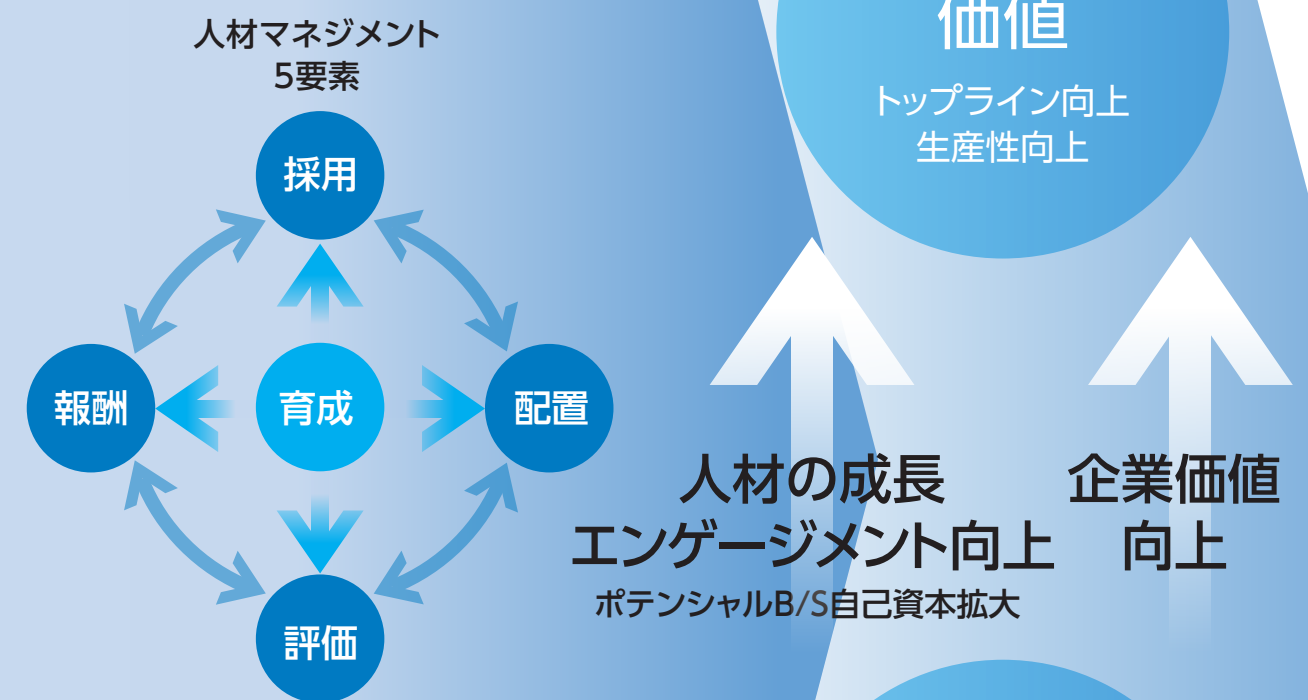
- 採用** 人材を新たに組織へ迎え入れることで、既存の人材との間で相互作用を生み出し、組織に新たな活力や創造力をもたらす
- 配置** 職務と人材の最適な結び付けを図るとともに、多様な人材の出会いを創出することによって、相互作用を生み、活力ある組織を実現する
- 育成** 人材の能力を引き上げる環境と機会の提供によって、人材の成長を支援し、企業価値の向上を図りつつ、健全な企業文化を醸成
- 評価** 人材の能力の発揮度及び業績の達成度を可視化することで、報酬の客観的な算定根拠を示すとともに、組織の目標達成に向け人材の成長を促す
- 報酬** 労働に対する正当な対価を支払うとともに、企業価値向上へ人材の行動を方向づける

第5次中期経営計画 Plus

目指すべき人材ポートフォリオ構築に向けた人材配置・人材育成

- 「真に魅力ある企業」となり、人材を安定確保
- ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン（DE&I）

※ 人に集う：目指す姿へ成長し続ける当社グループの「人」に魅力を感じ、一緒に切磋琢磨したいと希望する者が当社グループに集う
仕事に集う：お客さまの課題解決を目指す当社グループの姿勢がチャレンジングな「仕事」を数多く生み出し、その「仕事」に意欲を持つ者が当社グループに集う



経済的
価値

トップライン向上
生産性向上

人材の成長
エンゲージメント向上
企業価値
向上
ポテンシャルB/S自己資本拡大

社会的
価値

お客さまニーズ充足
新たなサービス創出

人的資本経営推進における課題

課題① 第5次中計plusの実現に向けた人材ポートフォリオの構築

- 徹底したソリューションの実現に向けたソリューション人材の育成・配置

⇒ソリューション人材を含む営業人員は昇格するとマネジメント職に従事。マネジメント職は営業店を統括する立場にあるため、ソリューション人材の人数からは除外しており、ソリューション人材は計画190名に対して167名に留まりました。

⇒しかしながら、マネジメント職が常同訪問等による営業人員の育成や顧客への直接的なソリューションを推進していることから、2025年度は新たにマネジメント職を含め250名へ計画を見直しました。

- 各業務におけるデジタルの利活用を加速するためのデジタル人材育成強化

⇒キャリア採用により、デジタルによって組織・業務の変革に取り組むコア人材は一定確保できつつありますが、デジタルを業務に有効活用し、各職場で生産性を向上させるデジタルベース人材は育成途上です。2025年度はデジタルに関する知識習得のみならず生成AI等のデジタルツールを実践的に活用する機会を設けるなど、各職場で主体的にデジタル活用にかかわる機会を提供しデジタルベース人材の育成を強化します。

- キャリア採用強化による即戦力人材の確保
- ⇒2024年度はデジタル分野を中心に20名のキャリア採用計画の計画を達成しました。各業務分野において専門性の高い人材がますます必要とされることから、2025年度は当初計画の20名から30名へ引き上げ、専門分野の人材の充足を目指します。

	2023年度 実績	2024年度 実績(計画)	2025年度 計画
SIHDグループ人員	3,275名	3,230名	3,165名
ソリューション人材※1	154名	167名 (190名)	220名
計画見直し			
ソリューション人材 (マネジメント職※2含む)	195名	220名 (―)	250名
デジタル人材※3	143名	160名 (―)	360名
うち デジタルコア人材	97名	111名 (―)	120名
うち デジタルベース人材	46名	49名 (―)	240名

	2023年度 実績	2024年度 実績(計画)	2025年度 計画
キャリア採用者 (年間)	10名	20名 (20名)	30名 20名 (計画引き上げ)

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

課題② エンゲージメントの向上

総合スコアは前年比向上するもベンチマークを下回りました。

2024年11月より、銀行正職員から池田泉州ホールディングスグループ全役職員へ調査対象を拡大しました。

	2023年度	2024年度
総合スコア (ベンチマーク=同規模金融※1)	67 (68)	68 (69)

下表で26項目のエンゲージメントに影響する「要素」をベンチマーク比・前年比で分析しました。全体の約7割にあたる18項目が前年比上昇し、5項目(成果に対する承認、達成感、使命や目標の明示、仕事量、ストレス反応)がベンチマークを上回りました。

一方、ベンチマーク比▲3pt以上かつ前年比でスコアの上昇が見られなかった下記3項目について優先的に改善を目指します。

エンゲージメントに影響する「26要素」の分布状況

		前年比上昇 (+1pt以上)	前年比変動無 (±0pt)	計
ベンチマーク※1比	+3pt 以上	2	0	2
	+3pt 未満	2	1	3
	±0pt	4	1	5
	▲3pt 未満	8	3	11
	▲3pt 以上	2	3※2	5
	計	18	8	26

※1 職員数1,000～5,000人の同規模の金融機関の平均値を使用
※2 当社グループが認識する「特に優先的に取り組む項目」

特に優先的に取り組む項目と今後の対応

項目	課題認識	今後の対応
キャリア機会の提供	●社内外のポスト・トレーニー、社内複業への募集を随時行い、職員のチャレンジ機会を確保するも、スコア改善が見られず ●職員と会社の間で認識のギャップが生じている可能性がある	●公募機会の認知状況、公募に手を上げない理由について調査し、真因にアプローチできる打ち手を検討
ミッション・ビジョンへの共感	●経営から職員に積極的な情報発信を行うも、職員の共感を十分に引き出せていない	●長期経営戦略の中核となる当社のパーパス策定を職員参画のもと着手。職員の主体性や共感を促し、創造的な働き方を後押し
裁 量	●仕事をするうえで必要な「裁量」の内容や使い方について、上司・部下の認識が一致していない疑いがある	●全職場で行っている「組織活性化会議」のテーマに「裁量」を取り上げ、上司・部下それぞれの立場からフランクな意見交換を行う

課題③ DE&I推進における現状の理解と対応

- 女性管理職比率・女性役付者比率のKPI達成に向けた取り組みが進む一方、男性育児休業のガイドライン日数(10営業日)の取得率は、2026年度KPI80%以上に対して、2024年度46.2%(2023年度34.6%)と伸び悩んでいます。

「男性育休ガイドライン以上取得者の割合」向上への今後の対応として下記2点に注力します。

- ガイドライン以上取得者の声を社内で配信し、育休取得の社内コンセンサスを醸成
- 妊娠報告時から、所属長の協力のもと十分な準備期間を確保し、育休取得に向けた計画を作成

人材育成

トレーニー制度

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

本支店・グループ会社間の人事ローテーション

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

公的資格の取得推進

「資格取得ガイドライン」を設け、職員の職位や職務に応じた取得資格や推奨取得者等を明示しております。専門知識を持つ人材の育成を目的に、社会的に通用する幅広い資格取得を奨励するため、公的資格取得奨励金制度を実施する等、積極的な取得を進めています。さらに、2024年度からは公的資格の継続・更新に関する費用のうち、専門知識・スキルの維持向上に資するもので、かつ資格保有のために支払が必須となる費用についても奨励金として支給する制度を新設し、職員の能力向上を積極的に支援しています。

また、お客さまのデジタル化ニーズを支援するため、ITパスポート(国家資格)の資格取得も推奨しており、2025年3月末時点で480名保有しております。

GUTSU塾『FP1級コース』の開講について

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

FP1級合格者を増やすため、社内講師や外部講師のセミナーを実施しました。社内講師や合格者との情報交換を通して、FPの知識を実務面やキャリア面でどう活かすか等、社内サークルだからこそ得られる情報の発信も実施しました。



また2024年11月には、ゲスト講師として自身もFP1級に合格したお笑いコンビ「サバンナ」の八木真澄氏にご登壇頂き、合格を目指す職員とその家族が講演に参加し、参加者のモチベーションアップを図りました。

FP1級資格保有者

- 2023年度実績:159名
- 2024年度実績:194名

「キャリアナレッジ共有会」の実施

外部出向・トレーニー・行外研修等に参加した役職員が、その経験を通じて得た知見や気づきを自らの言葉で共有する機会として「キャリアナレッジ共有会」を開催しました。

2025年2月には、「①行外研修『次世代経営者人財養成スクール』」、「②トレーニー『ホーチミン駐在員事務所』」、「③行外研修『女性管理職研修』」の3つのテー

マで共有会を実施し、役職員のキャリア形成、新規ビジネス創出、業務効率化等幅広い知見や気づきを得られる機会となりました。単なる情報提供の場ではなく、登壇者の熱意や感動を分かち合うことで、受講者自身の視野を広げ、業務やキャリアについて改めて考えるきっかけとなるような場を目指します。



学習ポータルサイト「Knowledge Mall」

当社では、人的資本経営基本方針「人材の能力を引き上げる環境と機会の提供」に基づき、グループ各社が保有する研修・動画教材・テスト・Eラーニング・事例集などの「ナレッジ」を1つのプラットフォームに集約し、役職員が「いつでも」「どこでも」「スム

ーズに」学習コンテンツにアクセスできる環境を構築すべく、グループ全役職員向け学習ポータルサイト「Knowledge Mall（ナレッジモール）」を導入しました。「Knowledge Mall」の導入により、各社が保有する知識の共有を促進するとともに、役職員の自律的で継続的な学習を支援し、能力向上に寄与することを目指します。

	2023年度	2024年度
人材育成投資額	—	3.1億円
1人あたり人材育成投資額	—	16.4万円
研修時間	—	4.3万時間
1人あたり研修時間	—	22.8時間
社内公募応募者	28名	7名
社内公募選定者	6名	5名
社内複業応募者	41名	56名
社内複業選定者	32名	29名

エンゲージメント

『兼業制度』

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

『社内複業制度』

キャリアをより高めたいと思う学び意欲が高い職員に、成長機会を提供し自律的な成長を促す仕組みとして、他部署での業務に挑戦できる『社内複業制度』を導入しました。

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

組織風土改革

成長戦略を進めていくため、職員が自主的に考動する組織の実現を目的に組織風土改革に取り組んでおります。
●2021年10月より、池田泉州銀行生産性向上委員会に組織風土WGを設置

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

業績連動加算金の導入

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

従業員持株会を活用した譲渡制限付株式の付与

職員の財産形成を支援するとともに、当社の企業価値の持続的な向上を促すインセンティブを付与し、職員と株主との価値共有を一層進めることを目的として、従業員持株会向け譲渡制限付株式インセンティブ制度を導入しました。
この制度に同意した従業員持株会会員に対して、1名につき当社株式38株を譲渡制限付株式として10月31日に割り当てることを予定しています。併せて、従業員持株会加入対象者を池田泉州銀行の正職員から池田泉州ホールディングスグループ子会社を含めた全職員（嘱託・パートタイマー含む）に拡大します。

従業員持株会加入率

- 2023年度実績:95.2%
- 2024年度実績:92.8%

ベースアップの実施・初任給引き上げ

競争力の源泉である人的資本への継続的な投資を通じて、職員一人ひとりがやりがいと働きがいを感じ、多様な人材が成長・活躍できる環境を整備するため、定例給与比で平均4%のベースアップを7月に実施します。
併せて、将来を担う優秀な人材の確保を目的として、2026年度の初任給の引き上げを決定しました。

	2026年度	引き上げ額	(参考)2025年度
総合職	270,000円	10,000円	260,000円
特定職	250,000円	10,000円	240,000円

CEOとの休日ランチミーティング

風通しの良い、働きやすい会社を作っていくために職員とCEOが意見交換をする場として「CEOとの休日ランチミーティング」を2023年度から実施しており、これまでに8回（2024年度は4回）実施いたしました。



ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

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

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

- CEOと直接意見交換ができる場として、職員のモチベーション向上につながっています。
- 第1回 組織風土ワーキングメンバー、および組織風土に関心のある職員
- 第2回 子育て中のパパ・ママ職員
- 第3回 今後管理職を目指していく職員
- 第4回 ●社内複業中や社内複業に興味のある職員
●社内改革や社内新規ビジネスなど様々な改革・挑戦の考えや興味を持っている職員
- 第5回 長期経営戦略プロジェクトチームメンバー
- 第6回 キャリアチェンジや資格取得など、職員の成長支援に関する取組みに関心のある方
- 第7回、第8回 キャリア採用で入社した職員

GUTSUカフェ～部署を越えた交流～

職員間のコミュニケーション活性化を図ることで「部門の縦割り意識を無くすこと」、「会社が仕組みを構築し、それを職員が活用して価値を提供するという経営からのメッセージを発信すること」を目的とし、『GUTSUカフェ』を開催しました。2024年2月～12月にかけて9回開催し、延べ458名が参加しました。



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

相互理解風土の醸成

アンコンシャス・バイアス研修

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

女性活躍推進におけるポジティブ・アクション

行動計画

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

DE&IのKPI

設定指標	2023年度	2024年度	2026年度	2030年度
女性管理職比率※1	14.1%	18.0%	25%以上	35%以上
女性役付者比率※2	25.6%	28.4%	35%以上	45%以上
男性育休取得日数(平均)※3※5	6.4営業日	13.8営業日	12営業日以上	24営業日以上
男性育休取得日数のガイドライン	10営業日以上	10営業日以上	10営業日以上	20営業日以上
ガイドライン以上取得者の割合※4※5	34.6%	46.2%	80%以上	80%以上

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

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

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

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

※5 本指標の前提として、男性育休取得率100%を目標として掲げる。

女性活躍推進のKPI		2023年度	2024年度	2026年度	2030年度
1. 女性を次長(管理監督者)に積極登用	女性管理職	60人	69人	→	192人
2. 課長ポストに占める女性を増加	女性課長	67人	98人	120人	120人
※ 業務課長については現存の兼務次長を解除し、新たに女性を登用	うち業務課長	64人	82人	100人	100人

目標達成に向けた具体的な取組み

女性管理職・女性役付者の増加に向けた積極的登用と配置

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

本部企画部門等に女性を積極配置

目指す姿：本部企画部門等の女性職員比率を50%まで引き上げる(約100名の配置入替)
その実現のため、段階的KPIとして、2030年度の同比率を40%以上(約60名)とする。

⇒第5次中計Plus期間中の目標として、女性の本部企画部門等への配置を15名実施。

女性管理職・女性役付者の増加に向けたキャリア意識の醸成

女性のキャリア意識を高め、
登用の候補者を増加させます

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

家庭生活における男女共同参画を促進するための環境整備

- 育児短時間勤務を使いやすくなるための制度整備

男性の育児休業の長期化に向けた風土の醸成

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

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

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

女性リーダー研修

女性職員の視野拡大やモチベーションアップ、マインドセット等を目的とし、毎年研修を実施しています。これまでに、のべ450名超の女性職員が参加しました。



テーマ	
2013年度	マネジメントスキル・コミュニケーションスキル
2014年度	キャリアデザイン
2015年度	キャリアデザイン

	テーマ
2016年度	キャリアデザイン(他行合同)
2017年度	キャリアデザイン(他行合同)
2018年度	キャリアデザイン(他行合同)
2019年度	キャリアデザイン
2020年度	キャリアデザイン
2021年度	キャリアデザイン アンコンシャス・バイアス
2022年度	キャリアデザイン アンコンシャス・バイアス
2023年度	キャリアデザイン、リーダーシップ(他行合同)
2024年度	キャリアデザイン、リーダーシップ(他行合同)

ダイバーシティメンタリングプログラム

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

内容

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



年度	メンター	メンティ	2025年4月末時点
2017	役員	次長7名 調査役1名	部店長5名 次長3名 8名中6名が昇格 4名がメンターへ
2019	役員・部店長	課長6名	部店長4名 課長2名 6名中4名が昇格 4名がメンターへ
2020	役員・部店長・サポート役	課長5名 上席代理1名	部店長1名 次長3名 課長2名 6名中5名が昇格 1名がメンターへ
2021	役員・部店長(女性のみ)	課長4名 支店長代理2名	部店長2名 次長1名 課長2名 課長代理1名 6名中4名が昇格
2022	部店長(女性のみ)	次長1名 課長7名	次長3名 課長5名 8名中2名が昇格
2023	部店長(女性のみ)	課長8名	次長2名 課長6名 8名中2名が昇格
2024	部店長(女性のみ)	課長8名	次長1名 課長7名 8名中1名が昇格
2025	部店長(女性のみ)	課長6名	

仕事と育児の両立支援

「復帰応援ミーティング」の開催

出産前から育児休業復帰後まで、それぞれ同じ立場の職員が集まる機会として、「復帰応援ミーティング」を開催しています。銀行からの情報提供、参加者同士の情報交換、先輩職員の体験談などを通して、自身の両立方法や今後のキャリア形成について考えます。2013年度より毎月開催しており、参加者はのべ2,500人を超え、男女関係なく、出産前から子育て中の職員の重要なネットワーク作りの場となっています。



復帰応援ミーティング

プランニングダイアリー・PAPA'S HAND BOOK

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



また、仕事と家庭の相乗効果を図る為、お子さんが誕生した男性職員に、誕生後に必要な情報が多数掲載された「PAPA'S HAND BOOK」を贈呈しています。
新たにママ・パパとなった職員にはお祝いとして、頭取からのメッセージを贈呈しています。

企業主導型保育所の共同利用による活用

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

からサボ(池田泉州銀行DE&I からだサポート)の導入

当行では、性差に関わらず活躍できる職場づくりを推進しています。その一環として、「不妊治療」「更年期症状・障害」「女性特有の健康課題」への支援を強化し、職員のキャリア形成やワーク・ライフ・バランスの充実を支援しています。2025年5月に導入した『からサボ』では、当事者だけでなく家族や職場の上司も利用できる専門家への相談サービスを無料で提供し、職員同士の相互理解を深めるセミナーも配信。支援制度の充実と学びの機会提供を通じて、多様な人材が自分らしく活躍できる職場の実現を目指します。

ワーク・ライフ・バランスの向上

夏休み!Kidsバンキングカレッジ

当行職員の子供(小学生)を対象に2015年から実施。銀行の仕事や親の職業について学ぶ機会、働くことについて親子で考える機会を提供することで、家族間のコミュニケーション増進や職員自身のマインドセットなど、ワーク・ライフ・バランスの向上に繋がっています。2024年度は泉州営業部で開催しました。

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



休暇取得の促進、早帰りウィークの実施

休暇取得は心身の健康のために、非常に重要なものとなります。心身ともにリフレッシュすることで仕事に対するモチベーションや集中力向上による生産性向上等が期待されます。制度休暇は12日設定しておりますが、

その他の年次有給休暇についても積極的な取得を促進しております。

また、年2回、早帰りウィークを設定しており、2024年度は8月5日～16日、2025年度は2月3日～14日に実施しました。

多様な働き方の推進

『ジョブ型雇用制度』の導入

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

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

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

新卒採用における取り組み

採用選考において、「当社と候補者がお互いに選び・選ばれる関係」となる選考を行うため、多様な経験を持つ社員を面接官に任命するとともに、面接官自身の経験に基づき当社の人・仕事について応募者に伝えます。これにより、応募者は自身の価値観と照らし合わせ、当社への入社を検討することが可能となります。

	2022年度 実績	2023年度 実績	2024年度 実績
男女賃金格差			
正規雇用労働者	64.5%	65.2%	70.0%
非正規雇用労働者 ^{※1}	79.8%	78.5%	75.2%
全労働者	55.9%	56.6%	59.9%
経験者採用比率	13.8%	21.7%	30.4%
障害者雇用率 ^{※2}	2.36%	2.43%	2.28%

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

※2 法定雇用率:2023年度(2.3%)、2024年度(2.5%)、2025年度(2.7%)

人権方針

人権尊重の一層強化

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

2011年に国連で「ビジネスと人権に関する指導原則」が採択されて以降、企業の人権尊重への取り組みに対する重要性は、国内外において高まりを見せています。

また、人々の価値観が多様化するなか、企業における事業やサービスの拡大に合わせて配慮すべき人権課題も広がっており、企業の社会的責任を果たすうえでも人権尊重への取組みは、ますます重要となっております。

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

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

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

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

1. 人権に関する基本的な認識の共有

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

2. 人権に関する研修・啓発活動の実施

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

3. 人権に関するデュー・ディリジェンスの着手

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

健康経営

2018年3月27日「健康経営宣言」を策定しました。

健康経営宣言

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

健康経営ミーティング

代表取締役2名、人事部、健康保険組合、産業保健スタッフが参加し、健康経営ミーティングを実施しております。

2025年2月には、「①健診結果・ストレスチェック結果を踏まえた職員の健康課題について」、「②健康経営度調査から見る当行の健康経営施策の課題について」、「③今後の健康経営の方向性について」という3つのテーマについて、ミーティングを実施しました。



健康経営の推進に向けた取り組み(池田泉州銀行)

禁煙の推進

職員の禁煙支援について、以下のような施策を実施しています。

●全館禁煙の実施

池田泉州銀行の全ての建物・敷地・設備内を全面禁煙とし、受動喫煙の防止を推進

●禁煙ガイドブック、禁煙に関する保健だよりの配布

保健師監修による禁煙を希望する職員のためのガイ

ドブックを配布

●禁煙アプリの導入

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

健康支援アプリを活用した生活習慣改善

健康支援アプリを全職員に配布し、以下のような施策を実施しています。

- 「部店対抗ウォーキングイベント(歩数競争)」の実施
部店単位、個人単位で歩数競争を実施し、上位の部店・個人に表彰を実施
- 池泉ウォークラリーの実施
アプリの歩数に応じて、健康ポイントを付与し、楽しみながら健康促進を促すイベントを実施
- 「まいにち健康チャレンジ」の実施
運動・食事・睡眠・喫煙・飲酒などの中から自身の希望する目標を選び毎日記録を実施
- 健康ポイントチャレンジ2024の実施
健康施策・イベントに取組んだ職員へポイントを付与し、モチベーションアップと持続的な取り組みにつなげる施策を実施

	2023年度実績	2024年度実績
有給休暇取得率	51.5%	52.3%
月平均時間外勤務	12.7時間	13.2時間
ストレスチェック受検率	96.5%	96.5%
特定保健指導実施率	58.4%	57.1%
喫煙率	14.3%	13.6%

- 体重・血圧等の管理
体重計・血圧計との自動連携機能を用いた日々の健康管理

定期健診の要再検査・精密検査対象者の受診徹底
重症化予防を目的として、人事部・健康保険組合が連携して対象者へ受診勧奨を実施

産業保健スタッフによる健康相談

保健師による健康相談を実施し、健康増進に向けたアドバイス等を実施



メンタルヘルスマネジメント資格の取得推奨

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

時間外勤務の削減に向けた取組

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



外部からの評価 (池田泉州銀行)

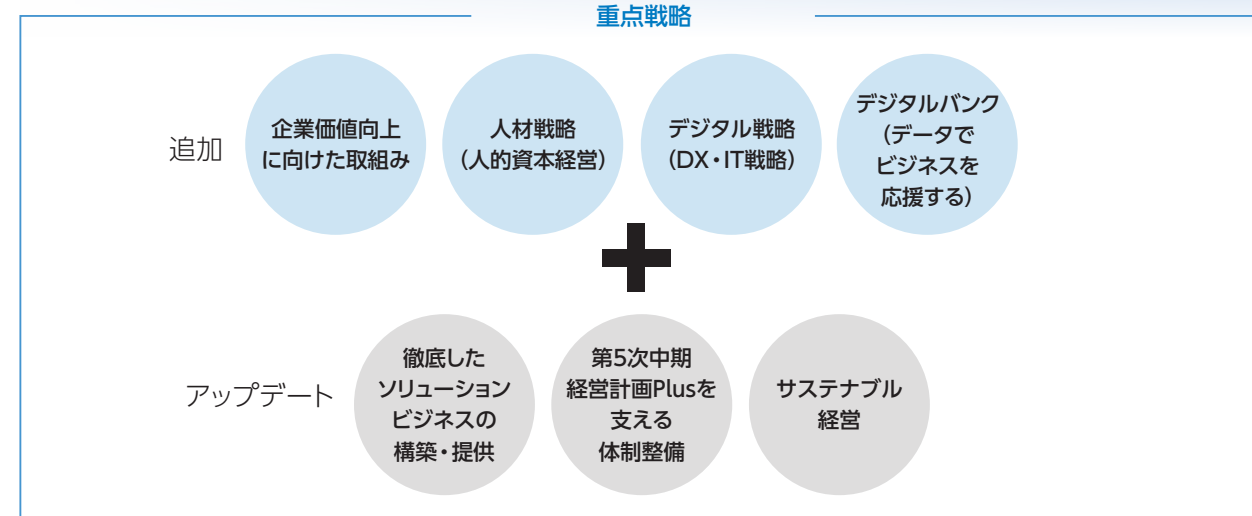
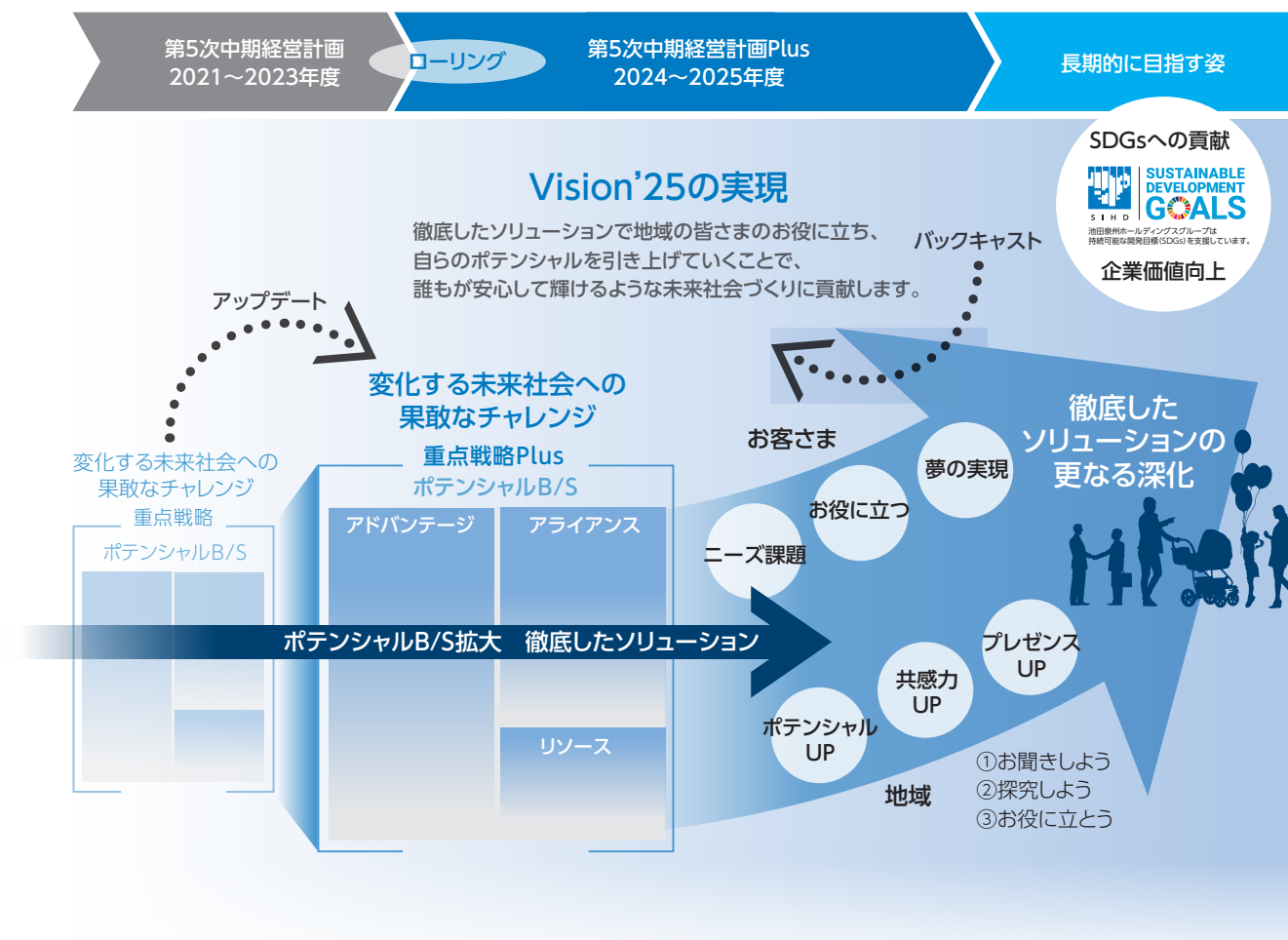
- 健康経営優良法人 優良な健康経営を実践している企業を認定する制度。2018年から8年連続で認定されています。
- えるぼし認定 女性の活躍を推進している企業を認定する制度。2016年、最上位である「三つ星レベル」を取得しています。
- プラチナくるみん 仕事と育児の両立支援に取り組んでいる企業を認定する制度。2017年に「くるみん」、2020年にはより高い水準をクリアした企業として「プラチナくるみん」に認定されました。
- 均等・両立推進企業表彰 2016年度、「均等・両立推進企業表彰」の均等推進企業部門において「厚生労働大臣優良賞」を受賞しました。
- 大阪市女性活躍リーディングカンパニー市長表彰(大阪市) 2016年1月から12月までに認証された95団体の中から、特に先進性に富む、あるいは地道な努力を続けている企業として、「最優秀賞」を受賞しました。
- 大阪府「男女いきいきプラス事業者」認定 男女が働きやすい職場環境の整備と、さらなる女性活躍に向け取組む事業者が認証される制度。2018年、大阪府「男女いきいきプラス事業者」として認証を受けました。
- 活躍する女性リーダー表彰 2022年度より「大阪サクヤヒメ表彰」の後継として、今後のさらなる活躍が期待され、後進のロールモデルとなる女性リーダーを表彰するもの。2024年度は1名が「ブルーローズ賞」を受賞しました。(累計4名)



第5次中期経営計画Plus(2024年度～2025年度)

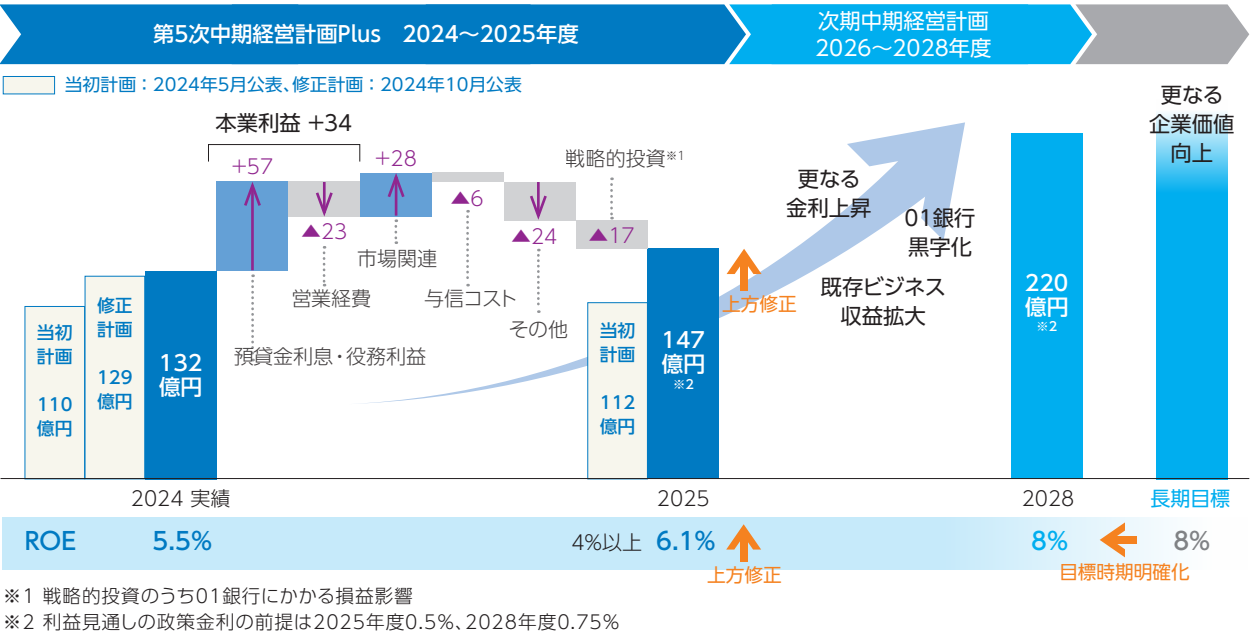
第5次中期経営計画Plus(2024～2025年度)——位置づけ

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



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

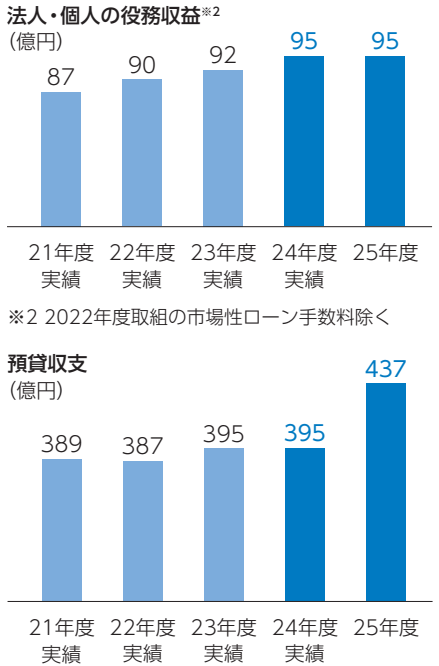
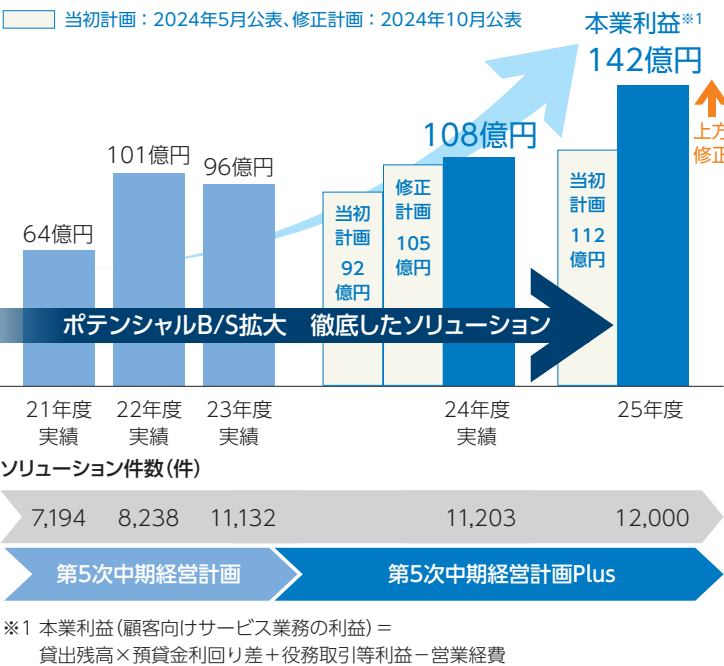
- 戦略的投資を実施しながら、**2025年度HD連結当期純利益は147億円、ROE6.1%**と増益を計画しています。**〈上方修正〉**
- 既存ビジネスの収益拡大に加え、デジタルバンクの収益拡大等により、**2028年度ROE8%を目指します。〈目標明確化〉**



第5次中期経営計画Plus(2024～2025年度)—— 本業利益

- 徹底したソリューションを確立させ、ソリューションビジネスの成果である本業利益を増加、2025年度140億円以上を目指します。
- M&A・事業承継、ストラクチャードファイナンス等のソリューション強化により役務収益増加を図ります。

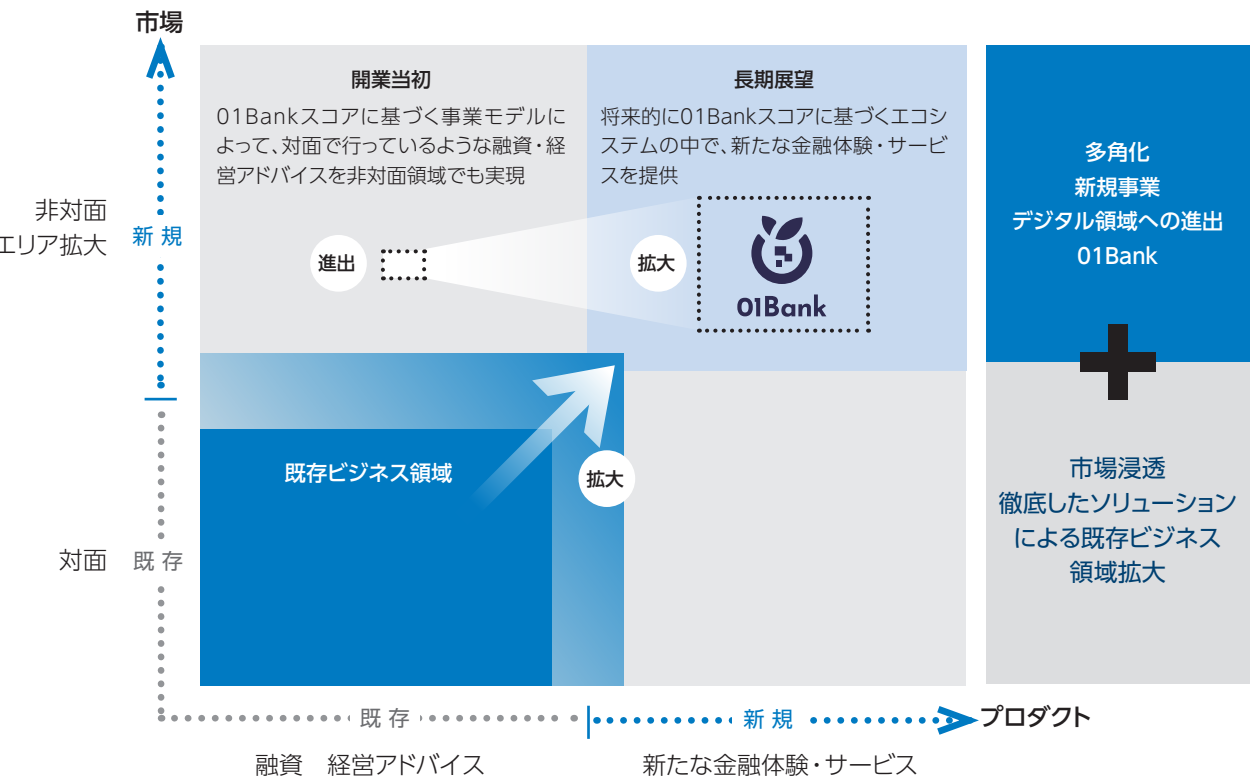
徹底したソリューションを確立 本業利益140億円以上へ



第5次中期経営計画Plus(2024～2025年度)—— 長期的な成長戦略

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

既存ビジネス領域拡大と新たな事業領域拡大



第5次中期経営計画Plus(2024～2025年度)—— 主要計数詳細

		2024年度		2025年度		2028年度
		計画 (2024年10月公表)	実績	計画 (2022年5月公表)	修正計画 Update Orange	目標 明確化
HD連結	当期純利益	129億円	132億円	112億円以上	147億円	220億円
	ROE	5%前半	5.5%	4.4%	6.1%	8%
	自己資本比率 (パーゼルⅢ最終化ベース)	11%半ば (9%半ば)	11.5% (9.4%)	10%前半 (9%前半)	10%半ば (9%前半)	9～10%
銀行単体	コア業務純益	154億円	167億円	161億円以上	213億円	
	本業利益	105億円	108億円	112億円	142億円	
	コアOHR	72%台	70.9%	72%台	66%台	
KPI	ソリューション件数	—	11,203件	12,000件	12,000件	
	PBS残高 (パーソナルB/S残高)	—	—	6.2兆円	6.2兆円	2030年度 7兆円

徹底したソリューションビジネスの構築・提供

池田泉州ホールディングスグループは、グループを俯瞰する5部門を設置し、「グループ一体によるスピーディなソリューションの提供」「グループシナジーの発揮」に努め、環境や課題・ニーズの変化に素早く対応します。

KPIのソリューション件数・お客さま関わり資産残高(PBS残高)は6.0兆円と着実に増加しております。

2024年度のソリューション件数は11,203件で、2025年度は12,000件の目標を掲げております。

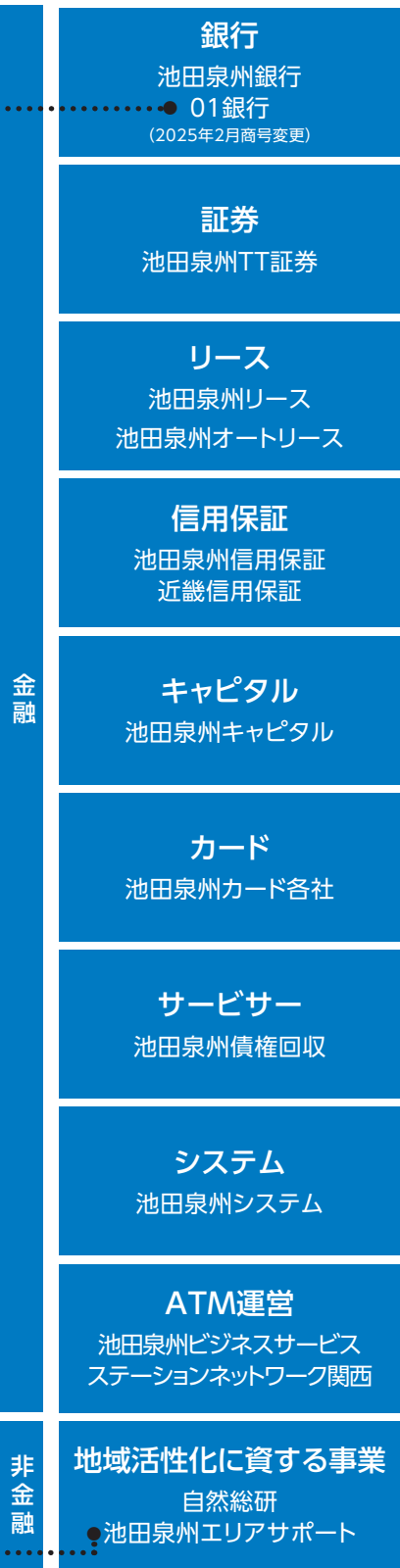
デジタルバンク事業に参入

AIオンデマンド型交通事業に参入

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

池田泉州ホールディングスグループ

グループ戦略部、グループ戦略会議(2021年6月)



部門

主な役割



個人のお客さまへ
資産の形成・
活用・管理・
承継などに関する
ソリューションを提供

富裕層の
お客さま中心に
資産運用・承継など
オーダーメイド型
ソリューションを提供

法人のお客さまへ
伴走型ソリューション
を提供

お客さまとの接点
機能・利便性の向上
(店舗・チャネル・デジタル)

地域/産業振興
イノベーション創出

- **資産形成層** 利便性の高い対面・非対面チャネル強化
- **高齢者** 安心安全な環境づくり、健康で豊かな暮らしをサポート
- **銀証一体運営** 取り扱いのできる商品の拡充、お客さまのニーズに幅広く応える営業・コンサルティング体制を構築

- **富裕層** 付加価値の高いオーダーメイド型ソリューション
ウェルスマネジメントソリューションを展開

- 企業のライフステージに応じた課題・ニーズに対し、事業性評価を起点としたライフステージ別の伴走型ソリューションを提供
- M&Aソリューションの強化(ハンズオン型ソリューション等)
- 企業の人材に関する多様なニーズにお応えする人材ソリューションの強化

- 営業エリアの効率的な拡大
- 新しいタイプの顧客接点
- デジタル技術を活用した営業力強化
- 池田泉州ブランド構築に向けた取り組み

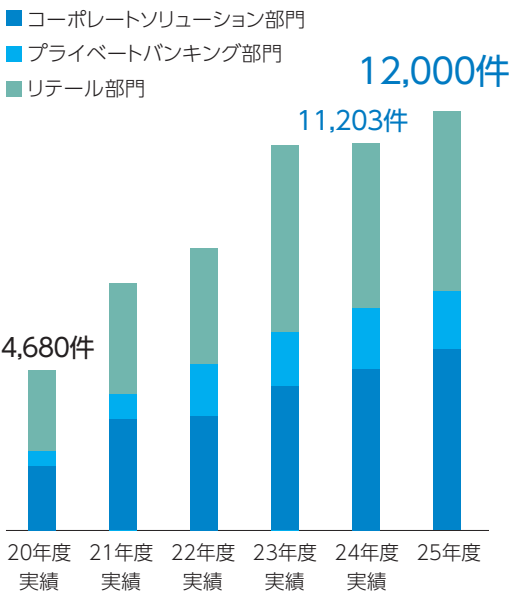
- **イノベーションの創出** 独自のベンチャー・スタートアップ支援プログラムによるイノベーション創出・地域活性化
- **産業/地域振興** 官民連携による地域の社会課題解決
地域の成長機会を活かし、地元企業の成長を支援

グループ戦略部の役割

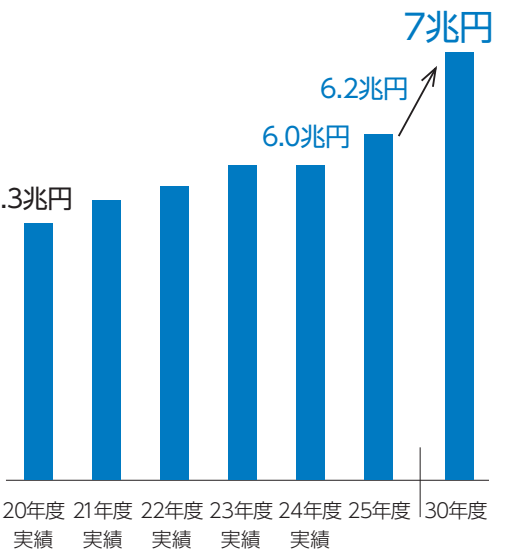
グループ会社のサポート部隊

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

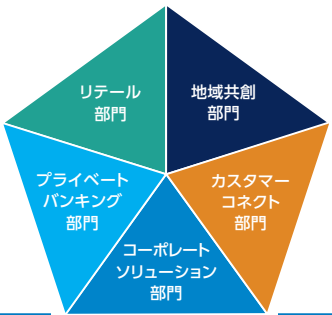
KPI ソリューション件数



KPI お客さま関わり資産残高(PBS残高)



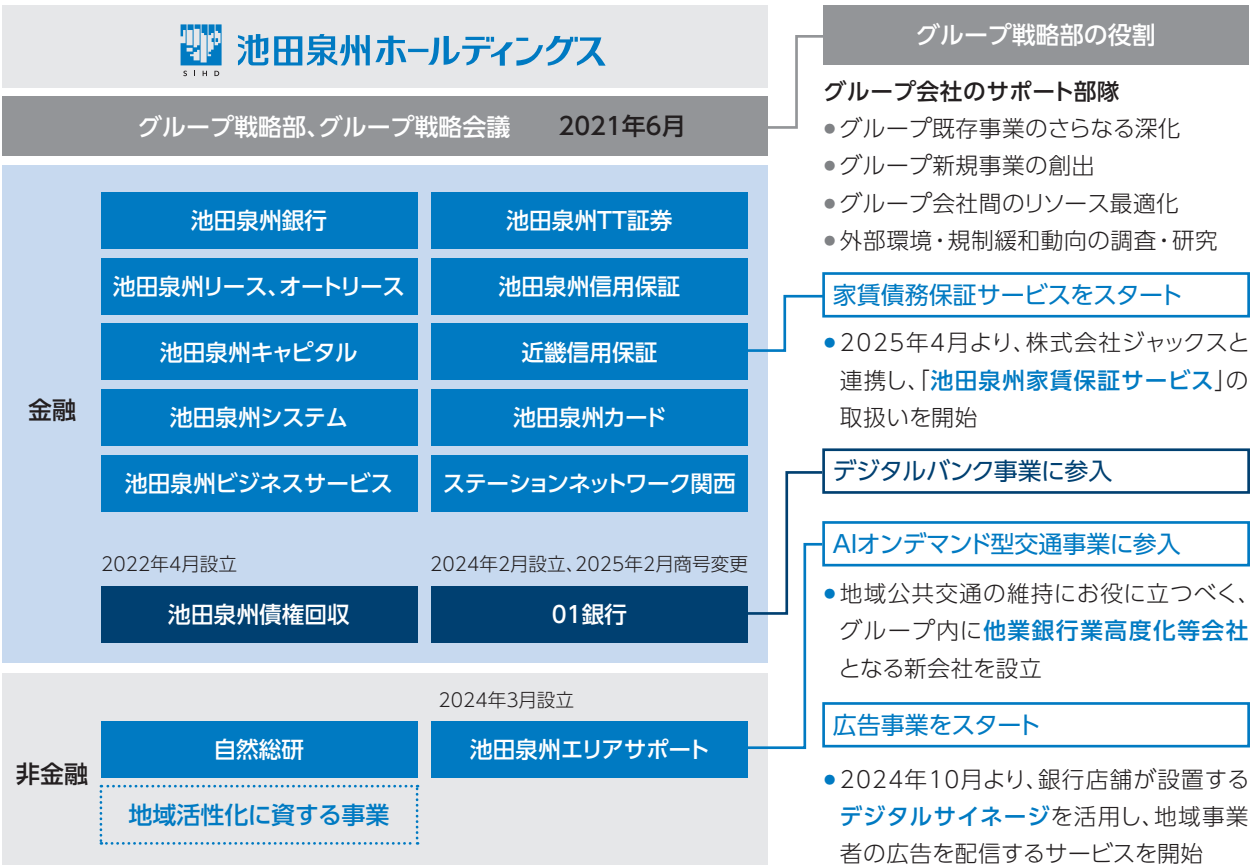
池田泉州ホールディングスグループは、徹底したソリューションをご提供するため、グループを俯瞰する5部門を設置し、「グループ一体によるスピーディなソリューションの提供」「グループシナジーの発揮」に努め、環境や課題・ニーズの変化に素早く対応し、変化する未来社会に果敢にチャレンジしてまいります。



ソリューションの構築・提供

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

ホールディングスグループ機能の強化

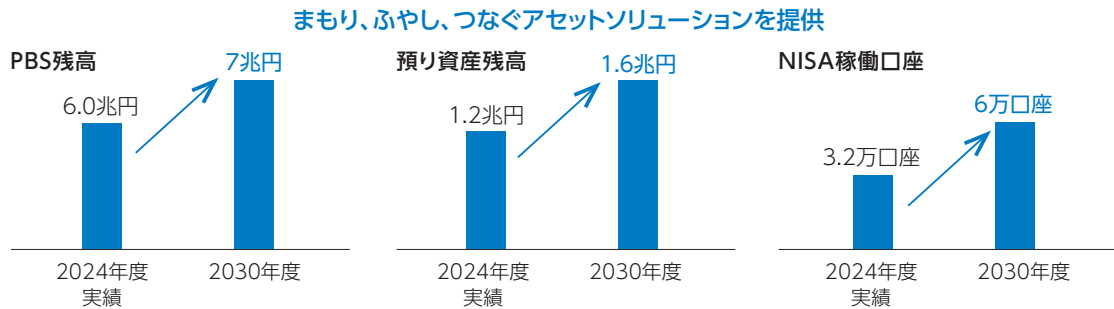
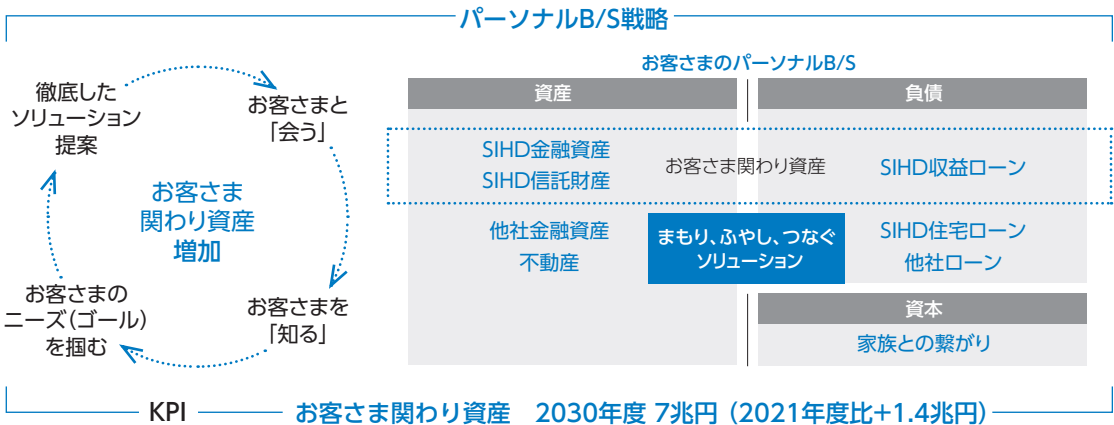


リテール部門／プライベートバンキング部門

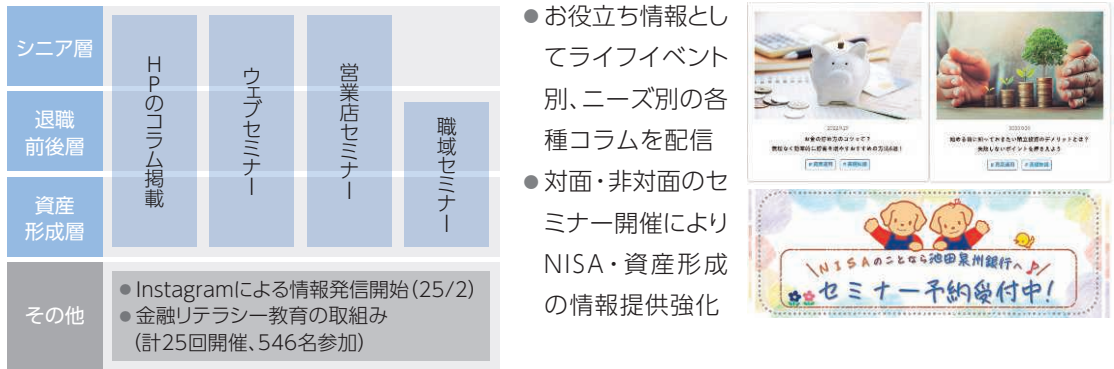


アセットソリューションビジネス: パーソナルB/S戦略
新たな収益基盤の拡大(ストックビジネスへの転換)

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

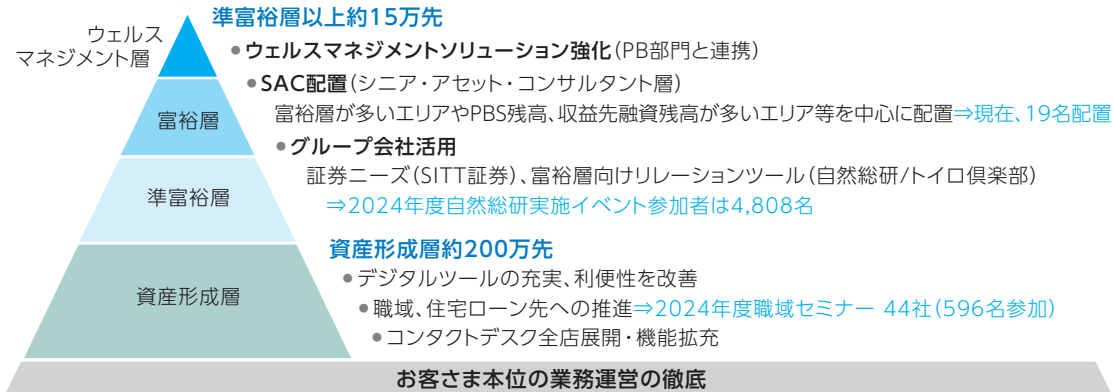


金融リテラシー向上への取組み

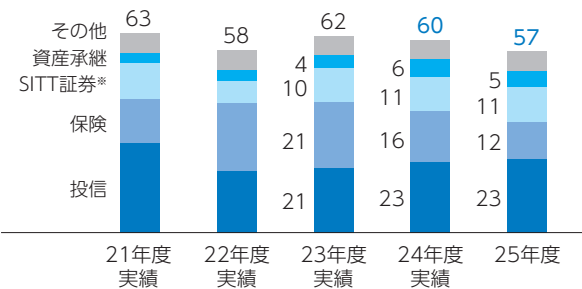


セグメント別営業体制強化

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

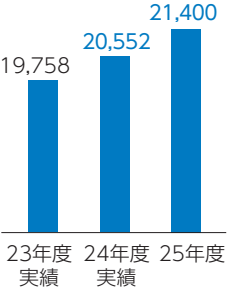


個人役務収益
(億円)

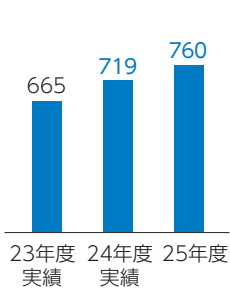


※池田泉州TT証券紹介手数料

住宅ローン残高
(億円)

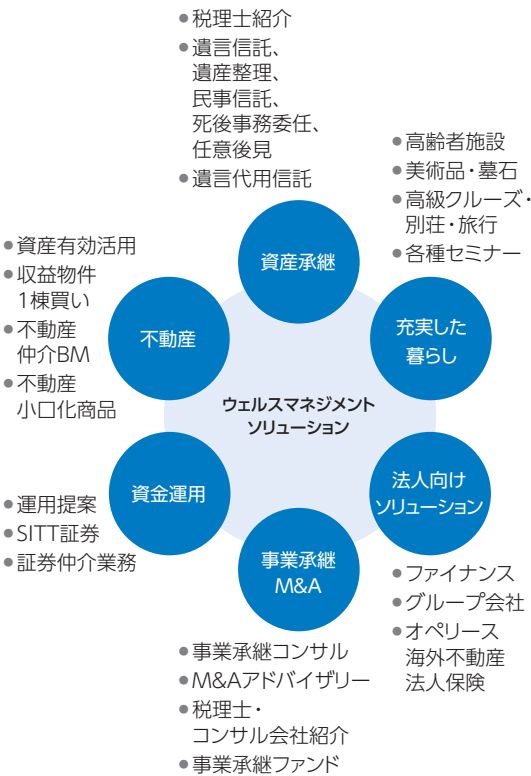


消費者ローン残高
(億円)



ウェルスマネジメントソリューション

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



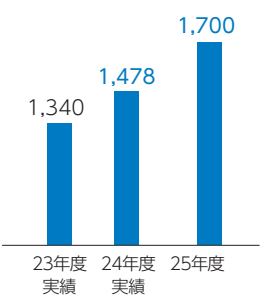
当行における相続発生件数は年々増加
(2020年8千先⇒2023年11千先⇒2024年12千先)

資産承継ソリューションの提供、アプローチ強化

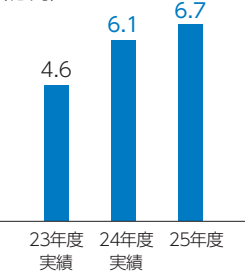
- 死後事務委任業務の導入(2023年12月～)
- 任意後見業務の導入(2024年2月～)
- 遺産整理業務&税理士紹介の提携先追加(2024年1月～)
- 民事信託推進体制(外部アライアンス先を拡充へ)
- 不動産関連ソリューション推進体制強化
- 資産承継相談会(2024年度370回実施)
- 富裕層向けセミナーの開催

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

遺言信託先 受託財産
(億円)



不動産関連
ソリューション収益
(億円)



金融経済教育の実施

- 池田泉州銀行は2024年12月、箕面自由学園高校で金融経済教育を実施しました。千里・箕面営業本部の担当者が、高校3年生(約70人)向けに賢いお金のため方や、少額投資非課税制度(NISA)の内容などをクイズも交えながら解説しました。お金にまつわる基礎知識を伝えることで、生徒たちが投資詐欺などのトラブルに巻き込まれることを防ぐ狙いもあります。

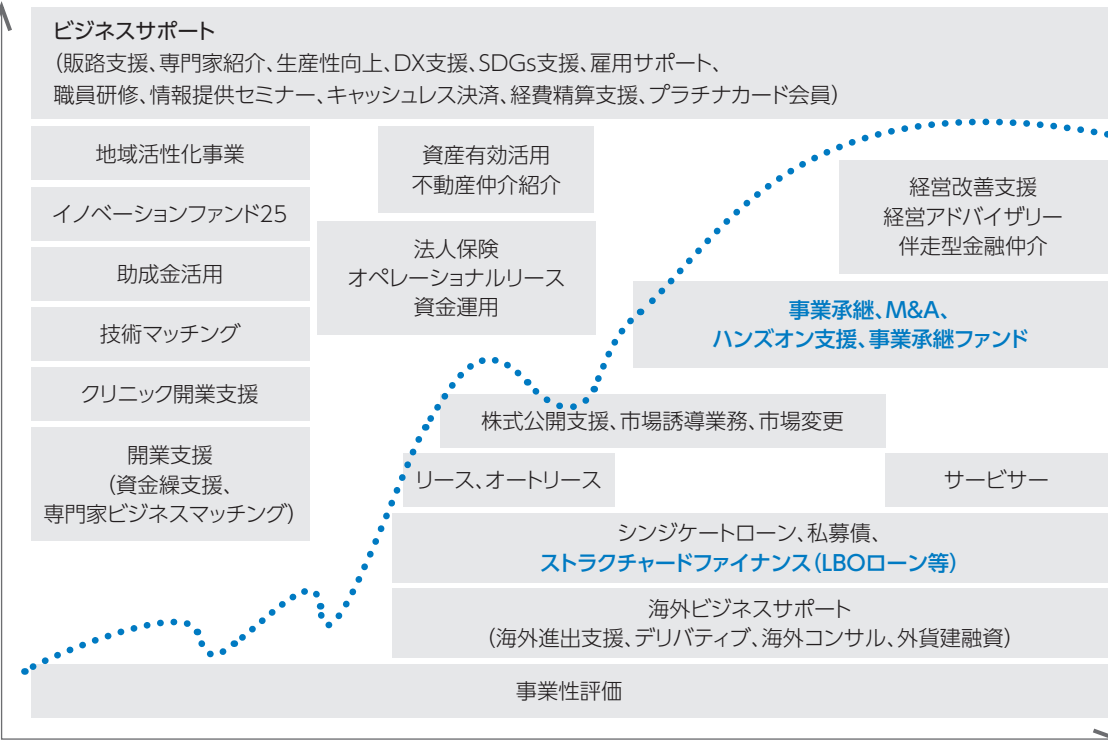


コーポレートソリューション部門



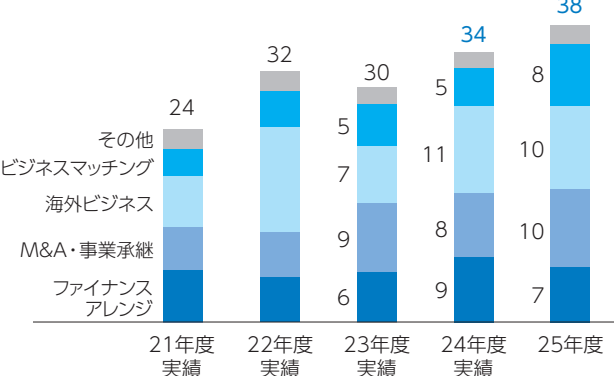
ライフステージ別の伴走型ソリューション

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

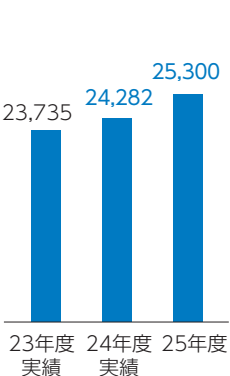


- 地元法人取引先、事業サポートを拡充(新規専担者10名増員 2023年度21名→2024年度31名)
- 今後益々顕在化する事業承継ニーズへの対応(M&Aアドバイザー室4名増員済(最終5名に増員)、ハンズオン型事業承継支援)
- 為替デリバティブ新商品の導入
- 良質なアセットである収益物件融資の更なる積み上げ
- RORAを踏まえた戦略的なアセットの積み上げ

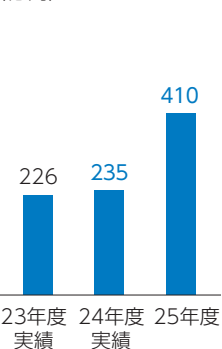
法人役務収益*
(億円)



事業性貸出残高
(億円)



ストラクチャード
ファイナンス残高
(億円)



※2022年度取組の市場性ローン手数料除く

東京証券取引所の岩永社長を招いた上場企業向けセミナーの開催

●池田泉州銀行は2025年1月、東京証券取引所の岩永社長を招き、上場企業の経営者等向けにセミナーを開催しました。東京証券取引所は【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】を上場企業に対して要請しており、岩永社長には当該要請に至った背景や趣旨をご説明いただきました。大阪はスタンダード市場に上場している企業が多く、東京証券取引所が直接要請内容をお伝えし対話する機会を創出することで、在阪企業の経営力の底上げに繋げてまいります。

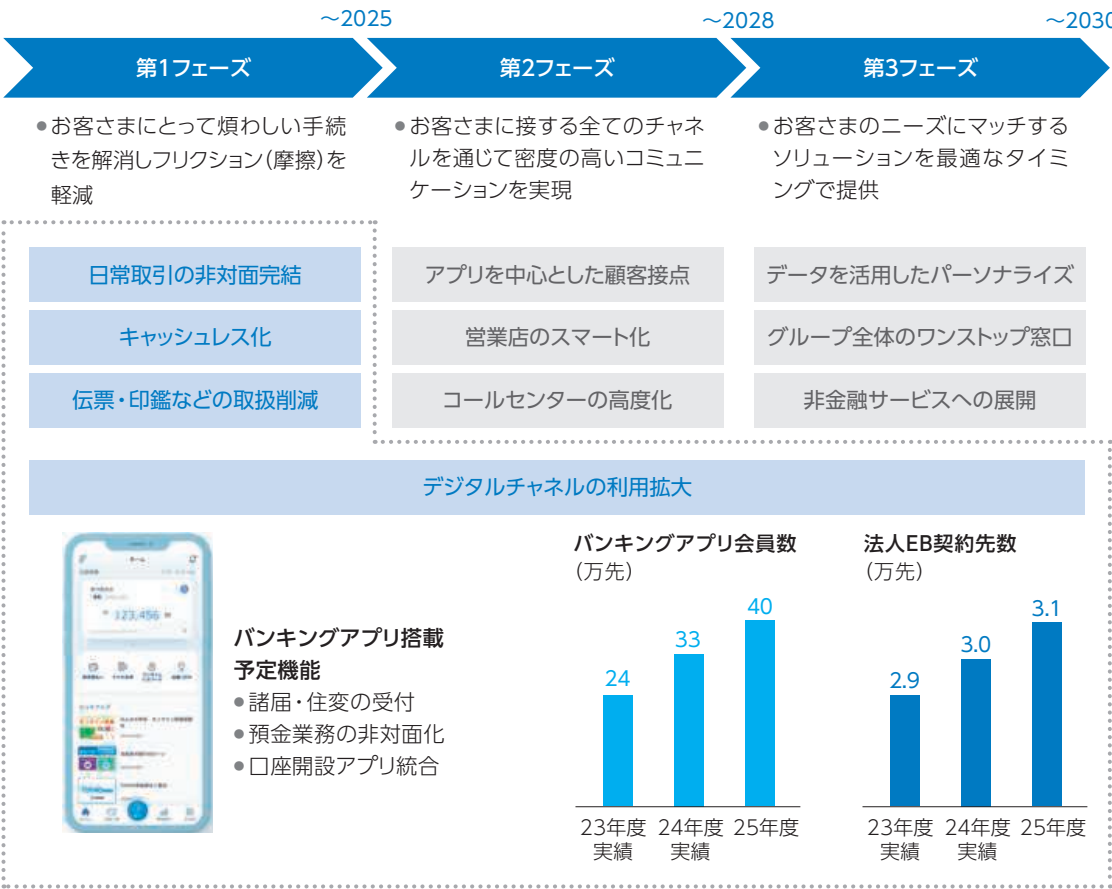


カスタマーコネクト部門

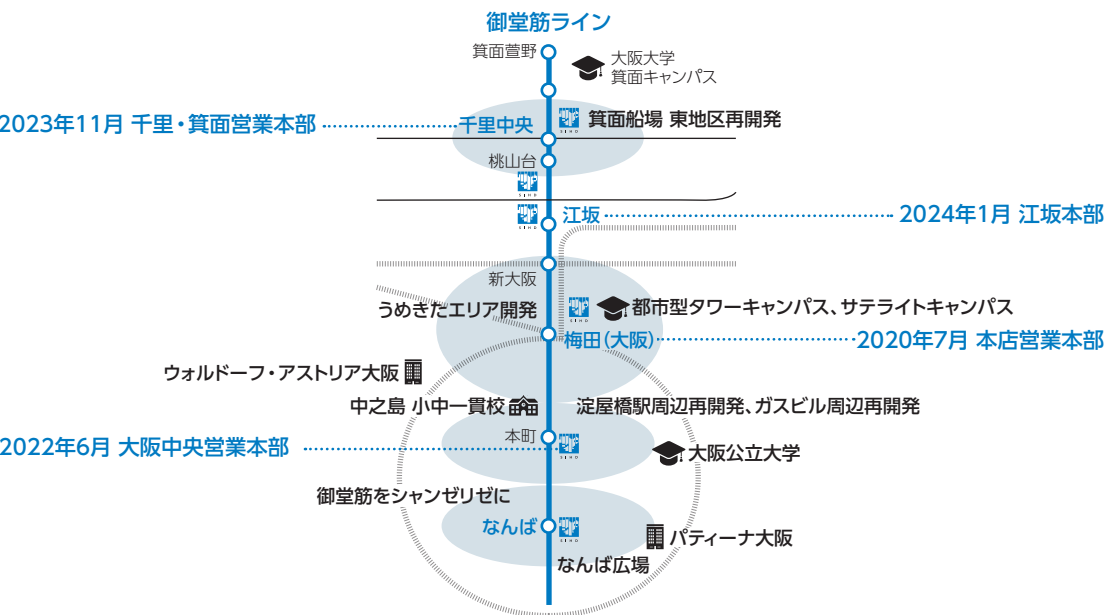


デジタルと融合したOMO戦略

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



マーケットに応じた最適なエリア・店舗体制構築



「ご来店予約サービス」の導入

池田泉州銀行は、お客さまの利便性向上を図るため「ご来店予約サービス」を2024年10月より一部店舗で導入しました。「ご来店予約サービス」をご利用いただくことで、店頭の混雑状況や待ち時間を気にすることなく、スムーズにお取引いただくことが可能となります。なお、2025年7月より、対象店舗を全店に拡大します。

セブン銀行「ATM窓口」サービスの開始について

池田泉州銀行は、株式会社セブン銀行(代表取締役社長 松橋正明)が提供する「ATM窓口」サービスを2025年5月19日より開始しました。これまで、当行と取引のある個人のお客さまは当行窓口や郵送、当行アプリ等にて住所等の変更が可能でしたが、「ATM窓口」サービスの導入により、全国各地に設置されているセブン銀行ATMでも同様のお手続きが可能となります。また、外国籍のお客さまの在留期限の更新は当行窓口でのみお手続き可能となっておりましたが、同様にセブン銀行ATMでのお手続きが可能となります。



ラン&ラブの『みんなの夢がつまったカプセルトイ屋さん』2日間限定でオープン

池田泉州銀行は、イメージキャラクター・ラン&ラブのイベント「ラン&ラブの『みんなの夢がつまったカプセルトイ屋さん』」を2025年2月8日・9日の2日間、池田泉州銀行ATMコーナー梅田出張所にて開催。ラン&ラブにとって初のリアルイベントとなりました。



ラン&ラブの『みんなの夢がつまったカプセルトイ屋さん』とは…
2024年6月にラン&ラブのプロジェクトとして、池田泉州銀行のお客さまから「子どもの頃の夢」を募集。約700件の夢が集まり、それをもとにラン&ラブの2025年カレンダーを制作しました。カレンダーに収まりきらなかった夢から一部をピックアップし、その夢に扮したラン&ラブと、その夢に関するエピソードをWebサイトで紹介しております。本イベントでは、その中から10種をキーホルダーにして、カプセルトイとしてプレゼントしました。

地域共創部門



地域の産業振興・活性化・イノベーション創出

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

企業ステージ



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

2030 SDGs



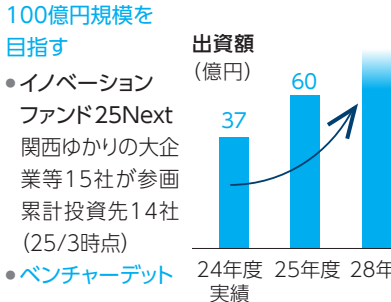
大阪・関西万博を契機とする地域活性化

- 大阪ヘルスケアパビリオンの展示サポート、事業展開支援、プロモーション(当行選定32社)
- 交通拠点(難波駅・梅田駅)にて、32社の広告掲出

地域活性化事業

- 取引先・地域のデジタル化・DX支援
内閣府令和6年度「地域デジタル化支援促進事業」採択
ICTコンサルティング業務強化(専担者6名)
- 「知財×デザイン経営」を活用した中小企業支援
中小企業知的財産支援事業の実施補助事業者にて採択(令和5年度に続き採択)
- オープンイノベーションのハブ機能
インキュベーションプログラム「起動」に参画
地域企業・スタートアップでの新事業創出を目的とした交流会
- 新規事業共創プログラム
地域中核企業の経営資源とスタートアップのアイデアや技術のマッチング(参画企業6社)

スタートアップファイナンスの拡大



●2021～地域活性化事業

●2025～ベンチャーデットファンド

●2023～イノベーションファンド25Next

●2019～イノベーションファンド25

大企業9社がLP参画

●2018～イノベーション推進協議会

支援コンソーシアム

- 技術開発 ●知財戦略 ●施策支援
- 販路開拓 ●PR

●2003～助成金事業



ビジネスアイデアや研究開発のステージからの幅広い
応募実証支援資金の助成

ベンチャー、スタートアップ支援によるイノベーション創出

ニュービジネス助成金・イノベーション研究開発助成金

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

名称	ニュービジネス助成金	イノベーション研究開発助成金
制度開始	2003年～計25回実施	2004年～計21回実施
目的	新規性・独創性にあふれた企業・起業家を応援	先進的な研究開発で事業化を目指す企業・研究者を応援
2024年度採択結果	大 賞: 300万円(1プラン) 優 秀 賞: 100万円(11プラン)	大 賞: 300万円(1プラン) 優 秀 賞: 200万円(4プラン) 奨 励 賞: 100万円(5プラン) オープンイノベーション賞(3プラン)
累計実績 (2024年度含む)	採択総数: 312件 総 額: 約2.5億円	採択総数: 274件 総 額: 約5.3億円



ニュービジネス助成金大賞
ソラリスパイオ株式会社様



イノベーション研究開発助成金大賞
光オンデマンドケミカル株式会社様

地域中核企業の経営資源とスタートアップのアイデアや技術のマッチング

池田泉州銀行は、2024年7月より、大阪府内中核企業の新規事業創出を支援する「新規事業共創プログラム2024 by 池田泉州銀行」を実施しており、2025年3月に成果報告会を開催しました。各新規事業テーマにおいて、協業先のスタートアップと共に実施した実証実験の成果及び今後の展望を披露しました。

引き続き地域において中核企業・中小企業の新規事業開発・新商品開発支援、スタートアップ支援、及び地域のプレイヤーを結びつけるオープンイノベーションの取り組みを促進することで、地域経済の活性化に取り組んでまいります。



デジタル戦略

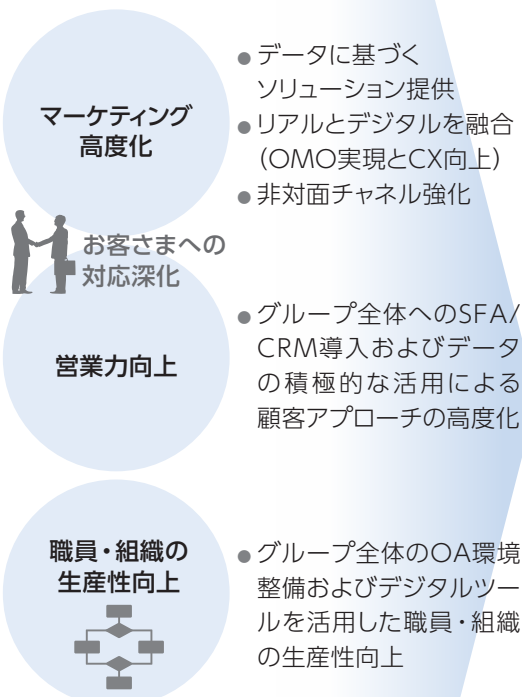
- デジタルを十分に活用して、お客さまへの対応を深化し、職員の能力と組織の生産性を高める
- 2024年6月に「DX戦略室」から「デジタル戦略部」へ移行し、デジタル戦略推進を体制強化

DX・IT戦略の全体像とKPI

DX戦略

2023年4月から営業・業務プロセス見える化の取り組みを開始。お客さまへの対応の深化と生産性向上を目指す

KPI: 営業・業務生産性30%向上(2025年度末)
⇒2024年度末時点で10.2%向上



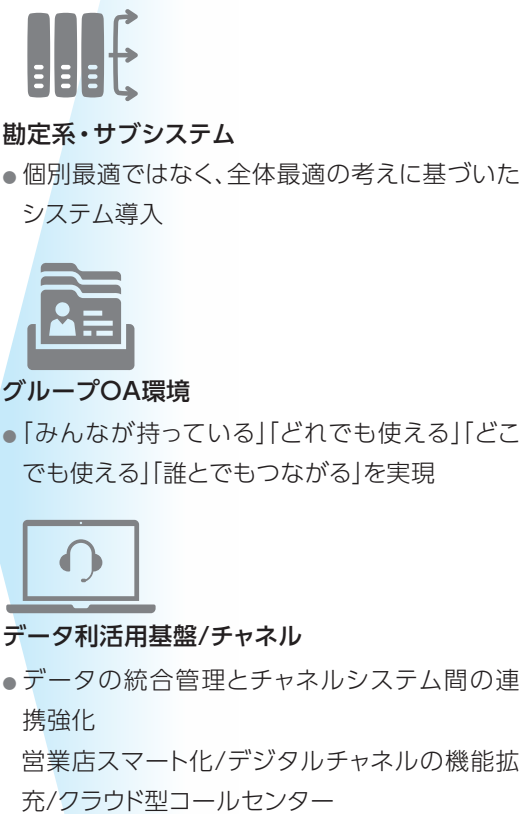
⇒ノーコードツール利用開始(2025年4月)
生成AI試行範囲拡大(2025年9月予定グループ全体)
データ利活用基盤利用開始(2026年5月予定)
SFA/CRM利用開始(2026年8月予定)

組織構造	IT投資管理	ITリスク管理	人材育成
デジタル戦略の推進強化のため体制を整備		2025年度KPI	デジタル人材 360名 (2024年度 160名)
●「DX戦略室」から「デジタル戦略部」へ移行			デジタルコア人材※1 120名 (2024年度 111名)
●デジタル戦略会議を設置			デジタルベース人材※2 240名 (2024年度 49名)

※1 デジタルによって組織・業務の変革を行える人材。戦略に基づいた取組の企画、推進ができる人材
※2 デジタルを業務に有効活用して課題解決・改善に取り組み、業務の生産性を上げられる人材。デジタル活用の基礎知識・経験があり、デジタル活用をリード/推進していける人材

IT戦略

DX戦略の実現ならびに継続的に新たな技術を活用できるよう、より柔軟性を高めたシステムアーキテクチャの実現を目指す



デジタルバンク

- 2024年2月、デジタルバンク子会社(01Bank設立準備株式会社)を設立
- 2025年2月、銀行業の営業免許を取得し、「01銀行株式会社」に商号変更
- 事業者が利用するクラウドサービスを提供するプラットフォーマー(以下、PFer)と連携した新たな金融サービスを提供してまいります

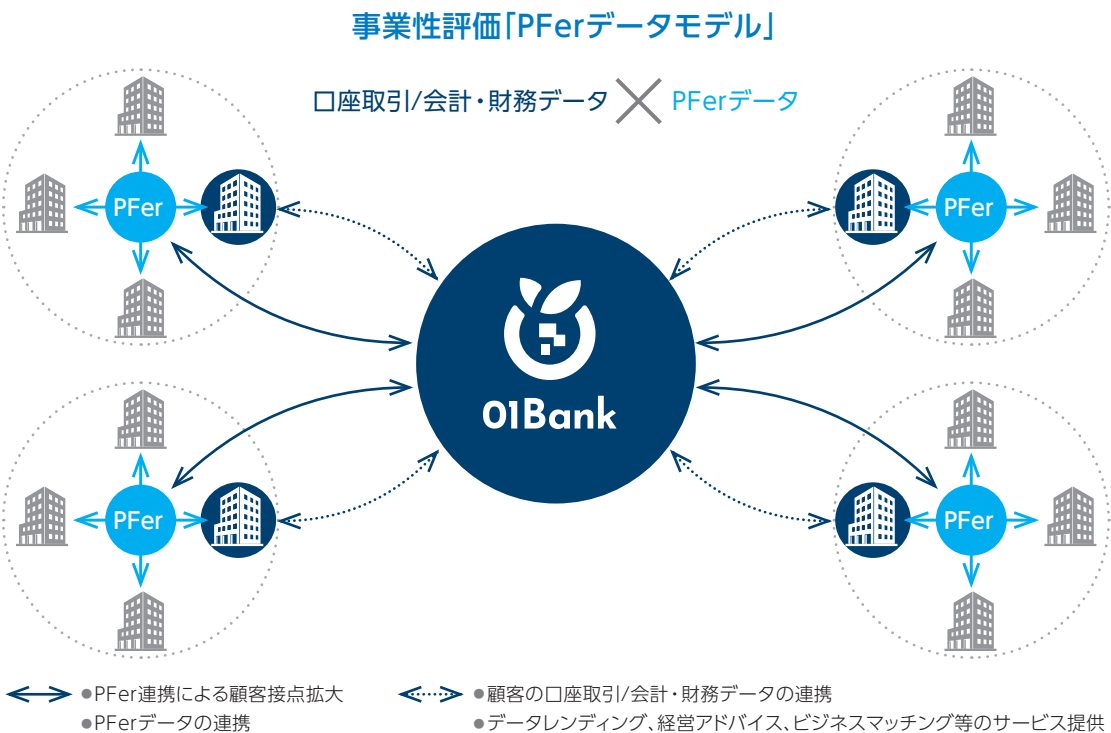
会社概要

名称	01銀行株式会社 (ゼロワンギンコウ)
所在地	大阪府吹田市豊津町9番1号 (EDGE 江坂19階)
代表者	代表取締役社長伊東眞幸 代表取締役副社長大塚篤史
事業内容	中小事業者を対象にしたデジタルバンク事業
資本金及び資本剰余金の合計額	40億円(うち資本金20億円)
商号変更日	2025年2月28日
大株主及び持株比率	株式会社池田泉州ホールディングス100%
サービス提供開始日	決定次第お知らせします。

事業コンセプト

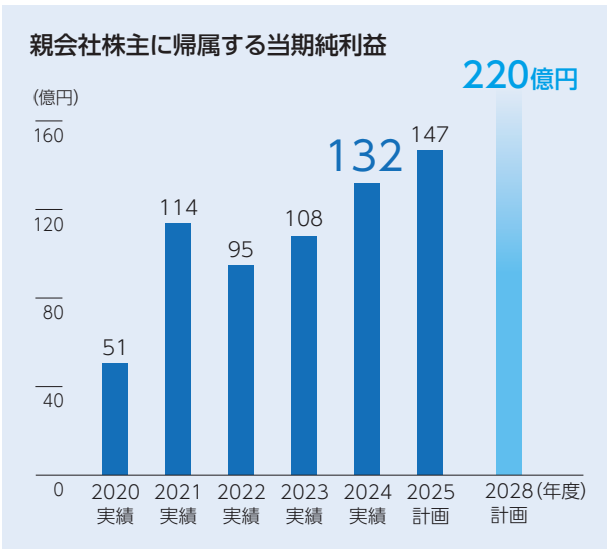
- 顧客基盤を有するPFer^{*}と連携し、顧客の銀行口座取引データや会計・財務データだけでなく、PFerが有するデータを活用する「PFerデータモデル」によって多面的・適正に事業性を評価
- データを通じた顧客の事業性評価・ニーズの把握によって、対面と同等かつ付加価値の高いサービスの提供を実現し、データでビジネスを応援

※PFer: クラウドサービスを展開する事業者

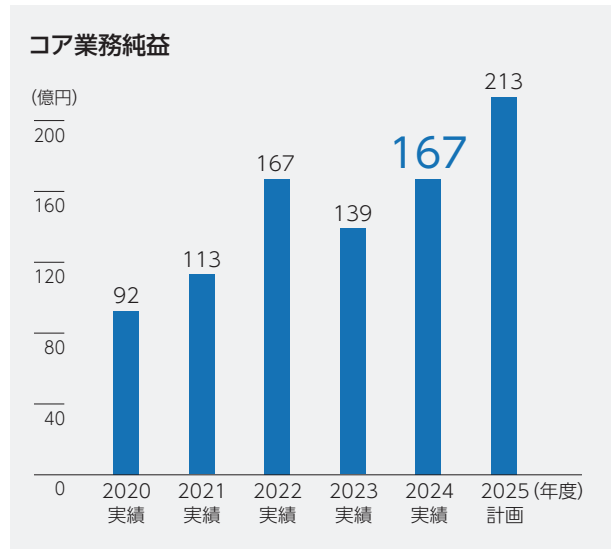


財務ハイライト

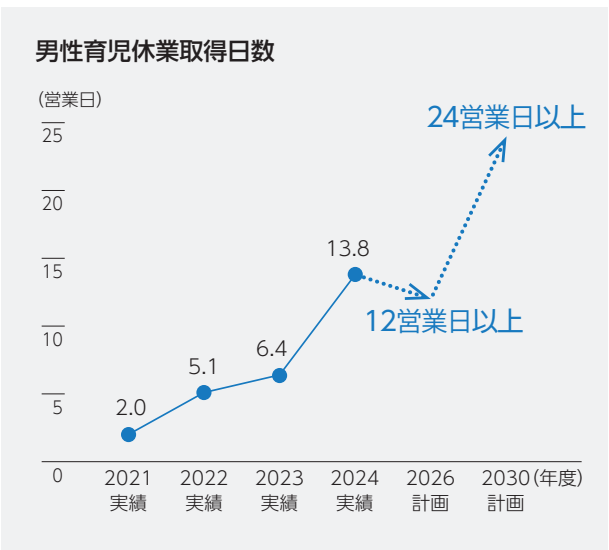
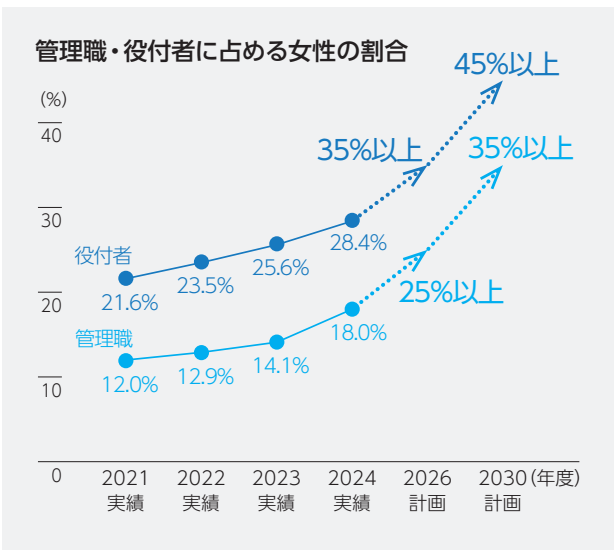
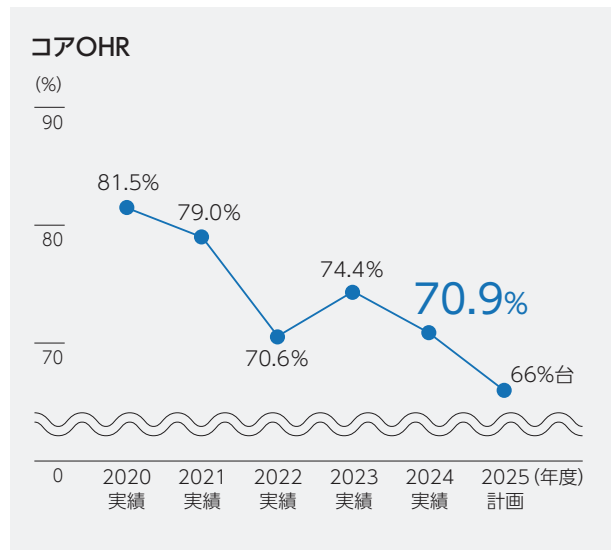
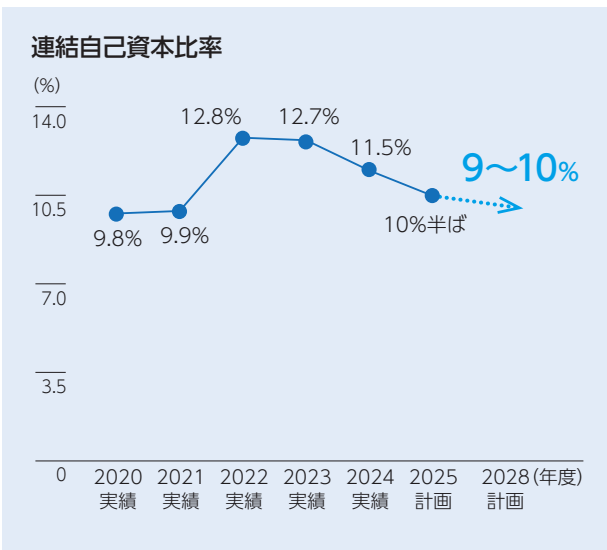
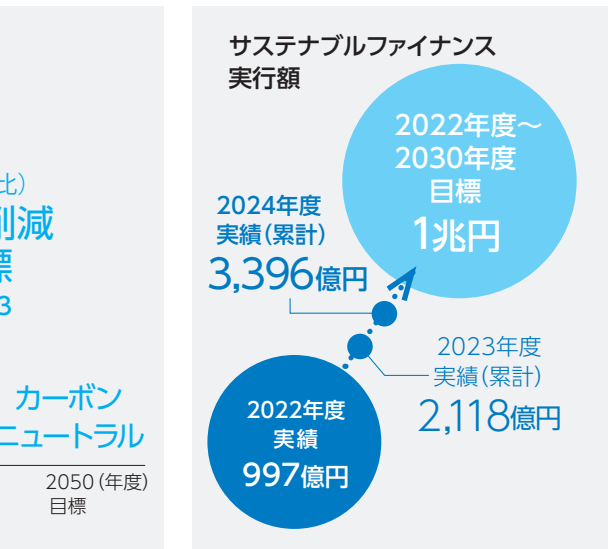
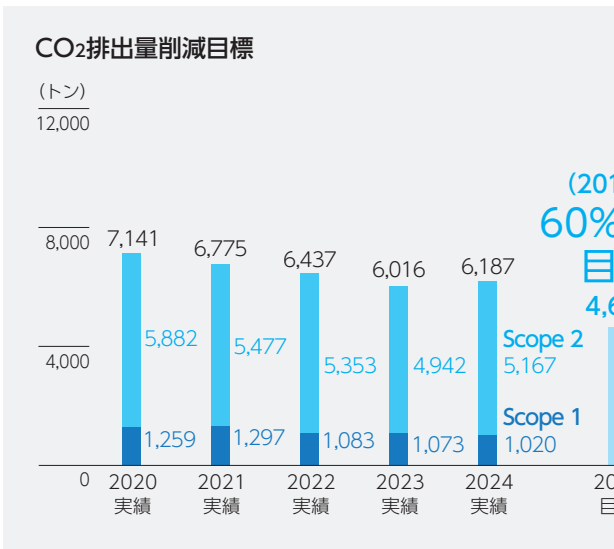
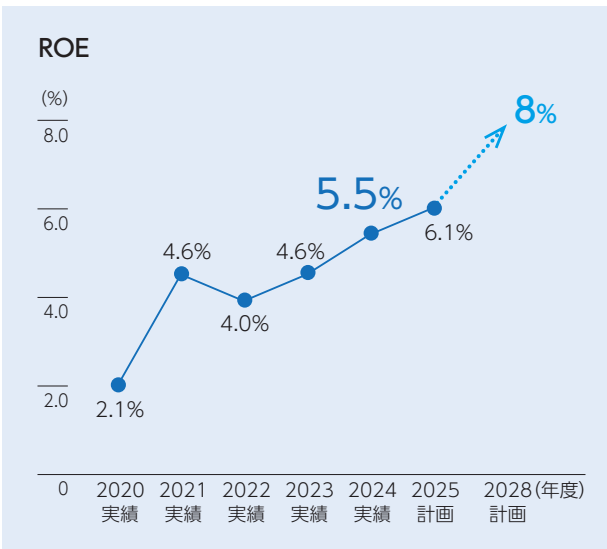
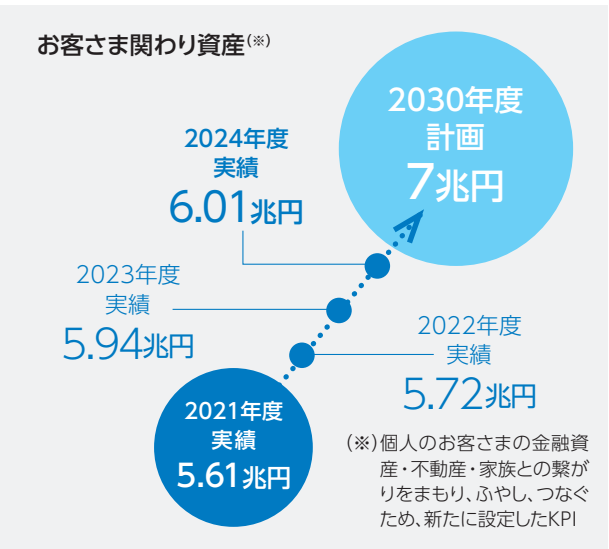
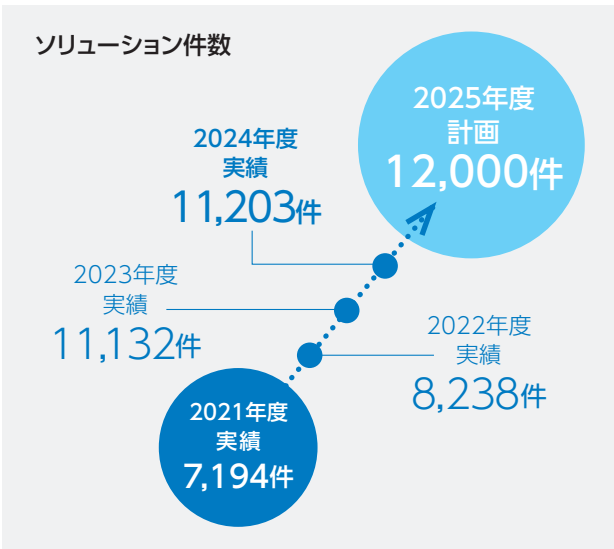
池田泉州ホールディングス



池田泉州銀行



非財務ハイライト





未来を熱く、おいしく、おもしろく。 大阪・関西万博「大阪超越文化横丁」



当社グループは、大阪・関西万博の大阪ヘルスケアパビリオン内「リボンチャレンジ」ゾーンの運営企業として、地元中小企業・スタートアップ企業32社の出展を支援する「GUTSU GUTSUチャレンジ」を実施してきました。この展示ゾーンを「大阪超越文化横丁」と銘打ち、企業がめざす未来の暮らしの実現に向けて開発する技術やサービスの展示を行いました。

「大阪超越文化横丁」のコンセプト・出展企業については、公式サイトをご参照ください。
<https://www.sihd-bk.jp/corporation/expo2025/choetsu/>

Challenge 1 大阪発！ ワクワクする未来の暮らし

世界一おもしろい都市をめざして

- (株)イノカ
「マンガローブ生態系を人工的に再現」
- (株)With The World
「67カ国の学校とつながり世界と学ぶ教室」
- (株)EX-Fusion
「光の可能性・レーザー応用で未来を創る!」
- 久保井インキ(株)
「香りとアートで健康と癒し!」
- サンリット・シードリングス(株)／(株)スタジオテック
「微生物になって、50年後の未来へ」
- (株)Space Power Technologies
「コードも電池もいらないワイヤレスでんき」
- (株)デリコジャパン
「食物繊維は、世界を変える」
- マッスル(株)
「ハンモックロボット お姫さま抱っこで快適」
- (株)ユニオン
「毎日の健康をそっと見守る未来のドアノブ」

Challenge 2 共に創ろう、 ヒトとモノとデジタルの未来 デジタル技術で変わる、大阪のモノづくり

- OUTSENSE × オーミケンシ
「世界初!紙だけど紙じゃない折り紙製品」
- (株)WEST inx
「開けゴマ!が実現した世界へ」
- クモノスコポーレーション(株)
「森羅万象をデジタル化する。」
- (株)新免鉄工所
「高さ298mの世界 未来の補修工事見学」
- (株)データグリッド
「ものづくり現場における生成AIによるデジタルツイン」
- 東海パネ工業(株)
「モノづくり職人が輝く未来のモノづくり現場」

大阪・関西万博に向け、地域社会の機運を高めるイベントの実施

GUTSU GUTSUチャレンジミーティング ～中間報告会～

大阪・関西万博まで208日に迫った2024年9月17日、「GUTSU GUTSUチャレンジ」として大阪ヘルスケアパビリオンに出展する32社との中間報告会を開催しました。出展各社の企業紹介と進捗状況をプレゼンし、相互理解を図るとともに、PR戦略への納得と協力体制を確立し、一体感の醸成を図りました。



『日本一明るい経済電波新聞presents 関西元気な会社EXPO 2024』

池田泉州銀行がスポンサーとして提供するMBSラジオ『日本一明るい経済電波新聞』では「GUTSU GUTSUチャレンジ」のPR機会を提供してきました。さらに2024年9月11日には、大阪梅田のMBS毎日放送1階の「ちゃぶらステージ」で『日本一明るい経済電波新聞presents 関西元気な会社EXPO 2024』を開催し、大阪・関西万博出展企業32社をリアルイベントでもアピールしました。



Challenge 3 みんなで描こう、 誰もが暮らしやすい社会 未来の生き方・働き方

- (株)アイ・ブレインサイエンス
「街ナカで気軽に、脳の健康度チェックを実現」
- 飯田織工(株)
「気候変動に対応する未来の「衣服」
- AIで見守る未来の健康
SARAYA & LAiF
「健康タイムマシン®」
- (株)エルシオ
「あなたに合わせて変化する未来の眼鏡」
- (株)PITTAN
「ユビキタス体液分析で健康革命」
- (株)FiberMedicine
「沈黙の病気である歯周病の簡易検査アプリ」
- BABY JOB(株)
「すべての人が子育てを楽しめる社会へ」
- 圓井繊維機械(株)
「石油に頼らない新しい化学繊維」
- 山本光学(株)
「音を可視化するスマートグラス」
- (株)Ubitone
「触れる声、触れる光 指で想いが伝わる技術」
- (株)Lean on Me
「障がいのある方にやさしい センサリールーム」

「イノベーションファンド25」「イノベーションファンド25Next」による産業振興

「イノベーションファンド25」及び「イノベーションファンド25Next」は、大阪・関西の地域経済の発展に繋がることが期待され、2025年大阪・関西万博を目指す「SDGsが達成される社会」や「Society5.0の実現」に貢献する技術・ビジネスモデルを持ったスタートアップ企業を投資対象とするファンドです。ファンド運営開始(2023年5月)から2025年3月末までの間に、「イノベーションファンド25」は延べ27社、「イノベーションファンド25Next」は延べ14社に出資を行っています。

2025年大阪・関西万博研修および職員向け親子イベントの実施

大阪・関西万博は『いのち輝く未来社会のデザイン』をテーマに、持続可能な社会の実現に向けた先進技術の紹介や、「いのちとは?」等の人間の根源的な問いかけについて考え、共創する場として位置づけられています。当社グループでは、職員の家族向けに大阪ヘルスケアパビリオン出展企業を講師に迎えた親子イベントを開催したほか、会期中のパビリオン訪問を含む職員向けの社内研修を実施し、大阪・関西万博の共創の輪を広げています。



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



ガバナンス

ガバナンス体制

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

社長、会長、各担当役員、関係各部長が参加し、四半期毎に開催されるサステナビリティ委員会において、気候変動問題を含むサステナビリティに関する事項を審議し、審議内容は取締役会に定期的に報告を行い適切な監督が図られる体制を整えております。

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



サステナビリティ委員会における主な審議内容 (2024年度)

- TCFD・TNFD提言への対応
- サステナビリティに関する全社的な取組状況
- CDP質問書への対応
- サステナブルファイナンス実行額、CO₂排出量削減目標の進捗状況
- 社内取組みSDGsアクション
- 直近のサステナビリティ関係の動向

気候変動対応の推進

サステナビリティ宣言

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

第5次中期経営計画Plus

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

戦略

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

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

リスクと機会

		主なリスクと当社への影響	時間軸
リスク	移行リスク	● 低炭素商品・サービスなどへの消費者志向のシフトに伴う取引先企業の事業環境悪化と当該企業向け貸出資産毀損 ● 気候変動対応が不十分なことによる当社レピュテーションの悪化	短期～長期
		● 政策変更・規制強化に伴う取引先企業の事業環境悪化と当該企業向け貸出資産毀損	中期～長期
	物理的リスク	● 災害による担保不動産の毀損 ● 災害、生産性低下に伴うお取引先の事業、就業への影響 ● 当社拠点の毀損による影響	中期～長期
機会		● 低炭素社会に対応する企業の設備資金需要の増加 ● 脱炭素化を支援する商品・サービス関連事業者、再生エネルギー事業者の事業機会と資金需要の増加 ● エネルギー消費削減に伴う事業コスト減少	短期～長期

炭素関連資産

2021年のTCFD提言改定付属書にもとづく炭素関連資産*が当社貸出金等に占める割合は、「29.2%」となっております。

電力を含むエネルギー	運輸	素材・建築物	農業・食糧・林業製品
0.9%	2.7%	24.4%	1.2%

※炭素関連資産は、「電力を含むエネルギー」「運輸」「素材・建築物」「農業・食糧・林業製品」セクターと定義しております

シナリオ分析

移行リスク

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

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

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

- 移行リスクに関する分析結果は以下の通りです。
シナリオ: IEAのNZEシナリオ等

分析対象: 「電力」および「石油・ガス・消耗燃料(石油小売・卸売含む)」

分析期間: 2050年まで

リスク量: 与信関連費用の増加額:最大で35億円程度

物理的リスク

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

物理的リスクに関する分析結果は以下の通りです。

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

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

分析期間: 2050年まで

リスク量: 与信関連費用の増加額:最大で20億円程度

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

戦略への反映

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

特定セクターに対する投融資方針

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

2024年度のモニタリングの結果、上記の特定セクターに対する投融資方針に反する投融資はありませんでした。



CDP気候変動調査 池田泉州ホールディングスは、国際環境非営利団体であるCDPIによる2024年度の気候変動調査において、「B」評価を獲得しました。

リスク管理

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

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

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

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

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

指標と目標

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

●サステナブルファイナンス※1目標

目標

2022年度～2030年度

実行額累計: 1兆円

実績

2025年3月末時点:

3,396億円※2

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

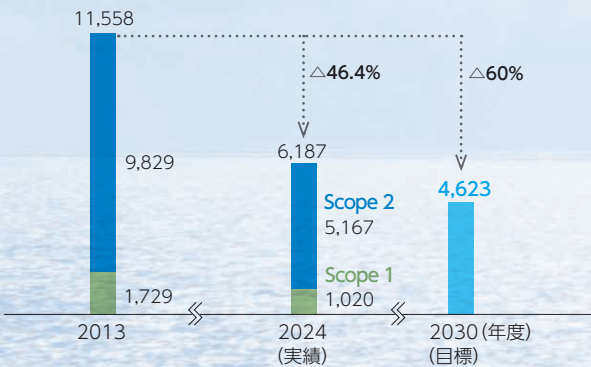
※2 なお、日銀気候変動対応オペの対象投融資の対象残高は329億円で
す(2025年3月末時点)

●CO₂排出量削減目標

中期目標(～2030年度): 2013年度比60%削減

長期目標(～2050年): カーボンニュートラル

CO₂排出量(t-CO₂)



CO₂排出量について

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

		(単位:t-CO ₂) 2024年度
計測項目		
スコープ 1	ガソリン、都市ガス等	1,020
スコープ 2	電気	5,167
スコープ 1・2合計		6,187

		(単位:t-CO ₂) 2024年度
計測項目		
スコープ 3	1.購入した製品・サービス※1	コピー用紙等
	2.資本財	有形固定資産
	3.スコープ1・2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	燃料・電力等の上流工程に伴う排出
	4.輸送・配送(上流)※1	郵便費等
	5.事業から出る廃棄物※1	廃棄物全般
	6.社員の異動に伴うエネルギー消費	出張
	7.雇用者の通勤	通勤
15.投資※1※2		国内事業法人向け融資

※1 池田泉州銀行単体で算出しております。

※2 国内事業法人向け融資1.9兆円を対象に算出しております。

C-Turtle®の導入について

当社グループでは、温室効果ガス(GHG)排出量算定の高度化を図るため、金融機関の国際的基準「PCAF スタンダード」に準拠したファイナンスド・エミッションの可視化と削減を支援するプラットフォームである「C-Turtle® FE」を導入しました。

●スコープ3 15.投資(国内事業法人向け融資)の内訳

		FE (t-CO ₂)	データ・クオリ ティ・スコア	炭素強度 (t-CO ₂ /百万円)
エネルギー	石油及びガス	37,280	2.82	1.68
	電力ユーティリティ	132,413	3.76	2.54
運輸	航空貨物	2,535	4.00	2.43
	旅客空輸	15,373	4.00	12.14
	海上輸送	53,116	3.09	0.60
	鉄道輸送	8,067	3.93	0.35
	トラックサービス	289,896	3.88	0.52
	自動車及び部品	39,200	3.89	0.05
素材・建築物	金属・鉱業	438,363	3.20	2.24
	化学	241,125	3.52	0.68
	建設資材	71,796	3.32	0.16
	資本財	1,743,307	3.89	0.42
	不動産管理・開発	92,510	3.90	0.15
農業・食糧・林産物	飲料	5,747	4.00	3.52
	農業	24,174	4.00	7.11
	加工食品・加工肉	138,473	3.92	2.90
	製紙・林業製品	61,231	3.42	1.75
その他		1,836,378	3.55	0.20
合計		5,230,984	3.67	—

カーボンニュートラルに向けたロードマップ

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

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

取引先支援の充実

当社グループでは、脱炭素に向けた取引先支援として、金融・非金融両面からの支援の充実を図っています。

非金融支援

脱炭素経営の3ステップ

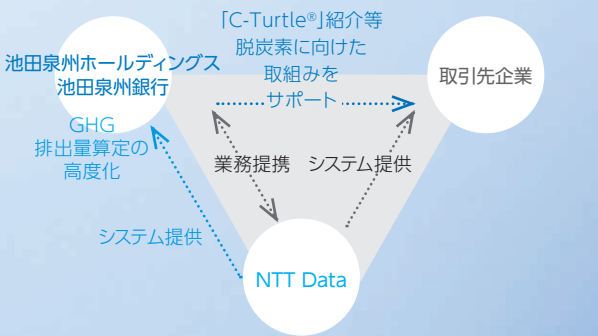


知る **減らす** 経済産業省資源エネルギー庁が立ち上げた「省エネ・地域パートナーシップ」に、パートナー金融機関として参加し、省エネ・脱炭素に関する情報提供を行う他、支援を行う取引先中小企業が申請する補助金における優遇措置を行うこと等を通じて、営業エリアの中小企業の省エネを後押ししています。

知る 大阪市と「ゼロカーボン おおさか」の実現に向けた脱炭素経営の促進及び支援等に関する連携協定書を締結しております。
「ゼロカーボン おおさか」の実現に寄与すべく、事業者における脱炭素経営の促進及び支援、脱炭素化に関する広報活動及び普及啓発等で連携してまいります。

減らす 各業務提携先と連携し、照明のLED化や空調機入替にかかる紹介を行っています。

測る NTTデータと業務提携し、取引先企業に対して、GHG排出量可視化プラットフォーム「C-Turtle®」の紹介を行っております。



減らす 池田泉州リースは、ウエストエネルギーソリューションと業務提携し、地元中小企業に対し、「リース方式」での自家消費型太陽光発電設備導入スキームを共同提案しております。

金融支援(サステナブルファイナンスの推進)

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

サステナブルファイナンスの例

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

池田泉州銀行は、二酸化炭素の排出削減に取り組む事業者を支援するため、環境省による「バリューチェーン脱炭素促進利子補給事業」の指定金融機関として参加しております。

人材育成

環境省が認定した資格制度である「脱炭素アドバイザーベーシック」を「資格取得ガイドライン」における推奨資格として定め、同資格の取得を推進しております。

2025年3月には、脱炭素に関する基本的な知識や考え方、実務への応用を踏まえた解説や関連知識を学ぶ場として、GUTSU塾『脱炭素アドバイザーベーシック認定(環境省認定制度)コース』を開講しました。社内講師による学習サークルの開催や、受験料の補助などを行い132名の資格取得をサポートしました。



価値創造を支える仕組み 生物多様性・自然資本への取り組み

当社グループの営業エリアは、大阪湾及び大阪平野を取り囲むように山地が存在し、海、山、河川、農地等、多様な自然環境が見られるとともに、幅広い分野の産業が集積しており、都市と自然が隣接しているという特徴があります。
当社グループでは、事業活動と自然資本との関係性を把握するため、TNFD提言金融機関向け追加ガイド

ンスを参照し、池田泉州銀行の融資セクター毎の自然資本への「依存と影響」の分析を実施しました。
実施方法: TNFD提言において推奨されているLEAPアプローチに沿って実施
活用ツール: ENCORE(自然資本への依存度や影響度を可視化するツール)

●生態系サービスへの依存 分析の結果、多くのセクターで水資源の調整や天候の調整を行う自然生態系サービスに依存していることがわかりました。

		セクター										
		農産物 畜産	電気 事業	化学	食品 製造	消費財	製紙 林業	金属 鉱業	石油 ガス	土木 建設	運輸	金融
供給	生物起源の資源	バイオマス供給	●									
	動物由来のエネルギー	●										
	遺伝子試料	●										
水	水の供給	●		●	●	●	●	●		●		
	水の浄化	●		●	●	●			●	●	●	
	水量の調整	●		●	●	●	●	●		●	●	
天候	降雨パターンの調整	●					●		●	●	●	
	洪水の軽減	●	●	●	●	●	●	●		●	●	
	暴風雨の軽減	●	●	●	●	●	●	●		●	●	
大気	地球規模の気候調整	●								●	●	
	地域気候調整	●										
	空気の流れ	●										
保全・調整	土壌と土砂の保持	●		●						●		
	土壌の質の調整	●										
	固形廃棄物の浄化	●		●			●					
生態系・生物種	苗床の個体数および生息地の維持											
	大気および生態系による希釈	●										
	受粉	●										
その他	生物学的コントロール	●										
	騒音の抑制											
	感覚的影響の調整(騒音以外)											
文化	レクリエーション関連サービス										●	
	視覚的アメニティサービス										●	
	教育、科学、研究サービス											
	精神的、芸術的、象徴的サービス											

●自然資本への負荷 分析の結果、GHG排出、水使用、有害物質排出などが複数のセクター共通の影響項目であることがわかりました。

		セクター										
		農産物 畜産	電気 事業	化学	食品 製造	消費財	製紙 林業	金属 鉱業	石油 ガス	土木 建設	運輸	金融
大気	GHGの排出	●		●			●		●	●	●	
	GHG以外の大気汚染物質の排出	●		●		●	●	●	●		●	
	攪乱(騒音、光など)	●		●	●	●	●	●	●	●	●	
河川・海洋	淡水利用域	●							●	●		
	海底利用域										●	
水使用・水質	水使用量	●		●	●	●	●	●				
	水・土壌への有毒汚染物質の排出	●	●	●	●	●	●	●	●	●		
	水・土壌への富栄養化物質の排出	●			●							
土地	土地利用域	●	●						●			
廃棄物	固形廃棄物の発生と放出	●		●	●	●	●			●	●	
	生物資源の採取											
生物資源	非生物資源の採取											
	外来種の侵入	●									●	

依存度、影響度の大きさ ● 非常に高い ● 高い ● 中程度

当社グループは、引き続き、特定した依存と影響に関する情報を考慮し、自然関連のリスクと機会の分析を実施してまいります。



本業の金融サービスを通じた環境問題への対応

本業の金融サービスを通じた環境問題への対応

グリーンローンの実行について

～ニッセイプライベートリート投資法人との契約締結～

池田泉州銀行は、2025年3月、ニッセイプライベートリート投資法人に対し、グリーンローンを実行しました。グリーンローンは、資金使途を環境に配慮した事業（グリーンプロジェクト）に限定する商品です。本件は、十分な環境改善効果が見込まれるプロジェクトへの資金であり、格付投資情報センター（R&I）より、グリーンローン原則、およびグリーンローンガイドラインへの適合性についてセカンドオピニオンを取得しています。

ファイナンス概要

融資額: 5億円

資金使途: グリーン適格不動産に係る

不動産信託受益権の取得資金

大阪市との連携協定締結について

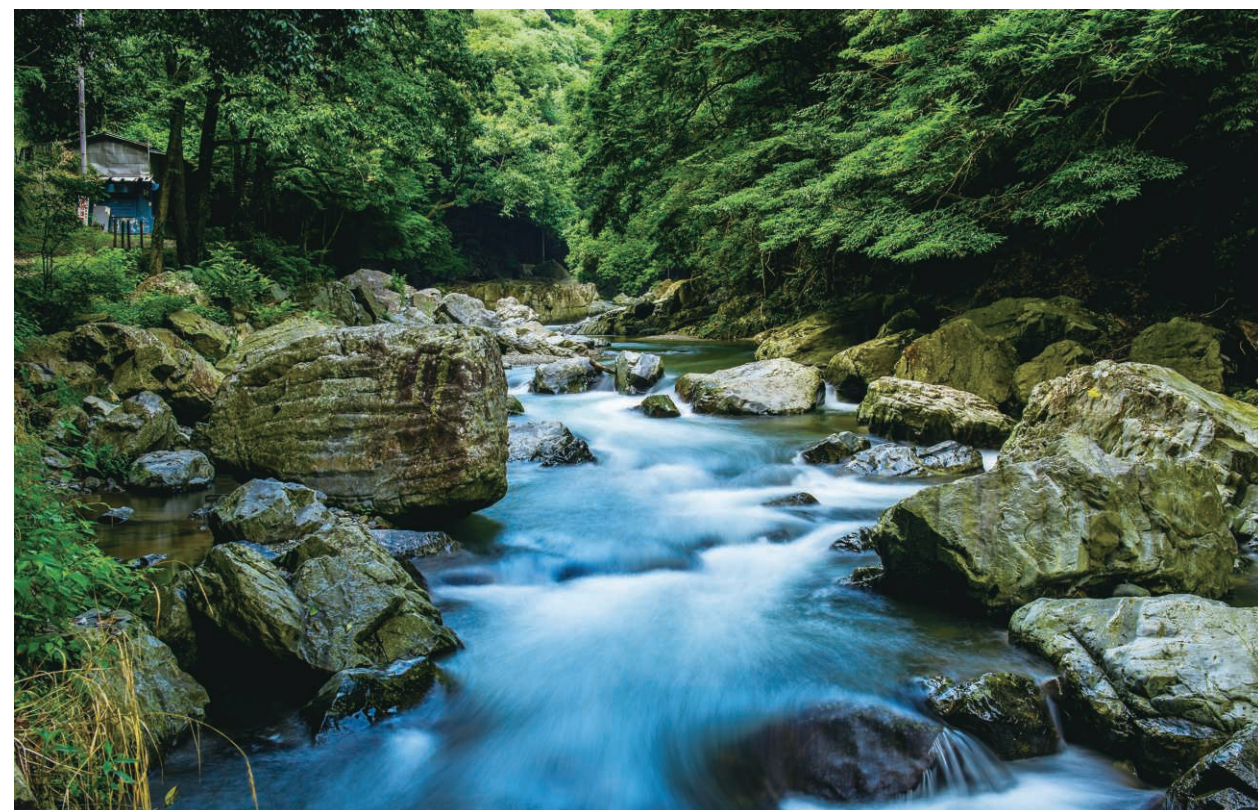
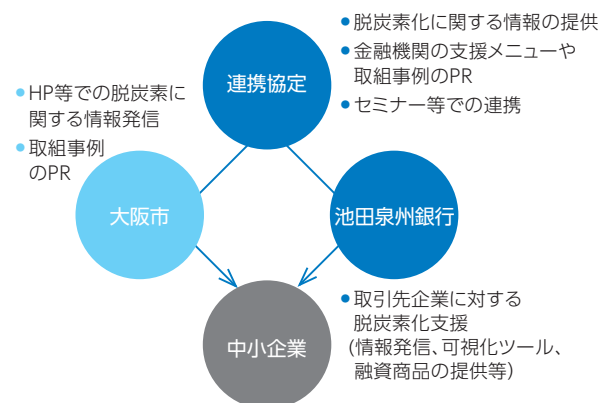
池田泉州銀行は、大阪市と「ゼロカーボン おおさか」*の実現に向けた脱炭素経営の促進及び支援等に関する連携協定書を締結致しました。

当行は、本連携協定を活用しながら、取引先企業の脱炭素に向けた取組みのサポートを強化すると共に、地域の脱炭素化の実現にも貢献してまいります。

*「ゼロカーボン おおさか」とは、温室効果ガスの排出量と森林等による吸収量とが均衡し、温室効果ガス排出量実質ゼロとする脱炭素社会を実現した大阪市の姿。大阪府は「大阪府地球温暖化対策実行計画（区域施策編）（改定計画）」において、2050年の「ゼロカーボン おおさか」の実現を長期目標に掲げ、2030年度までに市域の温室効果ガス排出量を2013年度から50パーセント削減するため、地球温暖化対策の取組みを推進しています。

連携事項

- 事業者における脱炭素経営の促進及び支援
- 脱炭素化に関する広報活動及び普及啓発
- その他温室効果ガス排出量の削減に資する事項



環境を重視した事業活動

環境を重視した事業活動

SDGsアクション第1弾実施

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

SDGsアクション

1 脱! クリアファイル

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



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

2 グリーン購入

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

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

3 モロテナ

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

参加者: 927名

情報共有された余剰品: 296件

上手く譲れたもの: 137件

SDGsアクション第2弾実施

ペーパーレス

課題意識:

- 会議資料や資料回覧などで大量の紙を使用している

内容:

- これまでの印刷習慣を見直し、紙使用量の削減に努める
⇒各拠点の実情に応じた創意工夫を行い、紙使用量削減に向けた行動変容に繋げる

エコスコープ（温室効果ガス排出量）の低減を意識した取組み

- 省エネ（節電）への取組み
- タブレット活用等によるペーパーレス化の推進、再生紙の活用等の紙資源の節減
- 電気自動車の導入
- ペーパーレスをテーマとした『標語』の選定（行動変容の一環）



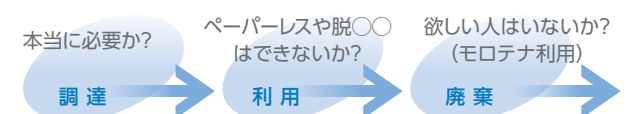
SDGsアクション第3弾実施

でんきOFF活

閉店後の営業フロアや、残業時の人がいないエリア等の消灯、利用予定のない部屋の空調や空気清浄機の停止等、無意識に使用している不要な電気がないか電気の使い方を見直し、節電に努める活動を開始しました。

ごみ減らしテナ

消耗品等の物品の調達・利用・廃棄の各場面において購入量見直し、代替品利用・再利用等、ごみの削減に繋がる工夫をする活動を開始しました。



フードドライブの実施

フードロス削減やこども・若者の貧困問題解決を目的に、家庭にある食べきれない食品を持ち寄り、地域の福祉団体や施設などに寄付するフードドライブ活動を泉佐野エリア・事務統括部岸和田りんくうセンター・梅田ビルの3拠点で実施しました。



価値創造を支える仕組み 地域社会



健康と福祉



働きがい、経済成長



産業、技術革新



まちづくり



パートナーシップ

基本的な考え方

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

富田林市と「富田林市における地域活性化にかかる連携協定」を締結

2025年3月、池田泉州銀行は富田林市と「富田林市における地域活性化にかかる連携協定」を締結しました。

相互連携とそれぞれの強みを活かした活動を推進することにより、地域が抱える課題等に迅速かつ適切に対応し、中小企業者等の支援及び産業振興による地域経済の活性化と市民生活の向上に寄与することを目的とした当協定において、池田泉州ホールディングスグループが持つ広域なネットワークやノウハウを活かし、地域経済活性化に向けた施策を富田林市と連携して推進してまいります。

連携事項

- (1) 企業に経営基盤強化の促進
- (2) 市内での創業支援
- (3) 人材育成及び雇用の促進
- (4) 新技術及び新商品の創出
- (5) 企業立地及び産業集積の促進
- (6) 企業の魅力向上
- (7) 観光振興及び観光情報発信
- (8) その他、本協定の目的達成に資すると認められる事項



「第41回 日本菊花全国大会」を応援

2024年10月20日～11月23日、株式会社国華園（代表取締役：岸脇 淳介、本社：和泉市）二色の浜店において「第41回 日本菊花全国大会」が開催されました。当行は地元企業として日本最大級の菊花の祭典を今回も応援いたしました。

本大会には毎年全国から多くの作品の出展があり、開催期間中は多数のお客さまが来場されました。

11月23日には泉佐野市内のホテルにて高松宮妃記念杯のほか各賞の表彰式があり、当行からも4名の方に池田泉州銀行頭取賞をお贈りしました。



「萌稔塾」・「萌稔倶楽部」

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

回の講義および講義後の懇親会等を実施しています。2025年度は、19名が参加しております。

「萌稔倶楽部」 萌稔倶楽部は、萌稔塾の卒業生が入会する萌稔塾のOB会組織で、385名で構成しています。

日本一明るい経済電波新聞

池田泉州銀行では、関西の元気な中小企業・スタートアップ企業を紹介するラジオ番組「日本一明るい経済電波新聞」を提供しています。

毎回、中小企業・スタートアップ企業の社長にご出演いただき、成功事例や失敗事例を交えながら、その会社の歴史やビジョンについてお話しいただくとともに、地域に関わる情報やビジネスに役立つ情報をご紹介します。



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

番組の取組み
(2015/10～)



金×言 連携事業
金融 メディア
地域活性化に向けて「連携」(地域創生/地域貢献)



「難波(なんば)100人カイギ」の開催

「難波(なんば)100人カイギ」は、なんばにゆかりのある人たちのモチベーションアップと、街の愛着を育むコミュニティ醸成を目指したコミュニティプラットフォームです。池田泉州ホールディングス、南海電気鉄道、乃村工藝社の三社共同で運営しており、これまでに計8回開催しております。

「難波(なんば)100人カイギ」とは 全国各地で開催されている、人と人とをゆるやかにつなぎ、都市のあり方や価値の再発見を目的とするコミュニティです。“毎回、身近で面白い活動をしている5名のゲストが登場する”、“ゲストが100名に達したら解散する”というルールで運営されています。

(引用: 100人カイギ <https://100ninkaigi.com/>)



スピーカーの話に聞き入る参加者 交流会の様子



学生さんも積極的に交流 AR体験の様子



地域貢献活動の状況

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

エコノミクス甲子園―兵庫大会の開催

池田泉州銀行は、高校生が世の中の金融経済の仕組みを理解しライフデザインやお金との関わり方を考える力を楽しく身につけるための教育イベントおよびSDGsの「質の高い教育をみんなに」を達成するため、兵庫県内の高校生を対象に、2024年12月、全国高校生金融経済クイズ選手権「エコノミクス甲子園」の兵庫大会を開催しました。県内の高校5校7チームが熱戦を繰り広げ、灘高等学校のチーム「Ainamic」が優勝し、全国大会に兵庫県代表として出場しました。



日本ユニセフ協会への寄付

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

当社は、第15期定時株主総会開催に際し、社会的な要請でもあるペーパーレス推進の観点からインターネットによる議決権の事前行使を株主の皆さまにご案内いたしました。同時に、インターネットによる議決権行使により削減される書面の郵送費用相当額を公益財団法人日本ユニセフ協会に寄付することとしておりました。

第15期定時株主総会において、インターネットによる事前の議決権行使を9,257名の株主さまにご利用いただいたことから、その結果に基づき、寄付を実施しました。

今後も、当社はSDGsに資する取組みを継続的に実施してまいります。

寄付額:780,000円

インターネットによる議決権行使

9,257名×定形郵便物の郵送料84円÷780,000円

一般社団法人池田泉州奨学基金の設立

2024年10月一般社団法人池田泉州奨学基金が設立しました。

奨学生の応募資格は、大阪府・兵庫県(阪神間)に在住し、住民税所得割非課税世帯であることが条件で、1人当たり月額2万円を3年間給付します。

2025年度(第1期)募集にあたっては、全日制高等学校、通信制高等学校、高等専修学校、特別支援学校高等部等の1年次に在籍する生徒さんから、多くの応募をいただきました。

現在奨学生の選考中で、8月ごろに10名の採用学生が確定します。来年度以降も毎年10名程度を奨学生として新規採用する予定です。



公益財団法人泉州会館の取組み

公益財団法人泉州会館は、当社の地元である大阪府の出身者が、東京の大学に進学する際に経済的負担を少しでも軽減し、安心して勉学に励むことができるようにとの趣旨により、1956年、泉州銀行(現池田泉州銀行)創業者の佐々木勇蔵氏はじめ地元篤志家の出資によって設立された財団です。東京都世田谷区の住宅街の一角に学生寮を有し、設立以来700名以上の優秀な人材を世に輩出してきました。

池田泉州銀行では、地域貢献活動の一環として、公益財団法人泉州会館の事務局として、学生寮の管理・運営を行っております。



株式会社自然総研の取組み

自然総研について

1996年に設立されたシンクタンク『自然総研』は、「銀行より大きく普遍的な視点(=自然)を持って、地域の皆さまとお付き合いたい」との想いにより、地域社会との関係構築を目指しています。設立当初から多様性を前提に「十人十色」という理念で多岐にわたる取組みを行い、類まれな会員組織“TOYRO倶楽部”を運営し、現在の会員数は個人会員が約3.8万人、法人会員が約750社となっています。

因みに“TOYRO(トイロ)”とは

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

グループの「非金融サービス」を追求・展開し、価値創造に向けて地域の皆さまや地域社会との接点拡大に努めています。

個人向けサービス

富裕層を対象にした約3.8万人の個人会員向けに発行される情報誌“TOYRO CULTURE(トイロカルチャー)”を3ヶ月ごとに発行し、「文化・教養・健康・趣味等をテーマにしたセミナー」や「社寺・史跡の散策」、「観劇・コンサート」といったさまざまなイベントを企画運営しており、独自のサービスを展開しています。

年間約180のイベントやセミナーを通じて地域情報や生活に役立つ情報を提供しており、2024年度には約4,700名がこれらのイベントに参加されました。



散策イベント



セミナー・観劇イベント



セミナー・観劇イベント

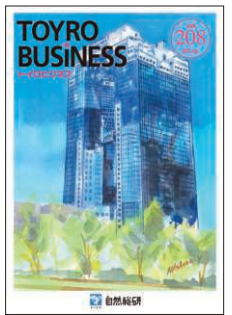


セミナー・観劇イベント

法人向けサービス

会員事業の枠を超えて、近畿一円の自治体等の職員向けに研修事業を展開しており、銀行エリア外の自治体からも試行的に受託しエリアを拡大。2024年度は325回の研修が行われ、約14,000名が受講されました。

また、約100名の外部講師とネットワークを構築し、これを基に会員企業向けにも、経営に必要な様々なテーマで個別ニーズに合わせたオーダーメイド型の研修や、多くの企業が抱える課題をテーマとした集合型研修を企画運営しており、2024年度は約140社、2,000名以上が受講されました。



集合型研修の様子



自治体職員向け研修の様子

地域貢献

2024年度は、園芸のまち・宝塚市山本に位置する「あいあいパーク」の周年行事に関連した協業イベントや川西市市制70周年記念行事において、セミナー講師の派遣をはじめ様々な形で地域との連携を進めました。

また、池田市が推進する「事始め奨励大賞(百福大賞)」の審査や、池田市のインキュベーション施設「いけだピアまるセンター」の運営や創業支援にも協力しています。

今後ともこうした活動を積極的に推進していきます。



あいあいパーク協業イベント



令和6年度事始め奨励大賞受賞式



特集③ 地域を支える「AIオンデマンド型交通」 ～池田泉州エリアサポート株式会社～

地方銀行初「AIオンデマンド型交通」の参入で 地域の課題解決と活性化に貢献

池田泉州ホールディングスは、2024年3月に「池田泉州エリアサポート株式会社」を設立し、地方銀行で初の「AIオンデマンド型交通」による地域課題の解決に取り組んでいます。地方銀行として培ってきた信用とネットワークを活かし、地域に新たな社会的価値と経済的価値を生み出します。

「オールドニュータウン化」地域が抱える課題

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

となっています。

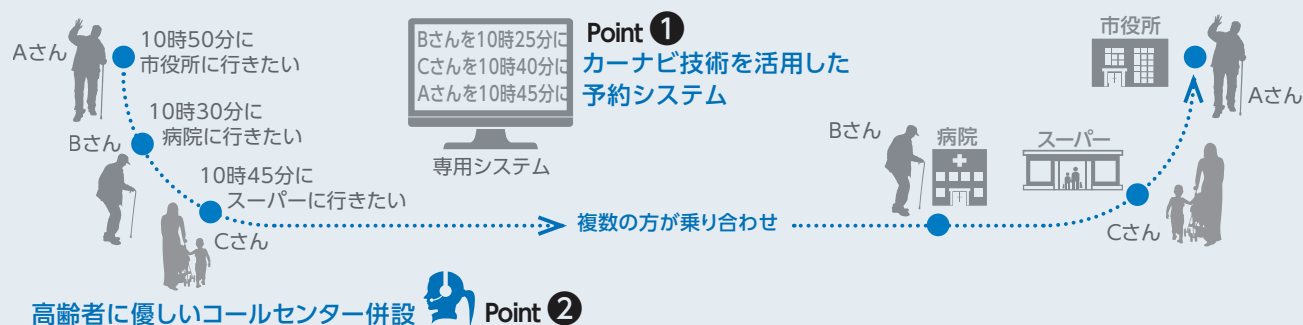
当社はこれまで、地域の社会・経済の発展がグループの成長の礎となるとの考えのもと、当社のネットワークを活かし、地域の課題解決に取り組んできました。この交通課題においても、地域のステークホルダー（自治体・交通事業者を含む企業・地域住民）とのつながりを活かし、地域課題の解決につなげています。

営業エリア地域ニュータウンの課題	地域の高齢化に対する当社グループの取り組み
地域人口の減少と高齢化 高齢者のみ世帯の増加	● 親族による同居・近居の支援 「空き家対策応援ローン」「親元近居住宅ローン」等 ● 「遺言信託」による円満円滑な相続のサポート ● 職員の「認知症サポーター」資格取得等の認知症対策
特殊詐欺増加による不安感の高まり	ホームセキュリティ、見守りサポートの紹介
免許返納問題と路線バスの縮小 買い物難民、通院難民等の拡大	「オンデマンド型交通」の運営・導入支援

地域の足となる送迎サービス「AIオンデマンド型交通」とは？

「オンデマンド型交通」とは、あらかじめ決まった路線や時刻表のない、予約制の相乗り型交通サービスの総称です。さらに、お客さまそれぞれの希望する乗降場所や道路状況などから、効率的な運行ルートを生AIが管理する

ものを「AIオンデマンド型交通」といいます。公共交通機関が整備されない地域に住む方や、公共交通機関の利用が困難な高齢者にとって利便性の高いサービスであり、地方自治体での導入が広がっています。



池田泉州ホールディングスグループが「オンデマンド型交通」に参入することの強み

地域をあげて協力体制を構築できる

当社グループが保有する地域とのリレーション（自治体、自治会、地域の交通事業者や中核企業、商工団体や社協など各種団体）を活かします。

エリアスポンサー制度の展開が可能

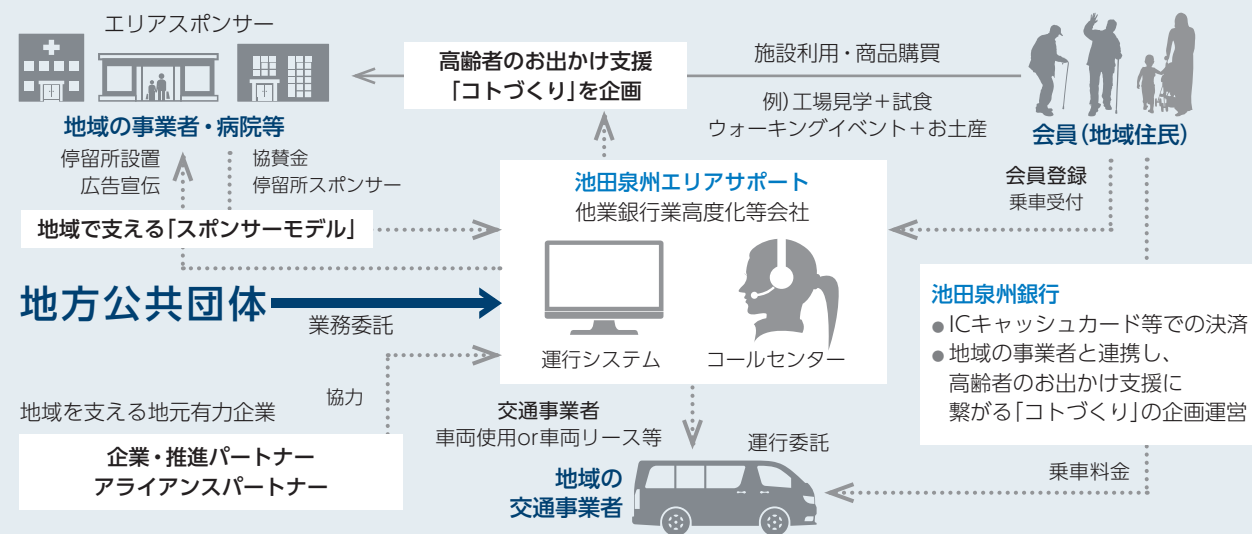
自治体主導のオンデマンド型交通の導入では、自治体の負担軽減が事業の継続性に直結します。当社グループは地域事業者とのつながりを活かし、協賛体制を構築します。

信用を活かした地域住民との対話と調整

当社グループは地元企業であり、金融機関として培ってきた信用があります。オンデマンド型交通の導入にあたり、地域住民との対話や情報発信活動、地域コミュニティの機運醸成活動で地域との円滑な橋渡しが可能です。

「お出かけ」の動機を生み出す

これまで地域の金融機関として行ってきた「コトづくり（イベント企画）」の知見を活かし、高齢者の外出促進イベントを企画します。外出の動機と手段を両輪で整え、地域の健康増進と活性化を実現します。



これまでの取り組みと今後の展開

当社グループは大阪府阪南市を皮切りに、各自治体で「AIオンデマンド型交通」の実証運行（試験運行）を実施しております。2024年2月和泉市で実証運行を開始、4月より期限を定めない本格運行に移行しました。

「池田泉州エリアサポート」設立後の2024年12月には、同社が地域の要望を集約する形で岸和田市で実証運行を開始。この「チョイソコきしわだ」では、南海電気鉄道と連携し、オンデマンド型交通と鉄道の両方を利用したお客さまに、同社が運営する「minapitaポイント」を還元する新たな事業者連携に挑戦しました。

今後は地域とのリレーションを活かし、教育領域（スクールバス等）、福祉領域（デイサービス等の福祉輸送）、医療領域（訪問診療・病院送迎）、あるいは旅館や塾、自動車学校の送迎など、地域の様々な輸送ニーズをオンデマンド型交通をシェアし、事業効率の改善と地域課題の解決を図ってまいります。

これまでの「オンデマンド型交通」の取り組み

2023年	
阪南市	1月 「チョイソコはんなん」実証運行
豊能町	10月 「HANI+」実証運行
2024年	
和泉市	2月 「チョイソコいずみ」実証運行
泉南市	2月 「チョイソコせんなん」実証運行
和泉市	4月 「チョイソコいずみ」本格運行
岸和田市	12月 「チョイソコきしわだ」実証運行
2025年	
高槻市	11月 運行予定

オンデマンド型交通と鉄道の乗り継ぎ連携により、「ちょっとした遠出」の機会創出を促しています。



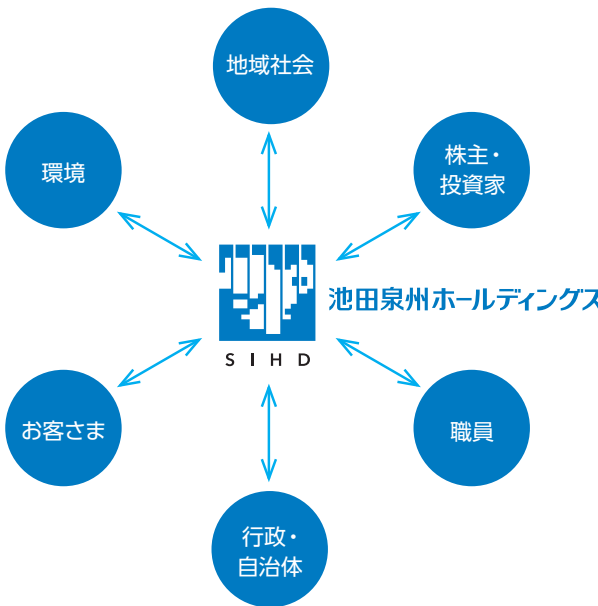


ステークホルダーエンゲージメント

ステークホルダーとの関わり

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

ステークホルダー	対応実績
お客さま	ホームページのユーザーアンケート、バンキングアプリアンケート、2025年カレンダー企画(お客さまの夢を募集) 等
職員	経営陣と語り合う会、「教えて!〇〇」、CEOとの休日ランチミーティング、社内イントラを活用した経営情報の発信、One on Oneミーティング、健康経営の実践 等
地域社会	2025年大阪・関西万博における大阪ヘルスケアパビリオン「展示・出展ゾーン」の事業企画、ラジオ番組「日本一明るい経済電波新聞」 等
行政・自治体	29府市町との連携協定
株主・投資家	株主総会、株主懇談会、機関投資家向け決算説明会、One on Oneミーティング、統合報告書 等
環境	省エネ・地域パートナーシップへの参画、経団連生物多様性イニシアチブへの参画、本業の金融サービスを通じた環境問題への対応 等



株主・投資家とのエンゲージメント

IR活動の強化・充実

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上には、株主の皆さまとの建設的な対話が不可欠と認識し

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

2024年度のIR実施状況

ラージミーティング	2回	説明者:社長
株主懇談会	2回	説明者:社長
機関投資家とのOne on Oneミーティング	48回	(うち海外投資家とのミーティング 1回) 説明者:企画総務部担当役員

機関投資家向けIR実施スケジュール



機関投資家とのOne on Oneミーティング

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

ミーティングの中では、主に以下3点の内容について、意見・要望を頂きました。

財務戦略関係

- ROE8%達成時期の明確化
- 投資家が考える資本コストとのギャップ
- 政策保有株式の売却方針

計数関係

- (2024年度中間期における)貸出、預金の減少要因及び挽回策
- RORA経営の営業現場への浸透度

デジタルバンク関係

- 収益計画(グループへの収益寄与)
- Pferとの提携状況

株主優待制度運営の一部変更

株主優待制度は、2024年6月より制度の運営を一部変更しました。株主の皆さまの利便性向上とペーパーレス化の促進を目的として、ハガキによる株主優待品申込み手続きを廃止し、株主の皆さま専用のWebサイトからお申込みをいただける「池田泉州ホールディングス・プレミアム優待倶楽部」を開設しました。なお、Web環境をご用意できない株主の皆さまにつきましては、お電話で株主優待をご選択いただけるようにいたします。



株主懇談会

当社では、株主の皆さまとの対話の場として、株主懇談会を開催しております。

2024年度は2月20日、27日の2回にわけて開催し、425名の株主さまにご参加いただきました。

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



職員とのエンゲージメント

経営陣と語り合う会

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

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

なお、これまでに146拠点を訪問(全営業店・本部・グループ会社)しております。



「教えて!〇〇」

当社グループ職員から、経営に関する疑問(これってどういうこと?)や、興味・関心(もっと知りたい!)を募集し、職員が興味・関心のあるテーマを取り上げ、担当役員などによる解説を「教えて!〇〇」としてWebで配信しております。

第1回目(2025年5月19日)は「パーパスって必要?」をテーマに、以下の内容でリアル/Webのハイブリッドで実施しました。

主な内容

- パーパスってなに?本当に必要なの?
- 長期経営戦略策定プロジェクトチームの活動報告
- みなさんからの「教えて!」(質問事項)へのご回答

登壇者

- 執行役員企画総務部長
- 長期経営戦略策定プロジェクトチームのメンバー





取締役会の実効性を高め 中長期的な企業価値向上 を目指す

取締役会長
鵜川 淳



2024年度の実効性評価について

2024年度の実効性評価について、全項目
評点は他社平均4.1ptに対して、当社平均4.4pt(前
年度比+0.0pt)と高い水準になっております。また、
「2023年度取締役会実効性評価での課題認識を踏
まえた改善への取り組みにより、取締役会の実効性は
進捗・向上している」という設問に対する評点は4.2pt
と高い評価となりました。その一方、アンケートの自由
記述では、より一層の実効性向上に向けた意見があり、
①取締役会の監督機能の強化、②重要領域に関する議
論の充実、以上の2点を2025年度の重要テーマと位
置付け、取締役会の運営を行ってまいります。

指名委員会等設置会社への移行について

6月25日付で、当社は「指名委員会等設置会社」へ移
行しました。その中で、当社の取締役は、社内取締役4
名、社外取締役6名の10名体制となります。また、社外
取締役が過半数を占める指名・報酬・監査の3つの委
員会を設置し、経営の透明性・客観性の向上を図りま
す。さらに、機動的な経営の意思決定を行える体制整
備を目指して代表執行役に積極的に権限を委譲し、取
締役会と執行役の権限と責任の所在をより明確化する
ことにしました。

一方、池田泉州銀行は「監査等委員会設置会社」へ
移行しました。池田泉州銀行の取締役は、社内取締役
7名、監査等委員の社外取締役2名、非業務執行取締
役4名の13名体制となります。監査等委員会は委員の過

半数が社外取締役となって業務執行の適法性、妥当性
の監査・監督を担うことで、より透明性の高い経営の実
現を目指すとともに、当社同様、機動的な経営の意思
決定を行えるよう代表取締役への積極的な権限委譲
を進めることにしました。

なお、今回の機関設計変更を踏まえ、取締役会議長
は代表執行役ではなく、会長である私が担うことにな
ります。

企業価値向上に向けた今後の抱負について

金利反転の局面を迎えた中、当社のプレゼンスの拡
大を図っていく上では、利益確保のボトムライン志向か
ら収益拡大のトップライン志向へのマインド切り替え
が重要です。それを実践していくためには「一歩踏み込
んだリスクテイク」が必要だと考えており、具体的には
①社内人財の多様化(スペシャリストやキャリア採用人
材の活躍、多様な働き方等)推進のエンジンとなる企業
カルチャー、②リスクテイク・リスクコントロールのバラ
ンスを保つ3線管理態勢、③これらを底上げしていく土
台としての機関設計、が大切です。

今回の機関設計変更により、執行側ではなく監査委
員会のメンバーとして、3線管理が上手く機能している
かということをウォッチし、改善点をアドバイスしていく
という役回りが求められています。また、取締役会長と
して、これまでよりもう一段高い目線で見ていくことが
期待されています。その期待に応えられるように職責
を全うしたいと思っております。



機関設計の変更

池田泉州ホールディングスの指名委員会等設置会 社への移行及び池田泉州銀行の監査等委員会設置 会社への移行について

株式会社池田泉州ホールディングスは監査役会設置
会社から 指名委員会等設置会社へ移行、当社子会社で
ある 株式会社池田泉州銀行は監査等委員会設置会社
へ移行いたしました。

移行の背景・目的

1. 背景

- 変化の激しい環境下で「経営の迅速化」が求められる
- 企業価値向上の観点から、上場企業の「コーポレート・ガバナンスの強化」が求められる

取締役会において「審議時間を確保すること」に対して 問題意識があった。

- 取締役会の実効性評価では、監督と執行の適切な線引

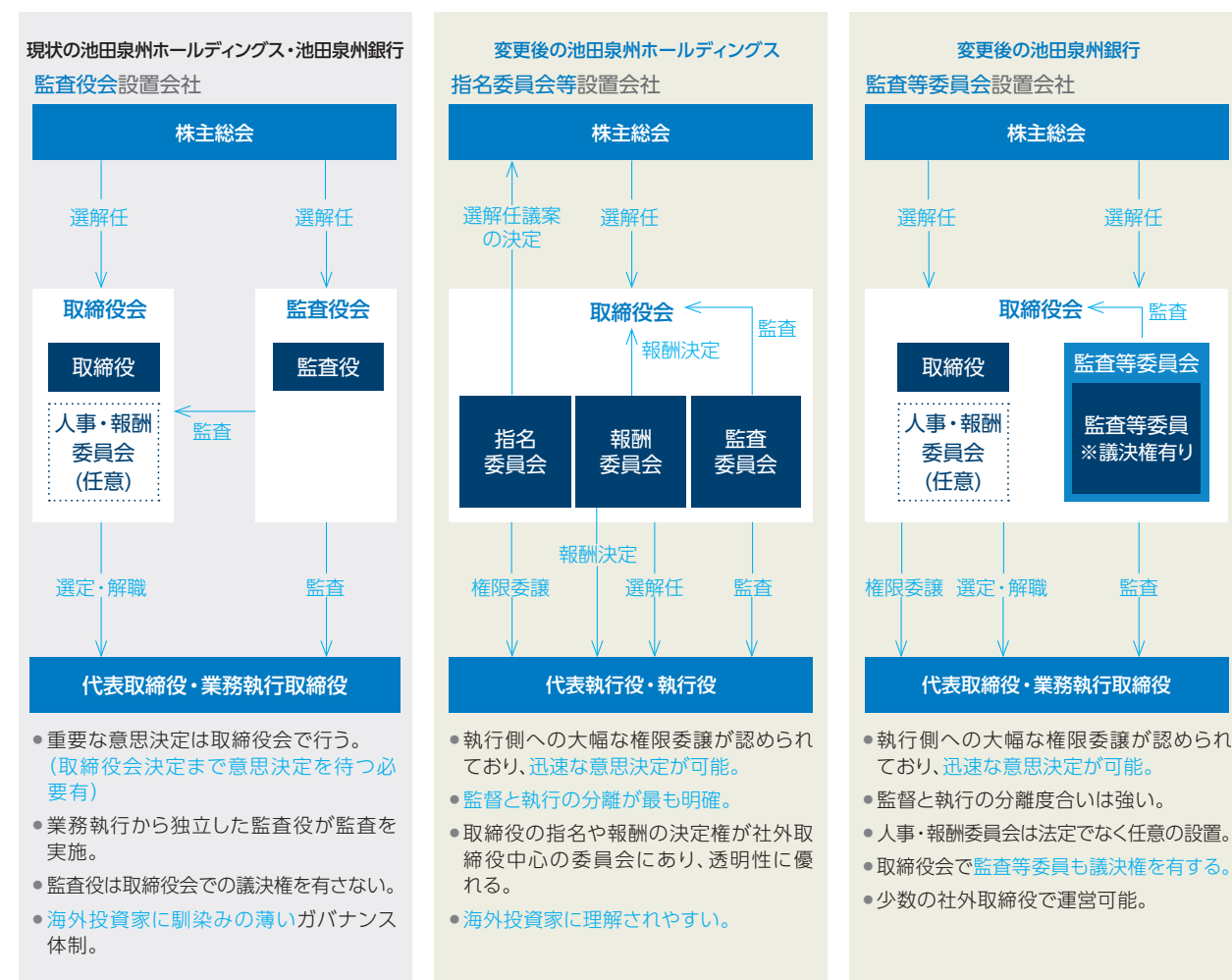
きや権限の委譲について重点を置くこと等を重要テー
マとして設定している

世間ではガバナンスの強化が求められており、機関設
計の移行を行う例も散見される。

2. 目的

- 監督と執行の分離や、大幅な権限移譲による業務執行
の迅速化
⇒取締役会では法定の事項、顕著に重要な事項のみ
を議論し、それ以外の業務執行の決定権限を池田泉州
ホールディングス 社長/池田泉州銀行 頭取以下に対
して大幅に委譲します。
- 監督機能の強化や監査機能の高度化
⇒取締役会は企業戦略等の大きな方向性を示すこと
や業務執行のモニタリングに注力し、経営陣に対する
監督の水準を高めます。

移行後の池田泉州ホールディングス・池田泉州銀行の機関設計

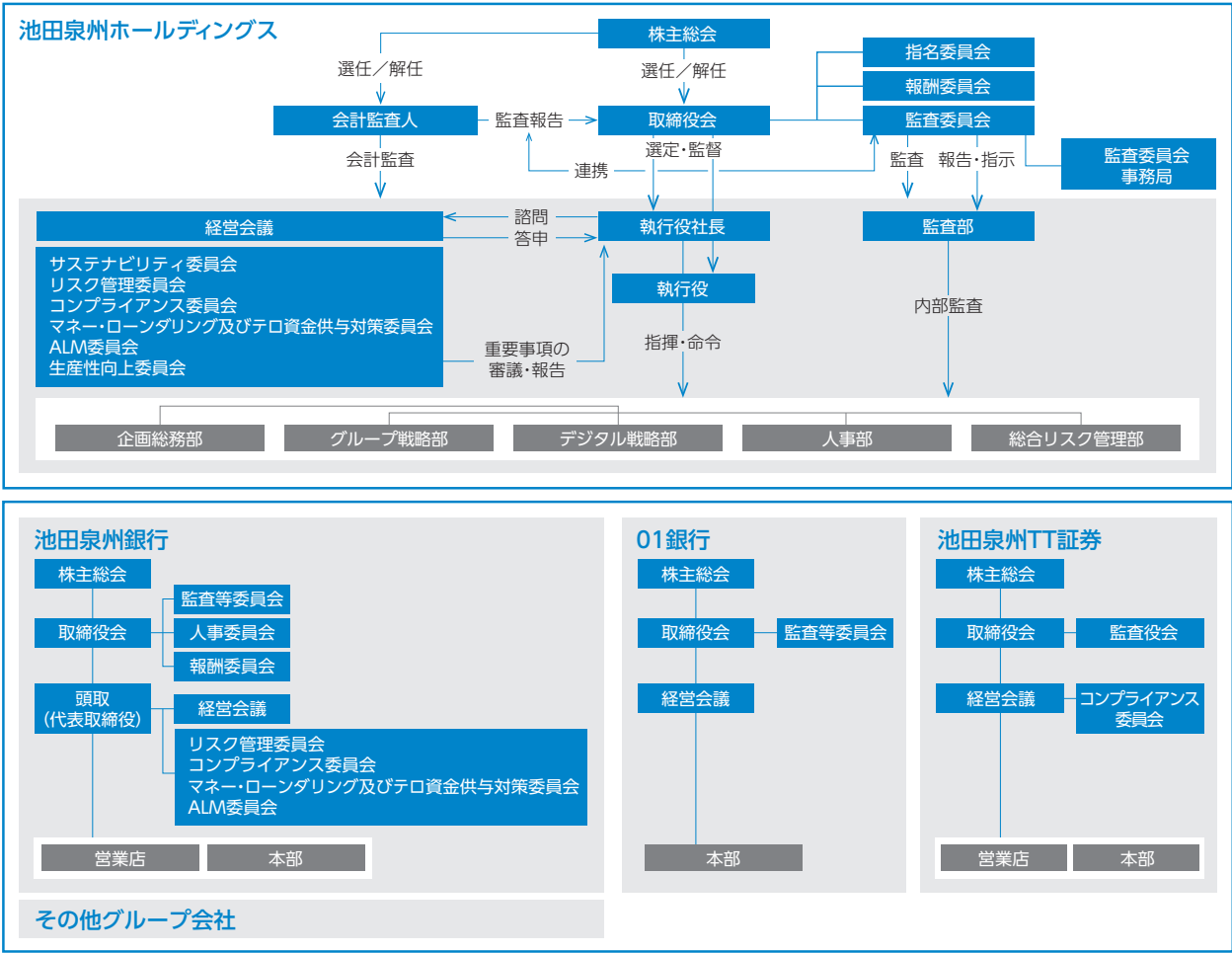


池田泉州ホールディングスグループのコーポレートガバナンスの特徴

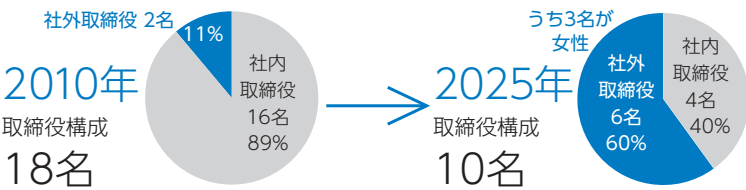
基本的な考え方

- 当社は、池田泉州銀行などを子会社とする持株会社であり、「幅広いご縁」と「進取の精神」を大切に、お客さまのニーズに合ったサービスを提供し、地域の皆さまに「愛される」金融グループを目指すことを経営理念に掲げ、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、次の基本的な考え方に沿って、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでおります。
- (1)株主の皆さまの権利を尊重するとともに、平等性の確保に努めます。
 - (2)ステークホルダーの利益を考慮するとともに、適切な協働に努めます。
 - (3)会社情報を適切に開示するとともに、その会社情報の透明性の確保に努めます。
 - (4)取締役会は株主の皆さまに対する受託者責任等を踏まえ、業務執行の監督及び監査の実効性向上に努めます。
 - (5)持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、株主の皆さまとの建設的な対話に努めます。

当社グループのコーポレートガバナンス体制図



取締役会の構成



コーポレートガバナンスへの主な取り組み

- 指名委員会等設置会社へ移行
- 女性社外取締役を招聘
- 株式報酬型ストックオプション制度に加え、業績連動報酬制度を導入
- 政策保有株式を縮減（連結純資産に占める割合は15.5%）

会議体の概要

取締役会

取締役会は、社内取締役4名及び社外取締役6名の10名の取締役で構成され、取締役会長の鵜川淳が議長を務めます。取締役会は、原則として毎月1回開催され、法令で定められた事項や経営の基本方針、経営上の重要事項を決定するとともに、執行役等の職務執行状況の監督を行います。

指名委員会

指名委員会は、社内取締役1名及び社外取締役4名の5名の取締役で構成され、社外取締役が委員長を務めます。指名委員会では、以下の項目を決議または審議いたします。

- (1)取締役の選任および解任に関する議案の内容
- (2)代表執行役および役付執行役の選定および解職
- (3)執行役の選任および解任
- (4)取締役会の構成の考え方、スキルマトリックス
- (5)取締役の選解任の方針
- (6)執行役の選解任の方針
- (7)社外取締役の独立性判断基準
- (8)後継者計画
- (9)その他、取締役候補者の選任および取締役の解任に関し、指名委員会が必要と認めた事項および取締役会から諮問を受けた事項

報酬委員会

報酬委員会は、社内取締役1名及び社外取締役4名の5名の取締役で構成され、社外取締役が委員長を務

めます。報酬委員会では、以下の項目を決議または審議いたします。

- (1)取締役および執行役の個人別の報酬等（執行役が使用人を兼ねているときは、使用人として受ける報酬等を含む。）の内容およびその方針
- (2)その他、取締役および執行役の報酬等に関し、報酬委員会が必要と認めた事項および取締役会から諮問を受けた事項

監査委員会

監査委員会は、社内取締役1名及び社外取締役4名の5名の取締役で構成され、社外取締役が委員長を務めます。監査委員会では、監査の方針、監査計画、監査の方法、監査職務の分担等に関する事項や株主総会に提出する会計監査人の選任に関する議案の内容などを決議いたします。

経営会議

経営会議は、業務執行に関する重要事項についての代表執行役社長の決裁を補佐する機関として設置しております。経営会議は、代表執行役、役付執行役及び担当役員を委嘱された執行役（グループ会社社長兼務者を除く）で構成され、取締役代表執行役社長兼CEO阪口広一が議長を務めます。経営会議は、原則として毎週1回開催しております。取締役（執行役を兼ねる者を除く）は経営会議に出席して意見を述べることができるほか、監査委員会事務局長および監査部長は経営会議を傍聴できることとしております。

各機関の構成員等一覧

	HD役員	社内/社外	取締役会	指名委員会	報酬委員会	監査委員会	経営会議
鵜川取締役		社内	◆			●	●
阪口取締役		社内	●	●	●		◆
塚越取締役		社内	●				●
藤原取締役		社内	●				●
小笠原取締役		社外	●	●	◆		●
金子取締役		社外	●	●		●	●
久川取締役		社外	●	◆	●		●
坂田取締役		社外	●		●	●	●
福田取締役		社外	●			◆	●
山村取締役		社外	●	●	●	●	●
和田執行役専務		社内					●
松下執行役常務		社内					●
篠原執行役常務		社内					●
飯室執行役常務		社内					●

◆ 各機関の長（議長または委員長） ● 各機関の構成員 ● オブザーバー

主な議題

2024年度取締役会で議論された、主な議題及び審議時間の比率は以下のとおりです。		
内訳	審議時間の比率	主な議題
ガバナンス	50%	●取締役会の実効性に関する自己評価および開示内容 ●スキルマトリックスの開示 ●機関設計変更の検討 ●取締役等報酬支給基準に基づく業績連動報酬の支給の決定 ●池田泉州ホールディングスグループのデジタル戦略の体制整備 ●経営と職員のコミュニケーション活性化に関する施策について ●三線管理態勢導入の進捗 ●2025年度「コンプライアンス・プログラム」、 「マナー・ローndリング及びテロ資金供与対策・プログラム」 ●サイバーセキュリティに関する取組みの現状と中期計画の制定
経営戦略	25%	●第5次中期経営計画Plus ●長期経営戦略の策定 ●パーパス案検討状況 ●人的資本経営指数の測定 ●2023年度「人材育成計画」の振り返り及び2024年度「人材育成計画」の策定 ●サクセッションプランにおける役員後継者候補の育成 ●配置計画の策定報告及び進捗状況 ●奨学金給付事業を行う一般社団法人の設立 ●デジタルバンクの進捗状況 ●2025年 日本国際博覧会(大阪・関西万博)への取組み
財務・資本戦略	10%	●業績予想及び配当予想の修正 ●政策保有株式および退職給付信託に設定した株式の保有方針 ●自己株式の取得
その他	15%	●社長による近況報告 ●経営環境ブリーフィング

当社取締役の主な専門性・バックグラウンド

	氏名	企業経営・ ガバナンス	財務・会計	リスク管理・ コンプライアンス	組織・人材	マーケティング	IT・デジタル	社会 (ESG・SDGs)	金融	地域
社内取締役	鷗川 淳	●	●	●	●		●	●	●	●
	阪口 広一	●	●			●		●	●	●
	塚越 治	●	●		●			●	●	●
	藤原 孝嘉	●		●	●	●			●	●
社外取締役	小笠原 敦子			●	●			●		
	金子 啓子			●			●	●		
	久川 秀仁	●	●		●	●				
	坂田 信以	●		●	●		●	●		
	福田 健次	●		●				●		
	山村 輝治	●		●	●	●		●		

※各スキル項目は以下の基準を満たす場合に●印をつけています。

●企業経営・ガバナンス

経営トップや経営戦略、経営管理、内部統制の統括部門、もしくはそれらに準ずる部門を経験しているほか、社外取締役を長く経験するなど、企業経営・ガバナンスについての高い見識を有している。

●財務・会計

経理財務部門、会計部門またはそれらに準ずる部門を経験するなどして、財務や会計についての高い見識を有している。

●リスク管理・コンプライアンス

リスク管理部門や法務部門、もしくはそれらに準ずる部門を経験しているほか、弁護士資格を有しているなど、リスク管理・コンプライアンスについての高い見識を有している。

●組織・人材

人事部門、経営トップとしての組織全体の運営またはそれらに準ずる部門を経験するなどして、組織や人事についての高い見識を有している。

●マーケティング

営業部門(銀行の営業店長を含む)またはそれに準ずる部門を経験するなどして、マーケティングについての高い見識を有している。

●IT・デジタル

システム部門、IT戦略の企画立案部門またはそれらに準ずる部門を経験するなどして、IT・デジタルについての高い見識を有している。

●社会(ESG・SDGs)

ESG関連施策を企画立案する部門、広報部門またはそれらに準ずる部門を経験するなどして、社会(ESG等)についての高い見識を有している。

●金融

銀行業務への従事を経験している、または金融当局等の勤務を経験するなどして、銀行業務や国内外の金融経済情勢および規制の動向について精通している。

●地域

当社または子銀行での勤務を経験するなどして、子銀行営業エリアの顧客やトレンド、歴史的・地理的・文化的特性について精通している。

社外取締役の選任理由

氏名 (在任年数)	独立役員	社外取締役として期待される役割	当事業年度の 取締役会出席率
小笠原 敦子 (5年)	●	(株)毎日新聞社で要職を務めるなど、実業界で幅広い経験と実績があり、2020年6月から当社初の女性取締役として、経営を適切に監督いただいています。当社はその経験・能力を高く評価しており、その知見を活かした監督とアドバイスを行っていただくことが期待されます。	(15／15回) 100%
金子 啓子 (1年)	●	パナソニック(株)、(株)ベネッセホールディングスの要職を務めるなど、実業界で幅広い経験と実績があり、かつ十分な社会的信用を有していることから、2024年6月から社外取締役として経営を適切に監督いただいています。当社はその経験・能力を高く評価しており、その知見を活かした監督とアドバイスを行っていただくことが期待されます。	(11／11回) 100%
久川 秀仁 (1年)	●	(株)エクセディの代表取締役を務めるなど、経営者としての豊富な経験と実績があり、かつ十分な社会的信用を有していることから、2024年6月から社外取締役として経営を適切に監督いただいています。当社はその経験・能力を高く評価しており、その知見を活かした監督とアドバイスを行っていただくことが期待されます。	(11／11回) 100%
坂田 信以 (―)	●	住友化学(株)の執行役員や、(株)住化技術情報センターの代表取締役を歴任するなど、企業経営に関する豊富な経験と幅広い見識を有しております。かつ十分な社会的信用を有していることから、社外取締役としての役割を果たしていただけるものと判断いたしました。当社はその経験・能力を高く評価しており、その知見を活かした監督とアドバイスを行っていただくことが期待されます。	―
福田 健次 (―)	●	福田健次氏は、弁護士としての経験・知識が豊富であり、当社の倫理に捉われず、法令を含む企業社会全体を踏まえた客観的視点で、独立性をもって経営の監視を遂行するに適任であります。そのことにより、取締役会の透明性の向上および監督機能の強化に繋がるものと判断しました。なお、同氏は、社外取締役または社外監査役となること以外の方法で会社経営に関与したことはありませんが、上記の理由により、社外取締役としての職務を適切に遂行できると判断いたしました。	―
山村 輝治 (―)	●	企業経営に関する豊富な経験と幅広い知見を有しており、かつ十分な社会的信用を有していることから、社外取締役としての役割を果たしていただけるものと判断いたしました。当社はその経験・能力を高く評価しており、その知見を活かした監督とアドバイスを行っていただくことが期待されます。	―

役員の選任・解任に関する方針

取締役候補者の指名の基本方針

取締役候補者(執行役兼務者及び社外取締役を含む)は、別途定めるポジション要件*を基準としつつ、その時点の取締役の陣容および多様性、当社および当社グループ全体の経営課題等を考慮し、最適な者を指名委員会において選任します。

取締役候補者の指名手続

取締役候補者の選任に関する議案の内容は、指名委員会において決議するプロセスとしております。

取締役解任の基本方針

取締役が次のいずれかに該当することとなった場合には、指名委員会は当該取締役の解任の必要性を検討し、必要と判断される場合は、指名委員会が株主総会に当該取締役の解任議案を提出します。

(1) ポジション要件を満たさなくなったと判断される場合

(2) 自ら違法または著しく不適切な業務執行を行った場合

(3) 職務懈怠により、当社または当社グループの企業価値を著しく毀損させた場合

(4) 心身の故障により、適切な職務遂行を期待することが困難になった場合

(5) 会社法その他の法令に定める欠格事由に該当することとなった場合

取締役解任の手続

取締役の解任は、指名委員会において決議するプロセスとしております。

執行役の選任の基本方針

執行役には、当社が定める執行役のポジション要件*を基準としつつ、当該執行役が対処することとなる経営課題等を考慮し、最適な者を選任します。なお、当社および当社グループの役員または使用人でない者を執行役に選任する場合にも適用します。

執行役の選任の手続

執行役の選任は、指名委員会での審議結果をもとに、取締役会にて決議するプロセスとしております。

執行役の解任の基本方針

執行役が次のいずれかに該当することとなった場合には、当該執行役を解任します。

(1) ポジション要件を満たさなくなったと判断される場合

(2) 自ら違法または著しく不適切な業務執行を行った場合

(3) 職務懈怠により、当社または当社グループの企業価値を著しく毀損させた場合

(4) 心身の故障により、適切な業務執行を期待することが困難になった場合

執行役の解任の手続

執行役の解任は、指名委員会での審議結果をもとに、取締役会にて決議するプロセスとしております。

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

取締役会の実効性評価

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

対話」の5項目から構成されるアンケートを実施し、自己評価を行っております。

前年度の重要テーマと取組内容

2024年度は以下の2項目を重要テーマと位置づけ、取締役会の実効性向上に努めてまいりました。

(1)取締役会の役割の検討

「監督と執行の適切な線引き」および「権限の委譲」に重点を置き、取締役会において機関設計の変更を7回にわたり議論してまいりました。3月の取締役会において、本定時株主総会での承認を前提として、池田泉州ホールディングスの指名委員会等設置会社への移行および池田泉州銀行の監査等委員会設置会社への移行を決議いたしました。

(2)取締役会の役割を踏まえた議論・監督

特に、「DX推進や人材などの戦略」「グループガバナンスの強化」「サステナビリティを巡る課題への対応」について議論および監督を行ってまいりました。

- DX推進に関しては、2024年6月に当社グループのデジタル分野における環境変化への対応の実効性を高めるため、デジタル戦略部を設置いたしました。デジタル戦略会議を3ヶ月毎に実施し、DX戦略、IT戦略、ITガバナンスを議論するとともに、2025年度末にデジタル人材を360名とするKPIを設定いたしました。
- 人材戦略に関しては、2023年度の人材育成計画の振り返りと2024年度の人材育成計画について議論いたしました。その他、男性の育児休業の指標や、女性管理職・女性役付者の登用状況、経営と職員のコミュニケーション活性化施策、労務管理などについて議論しました。
- グループガバナンスの強化に関しては、グループベースで「三つの防衛線」の概念に基づく態勢へ移行するため、規定類の整備を行いました。
- サステナビリティを巡る課題への対応に関しては、GHG排出量算定システムの導入やTNFD提言への対応などを議論いたしました。

重要テーマに対する取り組みに加え、運営面の更なる改善に向け、取締役会資料の表紙に総ページ数を記載することや決議事項として具体的な内容を記載するなどの改善を行いました。また新たに、社外取締役と社外監査役との意見交換会を開催し、情報共有の強化に取り組みしました。

当年度の評価結果

アンケート結果および取組内容をもとに、2025年4月および5月の取締役会において議論いたしました。アンケートでは肯定的な評価が大部分を占め、前年度に設定した重要テーマについても具体的な取り組みを実施していることから、取締役会の実効性は確保されていると評価しております。

「取締役会の実効性に関するアンケート」の実施要領

項目	2024年度 実施要領
対象者	池田泉州ホールディングス 取締役9名+監査役4名 池田泉州銀行 取締役11名(兼務を含む)+監査役4名(計19名)
質問内容	●取締役会の構成と運営 ●経営戦略と事業戦略 ●企業倫理とリスク管理 ●経営陣の評価と報酬 ●株主等との対話 ●前回重要テーマを踏まえた改善への取組み
評価	5段階評価 自由記述設問

全項目評価: 平均4.4pt
(2020年度4.5pt、2021年度4.4pt、
2022年度4.2pt、2023年度4.4pt)

評価の割合: ポジティブ(評価点5・4)92.7%、
ネガティブ(評価点2・1)0.6%

さらなる実効性向上に向けた重要テーマ

アンケートの自由記述ではより一層の実効性向上に向けた意見があり、取締役会での議論も踏まえ、2025年度は以下の2項目を重要テーマと位置づけ、取り組んでいくことといたします。

(1)取締役会の監督機能の強化

上述の通り、当社では「監督と執行の適切な線引き」「権限の委譲」につき重点的に取り組んでまいりましたが、本定時株主総会の承認を前提とした新機関設計では、これを更に前に進めることが可能となります。具体的には、取締役会から執行側に権限委譲できる幅が更に広がるため、執行側への権限委譲を更に進め、監督側と執行側の役割分担の明確化を通じて、取締役会の監督機能を強化してまいります。

(2)重要領域に関する議論の充実

特に、DX推進、経営資源の配分、サステナビリティおよび役員報酬について、上程すべき内容や論点の示し方を検討のうえ、議論の充実につながるよう取り組んでまいります。

その他、運営面の更なる改善を図るため、取締役会資料の更なる洗練化や、社外役員への情報提供の機会の充実を進めて参ります。

なお、当社の主要子会社である池田泉州銀行においても同様に分析・評価を行い、同行の取締役会においても実効性は十分確保されていると評価しております。

社外取締役・社外監査役へのサポート

実践的な議論高度化に繋がる役員トレーニング

役員研修の実施

- マネロン
(2024年10月)
- サイバーセキュリティ
(2024年11月)
- パーパス経営
(2025年1月)
- アンコンシャス・バイアス
(2025年2月)



役員研修の様子

外部セミナー受講を設定

- 2025年1月～6月 社外役員のためのトレーニングプログラムとして、日本コーポレートガバナンス・ネットワークが主催する研修受講を設定

監査の状況

監査役的活動状況

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

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

監査役と会計監査人は、定期的に情報交換の場を設け、監査における諸問題等について意見交換を行うなど、緊密に連携することで効率的かつ実効性の高い監査業務を行っております。また、子会社の監査役と連携を図り、

監査役と内部監査部門においても、内部監査に監査役が立ち会ったり意見交換を行うなど、緊密に連携することで効率的かつ実効性の高い監査業務を行っております。



社外取締役と社外監査役との意見交換会の様子

営業店視察

対象店舗

千里・箕面営業本部--お客さまが落ち着いて相談できる応接室、開放的なロビースペース等、従来型から刷新された店舗を見ていただくため視察機会を提供

視察内容

- 事務処理・管理面について
- 共同店舗、空中店舗への移転による影響について
- 営業本部体制によるソリューション営業の強化について
- ソリューション営業の拠点としての店舗設備



営業店への視察

内部監査の状況

当社では、内部監査の目的・方針等を定めた「グループ内部監査基本規定」を制定し、本規定に基づき内部監査を行う部署として「監査部」を設置しております。当社の監査部は29名(うち子銀行監査部との兼任28名:2025年3月末現在)により構成されます。

当社の内部監査方針は、業務の健全性・適切性を確保するため、独立性と専門性を備えた実効性のある内部監査態勢を整備し、リスク管理、内部統制等の適切性・有効性を検証・評価するとともに、必要に応じ、経営陣に対し問題点の改善方法の提言等を行うことにより、グループにおける内部管理態勢の改善、企業価値の拡大等の経営目標の効果的な達成に資することとしております。

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

なお、当事業年度は、外部要因・内部要因を踏まえ、重点監査21項目を設定し取り組みました。

最高経営責任者（CEO）等の後継者計画の監督

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

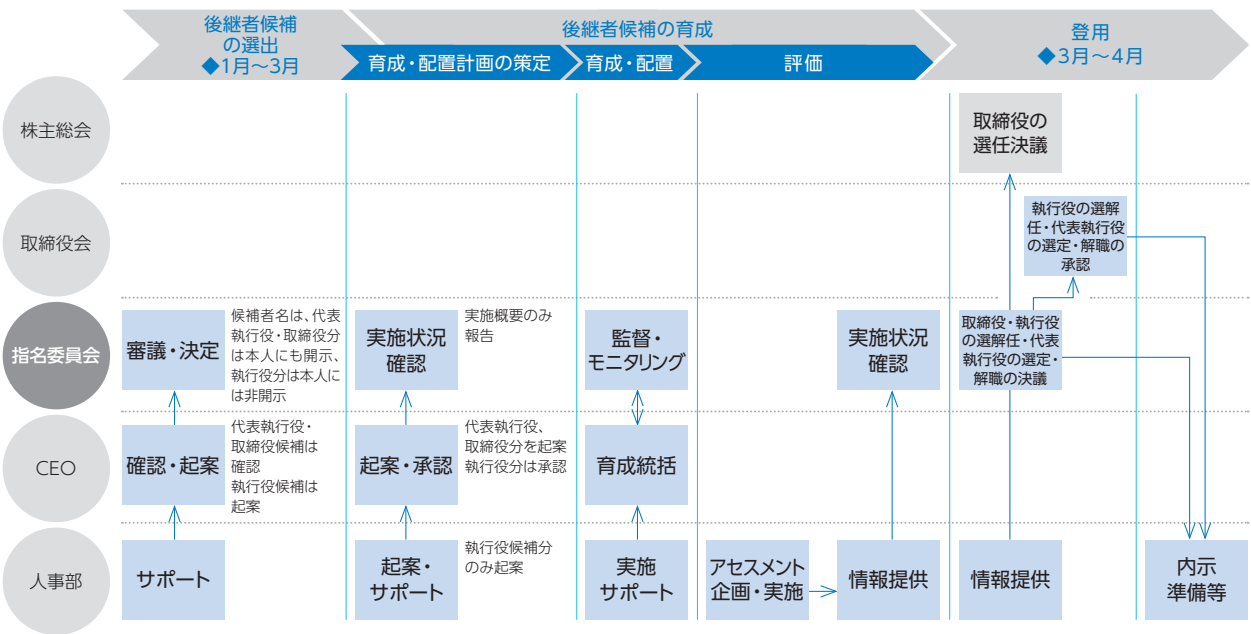
後継者候補の育成は、十分な時間と資源をかけて取り組むこととしており、日々の業務を通して、各後継者候補をポジション要件※に基づき評価・把握し、強みや課題を明らかにしながら、研鑽を常にサポートすることにより行っております。

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

※代表執行役のポジション要件の構成要素は以下のとおりです。

- 職務要件 1-1 役割(ミッション) 1-2 責任 1-3 主要職務
- 人材要件 2-1 思考・行動特性 2-2 マインドセット
2-3 知識・スキル 2-4 業務経験

サクセッション・マネジメントのプロセス全体像



取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針

I. 報酬の額について

取締役の報酬については、2021年6月23日開催の第12期定時株主総会の決議により、年額総額3億6,000万円以内とし、その内訳については、基本報酬を年額2億円以内（うち社外取締役に對して年額8,000万円以内）、業績連動報酬を年額1億円以内、ストック・オプションとしての新株予約権の付与のための報酬を年額6,000万円以内とすることとしています。なお、取締役の報酬額には、使用人兼務取締役の使用人分の給与を含んでおりません。なお、定款で定める取締役の員数は15名以内としております。

II. 報酬の決定方針について当社では取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を下記の通り定めております。

1. 基本方針

当社の取締役及び執行役の報酬は、企業価値の持続的な向上と金融業としてのブルーデンス確保を図るインセンティブとして十分に機能する報酬体系とし、個々の取締役及び執行役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。具体的には、業務執行を担う執行役の報酬は、固定報酬とし

ての基本報酬、業績連動報酬及び株式報酬により構成し、監督機能を担う取締役（社外取締役を含む。以下同じ）の報酬は、基本報酬のみとする。

2. 基本報酬

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

3. 業績連動報酬

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

4. 非金融報酬

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

5. 構成割合

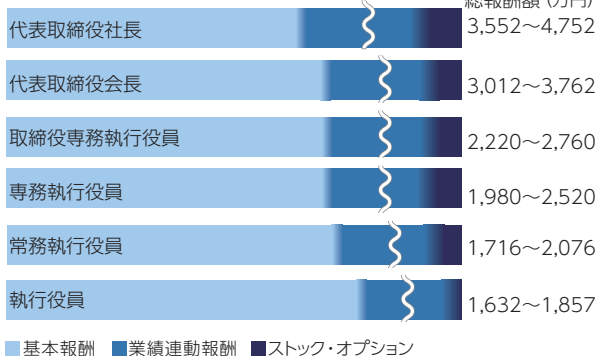
業務執行を担う執行役の種類別の報酬割合については、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業をベンチマークとする報酬水準を踏まえ、上位の役位ほど業績連動報酬や株式報酬のウェイトが高まる構成とする。

6. 決定手続き

個人別の報酬額については報酬委員会の決議にもとづき決定する。なお、非金銭報酬として付与する新株予約権は、報酬委員会で執行役個人別の割当個数を決議する。

第16期（2024年度）の役員報酬について

1. 報酬の全体像



2. 業績指標

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

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

第17期（2025年度）の報酬の全体像、業績指標等については、新体制の報酬委員会で決定いたします。



価値創造を支える仕組み

役員一覧

取締役

鵜川 淳



取締役会長

1980年 4月 (株)池田銀行(現(株)池田泉州銀行)入行
2006年 8月 同行企画調整部長
2006年11月 同行執行役員
2010年 5月 (株)池田泉州銀行執行役員
2011年 6月 同行取締役
2012年 6月 当社取締役
2014年 6月 (株)池田泉州銀行常務取締役
2016年 6月 同行取締役専務執行役員
2018年 6月 当社代表取締役社長兼CEO
2018年 6月 (株)池田泉州銀行代表取締役頭取兼CEO
2025年 6月 当社取締役会長(非業務執行)(現任)
2025年 6月 (株)池田泉州銀行取締役会長(常勤監査等委員)(現任)
2025年 6月 ダイキン工業(株) 社外監査役(現任)
重要な兼職の状況
(株)池田泉州銀行取締役会長(常勤監査等委員)
ダイキン工業(株) 社外監査役

阪口 広一



取締役代表執行役社長 兼 CEO

1988年 4月 (株)池田銀行(現(株)池田泉州銀行)入行
2016年 5月 (株)池田泉州銀行本町支店長
2016年 6月 同行執行役員
2020年 6月 同行常務執行役員
2021年 6月 同行取締役常務執行役員
2022年 6月 当社取締役常務執行役員
2023年 6月 (株)池田泉州銀行取締役専務執行役員
2023年 6月 当社取締役専務執行役員
2025年 6月 当社取締役代表執行役社長 兼 CEO(現任)
2025年 6月 (株)池田泉州銀行代表取締役頭取 兼 CEO(現任)
重要な兼職の状況
(株)池田泉州銀行代表取締役頭取 兼 CEO

塚越 治



取締役代表執行役副社長

1988年 4月 (株)泉州銀行(現(株)池田泉州銀行)入行
2016年 6月 (株)池田泉州銀行監査部長
2017年 6月 同行執行役員
2019年 5月 当社執行役員
2021年 6月 当社常務執行役員
2021年 6月 (株)池田泉州銀行取締役常務執行役員
2022年 6月 当社取締役常務執行役員
2023年 6月 当社取締役専務執行役員
2023年 6月 (株)池田泉州銀行取締役専務執行役員
2025年 6月 当社取締役代表執行役副社長(現任)
2025年 6月 (株)池田泉州銀行代表取締役副頭取(現任)
重要な兼職の状況
(株)池田泉州銀行代表取締役副頭取

藤原 孝嘉



取締役執行役専務

1988年 4月 (株)泉州銀行(現(株)池田泉州銀行)入行
2014年 1月 (株)池田泉州銀行三林支店長
2017年 6月 同行執行役員
2018年 6月 当社執行役員
2021年 6月 (株)池田泉州銀行常務執行役員
2022年 6月 同行取締役常務執行役員
2022年10月 当社常務執行役員
2025年 6月 当社取締役執行役専務(現任)
2025年 6月 (株)池田泉州取締役専務執行役員(現任)
重要な兼職の状況
(株)池田泉州銀行取締役専務執行役員

小笠原 敦子



取締役(社外)

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

金子 啓子



取締役(社外)

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

久川 秀仁



取締役(社外)

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

坂田 信以



取締役(社外)

1979年 4月 住友化学工業(株)(現住友化学(株))入社
2011年 4月 同社理事生物環境科学研究所長
2013年 4月 同社執行役員知的財産部担当
2016年 4月 同社顧問
2016年 4月 (株)住化技術情報センター取締役副社長
2017年 6月 同社代表取締役社長
2018年 5月 一般社団法人日本化学工業協会常務理事(化学品管理、国際業務管掌)
2020年 6月 (株)野村総合研究所社外取締役
2023年 6月 日立造船(株)(現カナデビア(株))社外取締役(現任)
2025年 6月 当社社外取締役(現任)
2025年 6月 (株)池田泉州銀行非業務執行取締役(非常勤)(現任)
重要な兼職の状況
カナデビア(株)社外取締役
(株)池田泉州銀行非業務執行取締役(非常勤)(現任)

福田 健次



取締役(社外)

1984年 4月 大阪弁護士会登録堂島法律事務所入所
1987年 1月 同事務所パートナー(現任)
1997年 6月 (株)パトライト監査役
2002年 7月 神戸家庭裁判所伊丹支部家事調停委員
2006年 6月 大阪協栄信用組合非常勤監事(現任)
2007年 4月 大阪府建設工事紛争審査会委員
2009年 4月 大阪弁護士会副会長
2010年10月 国立大学法人大阪大学大学院高等司法研究科客員教授
2011年 6月 塩野義製薬(株)社外監査役
2018年 6月 (株)池田泉州銀行社外監査役
2022年 4月 大阪弁護士会会長
2022年 4月 日本弁護士連合会副会長
2023年10月 大阪紛争調整委員会委員長(現任)
2024年 6月 (株)池田泉州銀行社外監査役
2025年 3月 TOYO TIRE(株)社外監査役(現任)
2025年 4月 近畿弁護士会連合会理事長(現任)
2025年 6月 当社社外取締役(現任)
重要な兼職の状況
堂島法律事務所パートナー
大阪協栄信用組合非常勤監事
大阪紛争調整委員会委員長
TOYO TIRE(株)社外監査役
近畿弁護士会連合会理事長

山村 輝治



取締役(社外)

1982年 1月 (株)ダスキン入社
2004年 6月 同社取締役
2009年 4月 同社代表取締役社長
2018年 4月 同社代表取締役社長執行役員
2022年 6月 同社代表取締役会長
2023年 6月 同社取締役会長
2024年 6月 同社会長
2024年 6月 (株)JPホールディングス社外取締役(監査等委員)(現任)
2025年 4月 (株)ダスキン顧問(現任)
2025年 6月 当社社外取締役(現任)
重要な兼職の状況
(株)JPホールディングス社外取締役(監査等委員)
(株)ダスキン顧問

執行役

執行役専務

和田 季之

執行役常務

松下 恭子

篠原 共幸

飯室 良一

執行役

西川 章

永井 一生

成田 敬宣

米本 哲志

注: 取締役小笠原敦子氏、金子啓子氏、久川秀仁氏、坂田信以氏、福田健次氏及び山村輝治氏は会社法施行規則第2条第3項第7号に定める社外取締役であります。なお、小笠原敦子氏、金子啓子氏、久川秀仁氏、坂田信以氏、福田健次氏及び山村輝治氏は東京証券取引所の定める要件に加え、当社の定める独立性の基準を満たしている為、独立役員として同取引所に届け出ております。



リスクとコンプライアンス

リスク管理の基本的な考え方

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

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

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

また、環境の変化等に伴い新たに発生するリスク等に対しても適時・適切に対応できるよう、グループ戦略を踏まえたリスク管理の行動計画として、年度毎にリスク管理の基本方針を決定し、継続的に見直しを行っています。

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

ESGリスクへの対応

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

当社が認識しているESGリスク

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

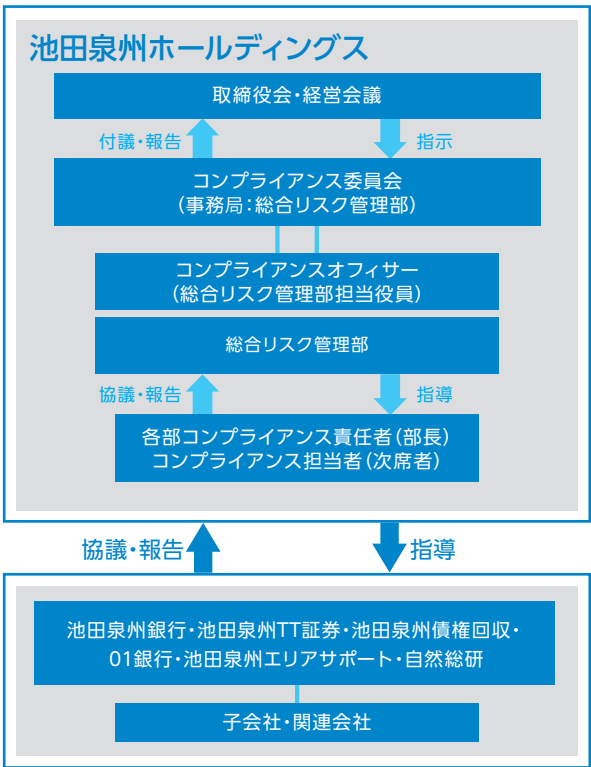
コンプライアンス体制

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

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

総合リスク管理部では、法令等遵守に係る実践計画であるコンプライアンス・プログラムの策定・見直しやフォローアップ、コンプライアンスの基本的な事項を取りま

コンプライアンス体制



とめたコンプライアンス・マニュアルの策定・更新・周知徹底、ハラスメントや汚職、不祥事件の防止を含む各種研修等を通じた法令等遵守啓発活動などによりコンプライアンスの推進に取り組んでおります。

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

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

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

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

コンプライアンスへの取り組み

当社及び当社グループでは、法令等遵守(コンプライアンス)を経営の最重要課題に位置づけ、役職員が法令・定款及び社会規範を遵守した行動をとるため、倫理綱領及び行動規範を制定しております。コンプライアンスを推進する体制として、担当する役員を設置し、コンプライアンス委員会において、全般的な方針や具体的施策などの審議を行います。総合リスク管理部が取組みを組織横断的に統括し、コンプライアンス・プログラムやコンプライアンス・マニュアルを定め、研修の実施などを通じ、役職員の教育等を行います。

グループ・コンプライアンス・ホットライン制度

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

マネー・ローンドリング及びテロ資金供与の防止

マネー・ローンドリング及びテロ資金供与を防止を担

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

反社会的勢力の排除

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

インサイダー取引の未然防止

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

顧客保護等管理

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

マネー・ローンドリング及びテロ資金供与防止体制及び取り組み

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

i. 組織体制

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

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

ii. 法令等の遵守

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

iii. リスクベース・アプローチ

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

iv. 顧客管理(カスタマー・デュー・ディリジェンス)及び記録の保存

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

v. 疑わしい取引の届出

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

vi. コルレス先の管理

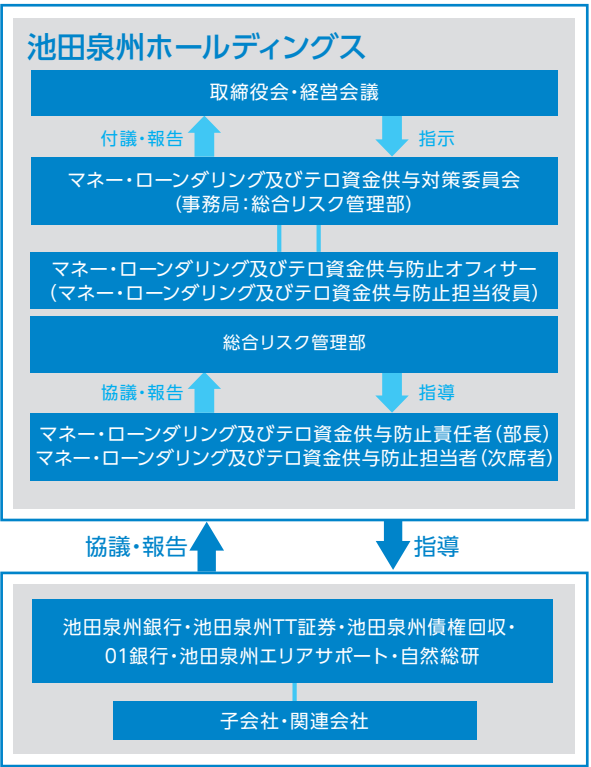
当社及び当社グループは、コルレス先におけるマネロン・テロ資金供与を防止する態勢を検証・監視するため、コルレス先に対する定期的な調査を実施します。また、コルレス先が架空銀行(いわゆるシェルバンク)であった場合や、架空銀行との取引を許容した場合、当該コルレス先とコルレス契約を締結・維持しません。

vii. 役職員研修

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

viii. 有効性の検証

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



特に重要な影響を及ぼすリスク概要と対応策

当社グループでは、以下に示したリスクを「特に重要な影響を及ぼすリスク」と位置づけております。また、これらのリスクの発生の可能性を認識したうえ

で、発生を回避するための施策を講じるとともに、発生した場合には迅速かつ適切な対応に努める所存であります。

特に重要な影響を及ぼすリスク

	概要	対応策
信用リスク	信用供与先の財務状況の悪化、契約不履行等により、資産の価値が減少ないし消失し、損失を被るリスク	当社グループでは、経営方針を踏まえつつ与信行為の具体的な考え方を明示した「クレジットポリシー」を子銀行において制定し、健全性の確保を第一に取り組んでいます。 具体的には、管理方法を明示した「信用リスク管理規定」に基づき、子銀行の信用リスク管理部署であるリスク統括部では、与信集中リスクの状況に加え、業種別・債務者区分別・信用格付区分別等さまざまな角度から与信ポートフォリオの分析・管理を行い、最適なポートフォリオの構築を図るべく、きめ細かな対応を行っています。
市場リスク	金利、有価証券の価格、為替等の様々な市場のリスクファクターの変化により、保有する資産・負債の価格が変動し損失を被るリスク(市場リスク)と、市場の混乱や取引の厚みの不足などのために、必要とされる数量を妥当な水準で取引できないことにより損失を被るリスク(市場流動性リスク)	当社グループでは、経営陣を中心に構成する「リスク管理委員会」ならびに「ALM委員会」を設置し、市場環境の変化に応じた的確・迅速な対応策を協議することにより、資産・負債の総合的な管理を行い、安定的かつ継続的な収益の確保に努めています。
資金流動性リスク	市場の状況や当社グループの財務内容の悪化等を通じて必要な資金が確保できなくなり、資金繰りに支障をきたす場合や、資金の確保に際して通常より高い金利での資金調達を余儀なくされることにより損失を被るリスク	当社グループでは、資金の運用・調達状況をきめ細かく把握することを通じて、適切な資金管理を行い、保有資産の流動性の確保や調達手段の多様化を図るなど、資金流動性リスクの管理に万全の体制で臨んでいます。
情報資産(システム)リスク	情報の喪失・改竄・不正使用・外部への漏洩、並びにコンピュータシステムが自然災害や故障などによって損失を被るリスク	当社グループでは、業務運営が様々なコンピュータシステムによって支えられていることを踏まえ、システムの信頼性や安全性に万全を期すとともに、万一の場合に備えて、バックアップ体制を構築しています。 また、データの暗号化やアクセス権限の管理強化を行うなど、情報の漏洩や不正アクセスなどの防止に向けて体制の整備に努めています。
サイバー攻撃等に関するリスク	標的型攻撃メールやWebサイトの改ざんなど、サイバー攻撃により損失を被るリスク	サイバー攻撃による情報流出やサービス停止などの事故は、お客様に大きな不利益を与え業務継続に支障をきたす可能性があります。当社グループでは、信頼される金融サービスを提供するため情報システムを安定的に運用することが重要な経営課題の一つと捉え、経営陣の積極的な関与のもと、当社グループ全体のサイバーセキュリティ体制の維持とリスク低減に努めています。昨今急激に高まっているコンピュータウイルスへの感染や巧妙化しているサイバー攻撃などのリスクに備え、サイバーセキュリティに関するリスクを適切に管理する態勢の確立、リスク影響度に応じたセキュリティ対策の向上、コンティンジェンシープランの策定等、様々な対策を実施しています。 また、コンピュータセキュリティにかかる専門チーム(CSIRT)を設置し、各種セキュリティ対策の強化やサイバー攻撃演習を実施するなど、態勢強化に取り組んでいます。
マネー・ローンダリング及びテロ資金供与に関するリスク	●マネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策の不備等により、不公正・不適切な取引を未然に防止することができず、マネー・ローンダリング等に利用されるリスク ●マネー・ローンダリング等に利用され、内外の金融機関から制裁等を課せられる、あるいは海外の金融機関等からコルレス契約を解消される等によって損失を被るリスク	当社グループでは、マネー・ローンダリング及びテロ資金供与の防止を経営上の最重要課題の一つと位置付け、リスクベース・アプローチの考え方にに基づき、適切な管理態勢の構築に取り組んでおります。

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

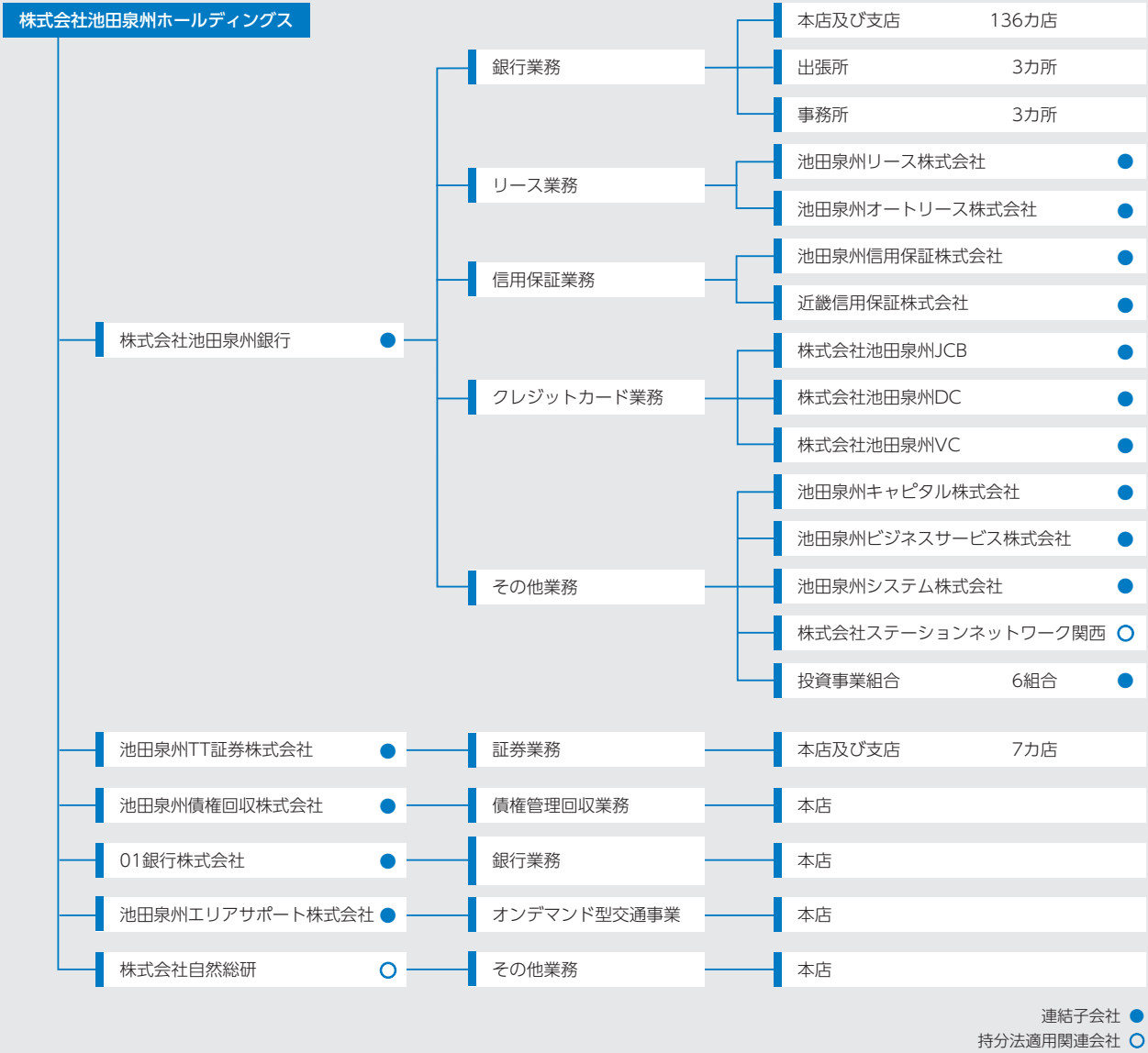
(年度)			2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024		
業績サマリー (単位:百万円)	池田泉州ホールディングス (連結)	経常利益	17,551	21,342	22,335	20,668	14,206	9,698	4,946	7,714	14,047	12,061	16,025	19,549		
		税金等調整前当期純利益	19,653	22,890	21,925	20,371	15,892	7,487	5,042	7,628	13,839	11,688	15,491	19,516		
		親会社株主に帰属する当期純利益	16,604	17,584	16,472	12,210	8,395	6,139	3,943	5,103	11,400	9,502	10,874	13,246		
	池田泉州銀行 (単体)	業務粗利益	59,369	60,844	57,436	60,813	37,948	44,315	47,407	50,687	52,174	46,961	52,010	56,428		
		資金利益	53,125	56,870	54,005	48,946	47,234	44,735	43,252	42,875	45,357	45,498	45,237	47,894		
		役務取引等利益	5,997	7,750	7,031	4,986	6,257	7,655	8,041	6,929	8,176	10,134	8,554	8,560		
		その他業務利益	246	△3,776	△3,599	6,880	△15,543	△8,075	△3,886	881	△1,359	△8,670	△1,781	△26		
		経費(△)	46,347	45,610	45,274	46,391	46,348	42,775	41,736	40,995	42,896	40,257	40,617	40,818		
		実質業務純益	13,021	15,234	12,162	14,421	△8,399	1,540	5,670	9,691	9,277	6,704	11,392	15,609		
		コア業務純益	13,256	17,974	18,481	9,109	5,321	10,874	10,867	9,294	11,343	16,788	13,912	16,739		
		国債等債券損益	△234	△2,740	△6,318	5,312	△13,721	△9,333	△5,197	396	△2,065	△10,083	△2,520	△1,129		
		業務純益	18,089	15,234	12,110	12,313	△8,399	1,540	6,925	4,565	9,277	6,704	11,392	16,625		
		臨時損益	△4,571	2,469	6,952	4,082	20,597	6,416	△3,777	623	1,419	3,238	1,039	684		
		うち株式等関係損益	5,346	3,352	7,228	5,102	18,403	8,942	456	1,716	275	143	609	774		
		経常利益	13,517	17,703	19,062	16,396	12,197	7,957	3,148	5,188	10,697	9,942	12,431	17,309		
		当期純利益	14,746	15,034	14,424	10,511	7,906	5,713	3,254	3,890	9,454	8,277	8,641	11,995		
		与信関連費用(△)	1,887	1,365	1,386	1,933	△1,711	2,334	2,525	6,263	277	△2,088	767	1,342		
貸借対照表サマリー (単位:百万円)	池田泉州銀行 (単体)	総資産	5,338,605	5,501,072	5,395,297	5,564,391	5,518,286	5,434,204	5,479,366	6,674,143	7,014,445	6,212,550	6,392,626	6,380,954		
		貸出金	3,584,827	3,656,051	3,752,067	3,811,171	3,908,034	3,926,357	3,983,560	4,311,595	4,526,877	4,786,346	4,858,586	4,715,377		
		事業性貸出	1,852,886	1,912,885	2,021,670	2,064,282	2,131,506	2,115,162	2,154,097	2,452,921	2,619,952	2,808,979	2,816,254	2,588,241		
		個人ローン	1,731,940	1,743,166	1,730,397	1,746,889	1,776,527	1,811,194	1,829,463	1,858,673	1,906,925	1,977,366	2,042,331	2,127,135		
		住宅ローン	1,700,370	1,716,611	1,701,561	1,710,333	1,731,354	1,758,960	1,772,948	1,800,333	1,844,490	1,913,579	1,975,837	2,055,208		
		(中小企業等貸出金残高)	2,847,679	2,913,325	2,990,733	3,094,320	3,229,013	3,315,931	3,378,208	3,582,259	3,641,864	3,816,019	3,860,750	3,989,017		
		有価証券	1,399,377	1,163,549	1,051,825	954,214	760,428	629,846	566,004	571,287	654,157	492,408	630,666	704,133		
		総負債	5,165,649	5,296,860	5,160,814	5,338,928	5,291,397	5,220,340	5,269,708	6,458,655	6,795,701	5,991,271	6,187,596	6,178,704		
		預金	4,617,334	4,772,536	4,777,696	4,848,297	4,953,983	4,990,415	5,007,681	5,420,391	5,568,118	5,615,913	5,677,502	5,715,190		
		譲渡性預金	11,100	12,443	3,800	—	900	—	27,800	29,300	31,000	2,000	22,000	11,000		
		純資産	172,956	204,212	234,483	225,463	226,889	213,864	209,657	215,488	218,743	221,278	205,029	202,249		
財務指標等	池田泉州ホールディングス (連結)	自己資本比率(%)	10.49	10.09	10.59	10.59	11.43	9.49	9.37	9.88	9.96	12.82	12.77	11.59		
		ROE(当期純利益)(%)	9.15	8.52	6.92	4.94	3.42	2.55	1.69	2.15	4.62	4.00	4.64	5.52		
非財務指標等	池田泉州ホールディングス (連結)	CO2排出推移 (調整後) (単位:t-CO2)	Scope 1	1,729	1,699	1,685	1,721	1,631	1,547	1,409	1,259	1,297	1,083	1,073	1,020	
			Scope 2	9,829	10,185	9,238	8,389	7,858	6,877	5,648	5,882	5,477	5,353	4,942	5,167	
			合計	11,558	11,884	10,923	10,111	9,489	8,425	7,058	7,141	6,775	6,437	6,016	6,187	
		拠点数	本支店(店)	134	134	134	136	136	136	136	136	136	136	136	136	
			出張所(店)	5	5	5	5	5	6	3	3	3	3	3	3	
			店外ATM(カ所)	217	218	225	228	229	213	232	228	214	213	217	216	
従業員関連データ	(年度)	2022	2023	2024	(年度)	2022	2023	2024	(年度)	2022	2023	2024	(年度)	2022	2023	2024
	従業員数(人)	2,227	2,125	2,055	平均年齢	38歳8ヶ月	38歳8ヶ月	38歳9ヶ月	平均勤続年数	15年3ヶ月	15年3ヶ月	15年3ヶ月	女性従業員比率	41.3%	42.7%	43.3%
	男性(人)	1,308	1,217	1,166	男性	39歳8ヶ月	39歳9ヶ月	39歳4ヶ月	男性	16年5ヶ月	16年5ヶ月	16年1ヶ月	女性新卒採用比率	(2023/4)	(2024/4)	(2025/4)
	女性(人)	919	908	889	女性	37歳3ヶ月	37歳2ヶ月	38歳0ヶ月	女性	13年7ヶ月	13年7ヶ月	14年4ヶ月		47.2%	47.8%	48.6%

2025年3月31日現在

会社情報

商号	株式会社 池田泉州ホールディングス (英文名称 Senshu Ikeda Holdings, Inc.)
設立日	2009年10月1日
所在地	大阪府大阪市北区茶屋町18番14号
資本金	1,029億円
事業の内容	銀行、その他銀行法により子会社とすることができる会社の経営管理及びこれに付帯関連する一切の事業
従業員数	185名
上場取引所	東京証券取引所

グループ事業系統図
2025年3月31日現在



(注) 1. 前連結会計年度において連結子会社であった池田泉州キャピタルニュービジネスファンド4号投資事業有限責任組合は、清算が終了したため、当連結会計年度より連結の範囲から除外しております。

2. 2025年2月28日に01Bank設立準備株式会社は銀行業の営業免許を取得し、01銀行株式会社へと商号変更を行いました。

2025年3月31日現在

株式関連情報(普通株式)

大株主一覧

氏名又は名称	住 所	所有株式数 (千株)	発行済株式総数 (自己株式を除く) に対する 所有株式数の割合 (%)	
			所有株式数 (千株)	所有株式数の割合 (%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社	東京都港区赤坂1丁目8番1号 赤坂インターシティAIR	39,147	39,147	14.07
株式会社日本カストディ銀行	東京都中央区晴海1丁目8番12号	31,390	31,390	11.28
池田泉州銀行従業員持株会	大阪市北区茶屋町18番14号	13,157	13,157	4.73
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223 (常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部)	P.O. BOX 351 BOSTON MASSACHUSETTS 02101 U.S.A. (東京都港区港南2丁目15番1号 品川インターシティA棟)	4,232	4,232	1.52
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO (常任代理人 シティバンク、エヌ・エイ東京支店)	PALISADES WEST 6300, BEE CAVE ROAD BUILDING ONE AUSTIN TX 78746 US (東京都新宿区新宿6丁目27番30号)	4,018	4,018	1.44
JP MORGAN CHASE BANK 385781 (常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部)	25 BANK STREET, CANARY WHARF, LONDON, E14 5JP, UNITED KINGDOM (東京都港区港南2丁目15番1号 品川インターシティA棟)	3,891	3,891	1.39
伊丹産業株式会社	兵庫県伊丹市中央5丁目5番10号	3,692	3,692	1.32
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001 (常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部)	ONE CONGRESS STREET, SUITE 1, BOSTON, MASSACHUSETTS (東京都港区港南2丁目15番1号 品川インターシティA棟)	2,901	2,901	1.04
日本生命保険相互会社 (常任代理人 日本マスタートラスト信託銀行 株式会社)	東京都千代田区丸の内1丁目6番6号 (東京都港区赤坂1丁目8番1号 赤坂インターシティAIR)	2,505	2,505	0.90
富国生命保険相互会社 (常任代理人 株式会社日本カストディ銀行)	東京都千代田区内幸町2丁目2番2号 (東京都中央区晴海1丁目8番12号)	2,400	2,400	0.86
計		107,338	107,338	38.60

所有者別状況

区 分	株式の状況(1単元の株式数100株)								単元未満 株式の状況
	政府及び 地方公共団体	金融機関	金融商品 取引業者	その他の 法人	外国法人等		個人その他	計	
					個人以外	個人			
株主数(人)	—	27	30	1,390	148	54	41,239	42,888	—
所有株式数(単元)	—	836,815	55,607	416,006	436,838	620	1,060,615	2,806,501	358,532株
割合(%)	—	29.82	1.98	14.82	15.57	0.02	37.79	100.00	—

(注) 1. 自己株式2,944,278株は「個人その他」に29,442単元、「単元未満株式の状況」に78株含まれております。

2. 「その他の法人」及び「単元未満株式の状況」の欄には、株式会社証券保管振替機構名義の株式が、それぞれ83単元及び60株含まれております。

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



S I H D



池田泉州ホールディングス

大阪府大阪市北区茶屋町18番14号 TEL: 06-4802-0181

<https://www.senshuikeda-hd.co.jp/>



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



地球環境を考え、 植物油インキを 使用しています。



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



この印刷製品 は、環境に配慮 した資材と工場 で製造されて います。