

コーポレートガバナンス

基本的な考え方

OKBグループは経営理念である「地域に愛され、親しまれ、信頼されるOKBグループ」を実現するために、

- 1.経営の迅速な意思決定および経営の効率性の追求
- 2.積極的なディスクロージャーを通じた経営の透明性の向上
- 3.誠実な企業グループとして行動するためのコンプライアンス(法令等遵守)の実践と地域奉仕

を基本に、コーポレートガバナンスの高度化に努めます。

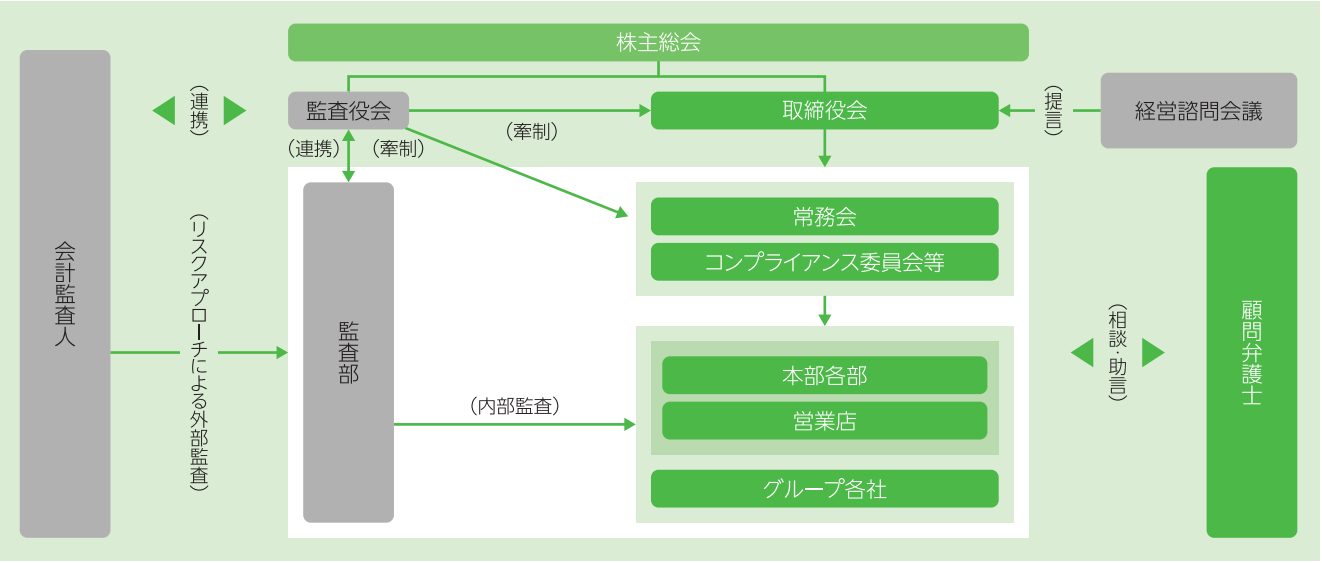
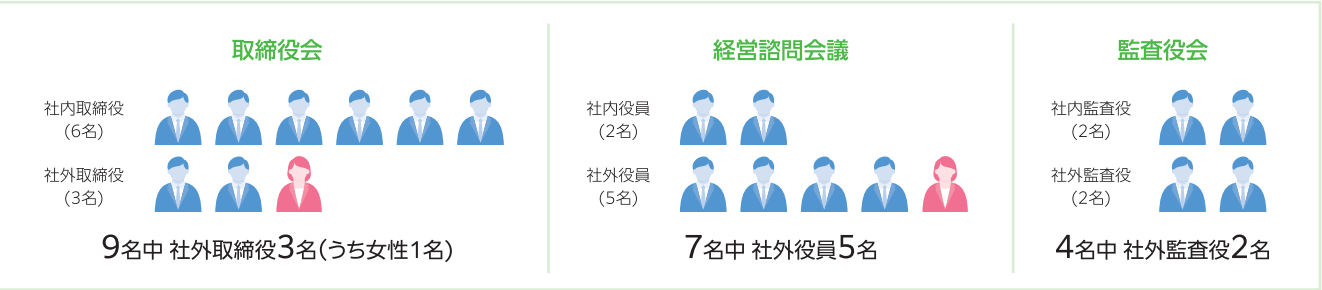
コーポレートガバナンス体制

OKBは監査役会設置会社で社外監査役2名を含む4名の監査役で構成され、各監査役は監査役会規程および監査役監査基準に則って、取締役の業務執行状況・コンプライアンス・リスク管理・企業情報開示などを含む内部統制システムの構築・運用状況の監査を行っています。

常勤監査役は常務会その他重要な会議への出席、諸会議議事録・稟議・各種報告などの閲覧、取締役および社員から受領した報告内容の検証、OKBの業務および財産の状況に関する調査、営業店などへの往査などを行い、その結果については監査役会において社外監査役に報告しています。

社外取締役および社外監査役は、取締役会での意思決定の妥当性や適切性を確保するため意見を述べるなど、外部からの中立的・客観的な監督または監督機能が十分発揮できる体制を構築していることから、現状の体制としています。

取締役会の任意の諮問機関として経営諮問会議を設置することで、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化しています。



取締役会

取締役会は原則毎月開催し、経営に関する重要事項や業務執行の決定を行うほか、業務執行状況やリスク状況の報告を定期的に行っています。加えて、執行役員制度を採用し、経営の意思決定・監督と業務執行を分離することにより、取締役会の活性化、意思決定の迅速化および業務執行機能の充実を図っています。

また、取締役会には監査役が出席することにより、経営の業務執行に対する監査機能を確保しています。なお、取締役会の緊張感を高めるとともに経営責任の明確化を図るため、取締役の任期を1年とし、取締役会の機能強化に努めています。

2025年度の取締役会では、業務計画やコンプライアンス・プログラムの策定、店舗ネットワークの見直しなど、経営に関する重要事項や業務執行の決議のほか、業務執行状況やリスク状況、サステナビリティへの取組状況などについて報告を行いました。

監査役会

監査役会は原則毎月開催しています。監査役会で決議された監査方針および監査計画に基づき、監査に関する重要事項の決議、協議、報告などを行っています。

常務会

常務会は、経営に関する重要事項について決議または協議するとともに業務全般の統制・管理を行っています。

経営諮問会議

取締役会の任意の諮問会議である経営諮問会議は、取締役などの指名・報酬などについて提言を行っています。

氏 名		OKBにおける現在の地位	取締役会	監査役会	常務会	経営諮問会議
境	敏幸	取締役会長 (代表取締役)	●		●	○
林	敬治	取締役頭取 (代表取締役)	●		●	●
土屋	諭	取締役専務執行役員	○		○	
五藤	義徳	取締役専務執行役員	○		○	
金森	靖	取締役常務執行役員	○		○	
小池	剛	取締役常務執行役員	○		○	
森口	祐子	独立 社外取締役	○			○
清水	千弘	独立 社外取締役	○			○
鮎京	正訓	独立 社外取締役	○			○
浦松	鉄也	常勤監査役		●		
田邊	孝平	常勤監査役		○		
富成	義郎	独立 社外監査役		○		○
祖父江	敏雄	独立 社外監査役		○		○
後藤	勝利	常務執行役員			○	
山田	誠	常務執行役員			○	
岡田	恒一	常務執行役員			○	

●：議長 ○：構成員

業務の適正性を確保する体制

「内部統制システムの構築に関する基本方針」を策定し、コンプライアンスやリスク管理をはじめとした体制面の一層の充実と実効性の確保に努めています。また、内部統制報告制度への対応として、財務報告の適正性を確保するための体制整備に努めています。

頭取を委員長とした「コンプライアンス委員会」を年2回の定期開催に加え、随時開催するなど、法令等遵守の取り組みを強化しています。また、コンプライアンス実践の具体的手続きと手順を明確にした「コンプライアンス・マニュアル」を全役職員が閲覧可能なイントラネットに掲載するとともに、階層別の各研修会においても積極的に法令等遵守の啓蒙と風土醸成に取り組んでいます。

内部監査

業務の健全かつ適切な運営を確保し、これにより経営目標の達成に貢献するため、被監査部門から独立した「監査部」が、信用リスクやコンプライアンスなどの各種リスク管理態勢の適切性と有効性について検証・評価し、問題点の改善方法の提言などを行っています。

内部監査の高度化を図るため、中期監査計画に基づき、以下の取り組みを行っています。

- 経営戦略の遂行・浸透状況、経営資源配分の適切性など、経営戦略を対象とした監査の実施
- 態勢やプロセスに対するアセスメントとフィードバックを重視した監査の実施
- 内部監査の管理体制、適格性の客観的評価と監査スキル向上を狙いとした品質評価の実施
- グループ会社監査部門との連携強化によるグループ全体の監査品質向上およびグループガバナンス強化

コーポレートガバナンス

取締役会全体の実効性に関する分析・評価

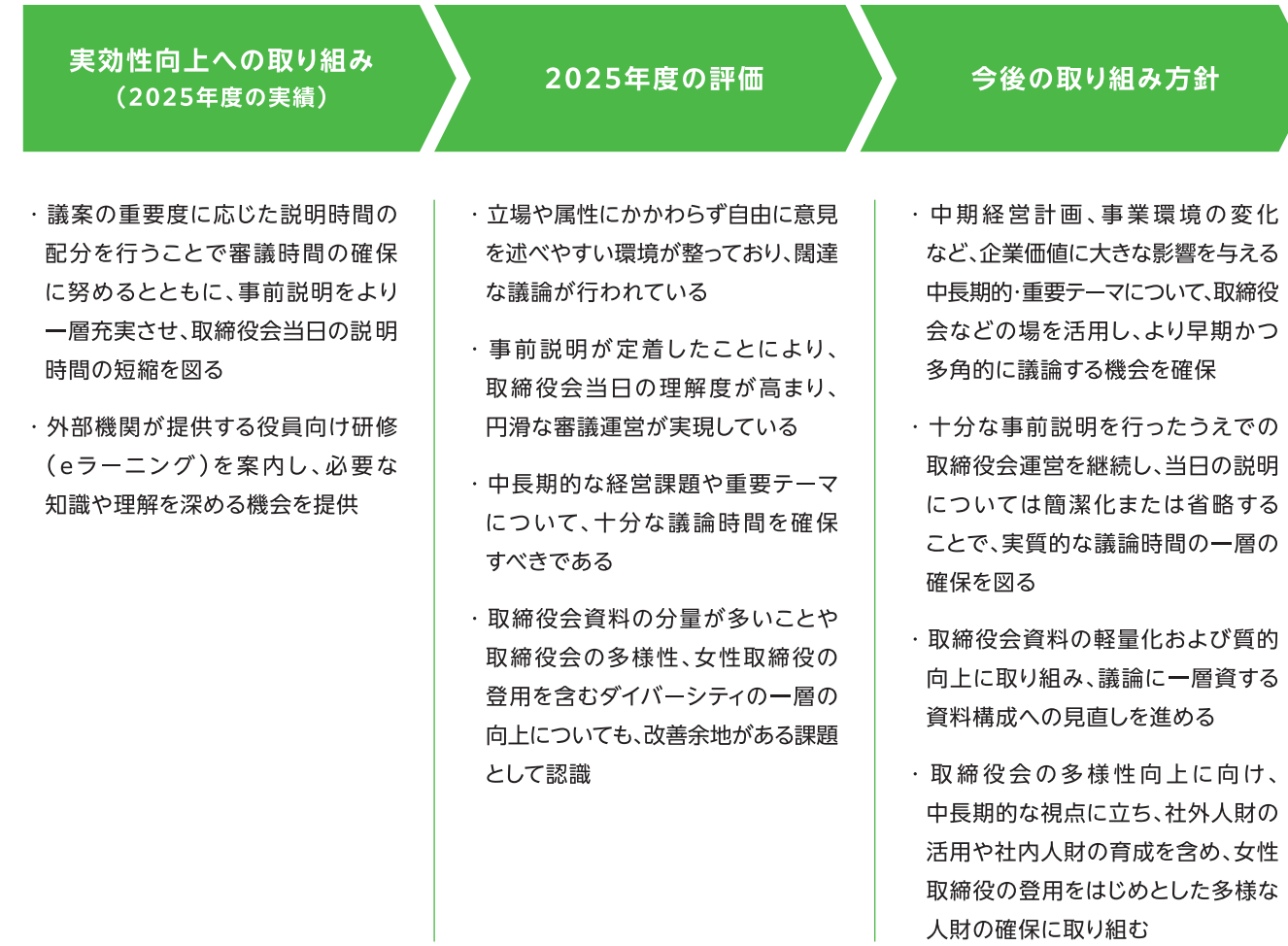
OKBでは、取締役会全体の実効性について、毎年、分析および評価を実施しています。2025年度においては、これまで取り組んできた取締役会運営の改善状況を検証するとともに、今後の実効性向上に向けた課題を明確化することを目的として、自己評価を中心とした分析・評価を行いました。

評価方法

取締役、監査役に加え、取締役会にオブザーバー参加している常務執行役員、執行役員の計20名に対して無記名の自己評価アンケートを実施しました。さらに、アンケート結果を補完し、より実態に即した分析を行うため、取締役および監査役に対する個別インタビューを実施し、定性的な意見も踏まえた総合的な評価としました。

アンケート内容：取締役会の構成、運営状況、審議内容など17項目の設問と自由記述による意見聴取

実効性向上に向けた対応状況



これらの取り組みを通じて取締役会の実効性を継続的に向上させ、持続的な企業価値の向上を図っていきます。

取締役、監査役および執行役員の選解任方針の概要

取締役・監査役

取締役については「取締役の選解任方針」に基づき、OKBグループの持続的な発展と中長期的な企業価値向上に資する十分な経験と専門性を有し、経営戦略を着実に遂行・実現できる者などを選任基準としています。選任にあたっては経営諮問会議の協議および提言を踏まえ、取締役会の決議により候補者を指名・決定し、株主総会に付議します。

社外取締役については、社外取締役の独立性を確保するため「社外役員の独立性判断基準」を満たすものとし、本質的な課題やリスクについて適時適切に経営陣などに対し意見表明や指導・監督を行う能力を有する者などを選任基準としています。

監査役については「監査役の選解任方針」に基づき、OKBグループの健全で持続的な成長と中長期的な企業価値の創出を

実現し、社会的信頼に応える良質な企業統治体制を確立しうる者を選任します。選任にあたっては経営諮問会議の協議および提言を踏まえ、監査役会の同意を得た上で、取締役会の決議により候補者を指名・決定し、株主総会に付議します。社外監査役は、社外監査役の独立性を確保するため「社外役員の独立性判断基準」を満たすものとし、本質的な課題やリスクについて適時適切に取締役などに対し意見表明や指導・監督を行う能力を有する者などを選任基準としています。

また、取締役および監査役の解任については、経営諮問会議の協議および提言を踏まえ、取締役会の決議により解任案を決定し、株主総会に付議します。

執行役員

OKBグループの業務執行の責任者となりうる者で、実績・経験・人格・識見などを勘案し、持続可能な経営体制の確立や組織の活性化などの観点も考慮し選任しています。

選解任にあたっては、経営諮問会議の協議および提言を踏まえ、取締役会の決議により選任・解任を決定します。

社外取締役の選任理由

森口 祐子
森口祐子氏は、2020年6月より当社社外取締役を務めており、プロスポーツ選手として長年培った幅広い見識と豊富な経験を有しています。同氏は過去に社外役員となること以外の方法で会社経営に関与した経験はありませんが、今後も社外取締役としての当社経営全般に対する適切な提言や助言により、経営の透明性・公正性の確保および向上に重要な役割を果たしていただくことを期待し、社外取締役に選任しています。

清水 千弘
清水千弘氏は、2024年6月より当社社外取締役を務めており、経済学者として長年培った不動産、金融、情報科学などの幅広い見識と豊富な経験を有しています。同氏は過去に社外役員となること以外の方法で会社経営に関与した経験はありませんが、今後も社外取締役としての当社経営全般に対する適切な提言や助言により、経営の透明性・公正性の確保および向上に重要な役割を果たしていただくことを期待し、社外取締役に選任しています。

鮎京 正訓
鮎京正訓氏は、2025年6月より当社社外取締役を務めており、法学者として長年培った国内外の司法制度や法律に関する幅広い見識のほか、名古屋大学の理事・副総長や、愛知県公立大学法人の理事長として大学経営に携わった豊富な経験を有しています。今後も社外取締役としての当社経営全般に対する適切な提言や助言により、経営の透明性・公正性の確保および向上に重要な役割を果たしていただくことを期待し、社外取締役に選任しています。

サクセッションプラン

持続可能な経営体制の確立を目的に、客観性・透明性・適時性ある代表取締役、取締役、監査役、執行役員の後継者候補の選定に向けて、経営者に相応しい人材の持続的な確保・育成に関する考え方を定めた「持続的な後継者計画(サクセッションプラン)」に係るガイドライン」を制定しています。

サクセッションプランでは、一定人数の候補者を、時代に即応した経営者として求められる要素と照らし合わせて評価のうえ、「人材プール」として選拔し、階層に応じたOn-JT(戦略的配置・課題遂行)、Off-JT(教育・研修)による育成を行っています。

また、後継者計画に関する事項は経営諮問会議で協議しており、社外役員からの豊富な見識に基づく助言・提言によりサクセッションプランの実効性の向上に努めています。

コーポレートガバナンス

取締役・監査役のスキル・マトリックス

取締役・監査役が保有する専門性と経験は以下の通りです。

氏 名		OKBにおける現在の地位	専門性と経験							
			企業経営・企業戦略	営業CS	リスク管理・法務・コンプライアンス	会計財務	人事・人財開発	IT・システム	市場運用	グローバル経験
境	敏幸		取締役会長 (代表取締役)	●	●	●	●	●	●	●
林	敬治		取締役頭取 (代表取締役)	●	●	●	●	●	●	
土屋	諭		取締役専務執行役員	●	●	●		●	●	●
五藤	義徳		取締役専務執行役員	●	●		●		●	●
金森	靖		取締役常務執行役員	●		●	●		●	
小池	剛		取締役常務執行役員	●	●	●				
森口	祐子	独立	社外取締役		●		●			●
清水	千弘	独立	社外取締役	●				●	●	●
鮎京	正訓	独立	社外取締役	●		●				●
浦松	鉄也		常勤監査役	●	●		●			
田邊	孝平		常勤監査役	●	●	●				●
富成	義郎	独立	社外監査役	●		●		●		●
祖父江	敏雄	独立	社外監査役	●	●	●	●			

・各人の有するすべての専門性や経験を表すものではありません

役員報酬

取締役・監査役の報酬の額またはその算定方法の決定方針

取締役の報酬は、確定金額報酬、業績連動型報酬およびストック・オプション報酬で構成しています。なお、社外取締役については確定金額報酬のみとしています。

取締役の確定金額報酬は年額350百万円以内、業績連動型報酬は当期純利益水準に応じて算出された金額の報酬枠内、ストック・オプション報酬は年額90百万円以内とすることを、2010年6月24日開催の第198期定時株主総会にて承認いただいております。

監査役の報酬は、独立性と中立性を確保するため、確定金額報酬のみとしています。監査役の確定金額報酬は年額80百万円以内とすることを2010年6月24日開催の第198期定時株主総会で承認いただいております、配分は監査役会で決定しています。

取締役の報酬等に関する基本方針の概要

- ①基本方針
- 当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株価や業績との連動性を重視した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。具体的には、取締役の報酬は、基本報酬としての確定金額報酬、業績連動型報酬及びストック・オプション報酬により構成し、社外取締役にについては、その職務に鑑み確定金額報酬のみを支払うこととする。
- ②確定金額報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針
(報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む。)
- 当社の取締役の確定金額報酬は、月例の固定報酬とし、役位、職責などに応じて、当社の業績、従業員給与の水準も考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとする。
- ③業績連動報酬等並びに非金銭報酬等の内容及び額又は数の算定方法の決定に関する方針
(報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む。)
- 業績連動型報酬は、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金銭報酬とし、各事業年度の当期純利益水準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。非金銭報酬としてのストック・オプション報酬は、中長期的な企業価値向上との連動性を強化した報酬構成とするため、権利行使時の株式1株当たり払込金額を1円とする新株予約権を用いた株式報酬型ストック・オプションとし、確定金額報酬に応じて算出された額を基に、毎年一定の時期に割当てる。
- ④金額報酬の額、業績連動報酬等の額又は非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針
- 取締役の種類別の報酬割合については、報酬体系に係る上記①の基本方針に沿った構成とする。その内容については経営諮問会議に諮問するものとし、取締役頭取は経営諮問会議の提言内容を踏まえて、種類別の報酬割合の範囲内で取締役の個人別の報酬の内容を決定することとする。
- ⑤取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項
- 個人別の報酬額については、取締役会決議に基づき取締役頭取がその具体的内容について委任を受けるものとし、その権限の内容は、各取締役の確定金額報酬の額及び各取締役の業務実績等を踏まえた業績連動型報酬の評価配分とする。取締役会は、当該権限が取締役頭取によって適切に行使されるよう、経営諮問会議に諮問するものとし、上記の委任を受けた取締役頭取は経営諮問会議の提言内容を踏まえて決定することとする。なお、ストック・オプション報酬についても経営諮問会議に諮問するものとし、その提言内容を踏まえて取締役会で取締役個人別の新株予約権割当個数を決議する。

社外取締役メッセージ



社外取締役

清水 千弘

Chihiro Shimizu

社外取締役

森口 祐子

Yuko Moriguchi

社外取締役

鮎京 正訓

Masanori Aikyo

唯一の女性役員として
多面的な視点で経営を監督する



Q1. 社外取締役として、どのような視点で経営に関与されていますか。

唯一の女性役員である私だからこそ気づける点があると思いますので、多面的な視点を常に意識しています。特に、ルールやコンプライアンスに対しては厳正に向き合う姿勢を大切にしています。スポーツの世界と同じで、ルールが守られてこそ信頼が成り立ちますし、それこそが私に求められている役割だと考えています。

一方で多様な視点の取り込みは課題でもあり、とりわけ経営層における女性登用を一層進めていく必要があります。「女性役員を増やすこと」自体が目的ではありませんが、価値観やお客さまとの向き合い方など男女で異なる視点が存在するのは事実です。OKBが持続的に成長していくためには女性社員の活躍は不可欠であり、ロールモデルを増やすためにも女性社員との座談会を毎年行い、私の経験や考えを伝えるようにしています。

Q2. 取締役会の運営状況について、評価と改善点を教えてください。

取締役会の議案については社外役員への事前説明が充実し、内容への理解度をより深めたうえで議論ができるようになりました。以前は一部のメンバーに発言が偏る場面もありましたが、現在は形式的な意思決定機関にとどまらず、各メンバーが専門性に基づいて主体的に発言し、充実した議論が行われるようになっています。こうした土台には、境会長と林頭取の誠実な姿勢があり、二人のリーダーシップが、取締役会全体の健全な運営を支えていると感じています。

課題としては、先ほども申し上げたように取締役会における男女比の偏りが挙げられます。多様な視点の必要性を今後も継続的に提言していきたいと思っています。

Q3. OKBのサステナビリティに対する取り組みの評価と今後の展望についてお聞かせください。

OKBグループではマテリアリティを設定し、測定指標に基づいてサステナビリティを巡る課題に対応しています。取り組みは着実に進展しており、取締役会においても定期的に報告を受けています。

一方でこれらの取り組みが現場レベルで浸透しているのかという点には課題があると感じています。経営が「サステナビリティの重要性」を掲げていても、その意義や成果が社員一人ひとりに十分に理解されていなければ、実効性のある取り組みとは言えません。トップと現場の認識にズレがあると、働きがいや組織力にも影響します。従業員一人ひとりがサステナビリティにおける自らの役割と価値を理解し、主体的に行動ができる組織をつくることが重要と考えています。

Q4. 企業価値向上のために重要なことは何でしょうか。

地方銀行の価値は、地域に提供できる商品・サービスや金融機能だけにとどまりません。いかにお客さまに寄り添い、信頼関係を築けるかが本質であると考えています。株価などの指標だけでは測ることができない地域との信頼関係や、長年築いてきた取引基盤といった目に見えない財産こそが、真の価値です。「お客さま目線」を大切に展開してきたOKBの先進的な取り組みは、ステークホルダーに「次は何をしてくれるのか」という期待感を抱かせています。今後もそう思われる存在であり続けることが企業価値の向上にもつながると思っています。



「目に見えない価値」を
資本市場へ発信していくべき

OKBグループは
サステナビリティに対して
果敢に取り組む必要がある

Q1. 社外取締役として、どのような視点で 経営に関与されていますか。

私は、大学でファイナンス、不動産経済学、AI・データサイエンスを教育・研究する立場から、気候変動をはじめとする世界的なリスクや、人口減少・高齢化という地域特有の課題を踏まえ、経営の意思決定が地域経済の構造変化や資産市場の動向を的確に捉えた事実認識に基づいているか、という視点で経営の監督にあたっています。

中期経営計画「Always～変わらぬ想いで、明日を変える～」の方向性については評価している一方で、金利の正常化局面においては、各施策を「活動量」だけで評価せず、収益力や資本効率といった具体的な成果に結び付けていく規律が一層重要です。短期的な利益の追求にとどまらず、長期的な企業価値の向上を通じて地域のリスクをマネジメントするという観点から、経営陣と率直な対話を重ねています。

Q2. 取締役会の運営状況について、 評価と改善点を教えてください。

取締役会では、本年度は特に、中期経営計画の進捗、資本政策とリスクアベタイトなどの議題に重点的に時間を配分し、説明を受けるだけでなく、その前提や代替案にまで踏み込んだ議論を行いました。

実効性評価においても、議論の深度や情報提供の質について率直な指摘がなされており、先進企業の事例研究も取り入れながら継続的な改善を進めています。今後は、重要案件に十分な時間を割く運営、反対意見や異なる視点が一層出やすい議論の場づくり、決定事項の実行状況を検証するモニタリングの強化が課題であると考えています。

Q3. OKBのサステナビリティに対する取り組みの 評価と今後の展望についてお聞かせください。

サステナビリティへの取り組みについては、CO₂排出量の削減目標を2030年度までに「75%削減（2013年度比）」へ引き上げるなど、着実に前進しています。「OKBソーラーパーク養老」によるエネルギーの地産地消の推進は、地域に密着するOKBらしい取り組みであると評価しています。

人的資本については、世代間の人財バランスの是正やAI普及を見据えた融合と生産性向上など、時代の変化に合わせた人財ポートフォリオの再構築が進む一方、その成果を定量的に測定し、開示の質を高めることが次の課題です。さらに、ガバナンスの高度化を通じて、こうした取り組みの実効性を担保することが重要であると考えています。

Q4. 企業価値向上のために 重要なことは何でしょうか。

企業価値の向上には、PBRや資本コストを意識しつつ、資本効率と成長投資のバランスをとる経営に加え、地域との信頼関係をはじめとする「目に見えない価値」を可視化し、資本市場に発信していくことが不可欠です。

同時に、長期ビジョンである「地域と社員を幸せにするOKBグループ」の実現に向けては、地域・お客さま・従業員とのつながりから社会的価値を創出し、それを経済的価値・株主価値へと循環させていくことも重要です。

OKBグループの持続的な成長が、資本市場から適正に評価されるように、今後も経営に対して建設的な問いを投げかけ、ステークホルダーの長期的利益に資する監督に努めていきます。

Q1. 社外取締役として、どのような視点で 経営に関与されていますか。

これまでの大学の副総長や理事長を務めた視点から経営に関与するようにしています。教育機関での経験から申し上げますと、特に重要なのはインシデントやコンプライアンス違反が発覚した際に多面的な視点から本質を見極め、迅速かつ的確に対応する姿勢であると考えています。

近年、ハラスメントをはじめとするコンプライアンス問題は、どの組織にも起こり得る重要な経営課題です。法制度や社会的要請は常に変化しており、知らないこと自体がリスクとなります。誰もが被害者にも加害者にもなり得るという認識を持つことが不可欠です。こういった事象が発生した際の対応方法を含め外部専門家による研修を実施するなど、多くの知見を積極的に取り入れながら、経営陣をはじめ組織として継続的に学びを深めていくことが大切だと考えています。

Q2. 取締役会の運営状況について、 評価と改善点を教えてください。

OKBの社外取締役に就任して1年が経過しましたが、取締役会の雰囲気は極めて良好で、率直な意見を述べやすく、相互に議論を深められる点が評価できます。OKBの社風の表れとも言えるでしょう。そのため、私自身も積極的に意見を述べています。

取締役会は時間的な制約もあり、付議事項に対する審議や意思決定が中心になりがちです。そのため、「OKBグループの今後の方向性」など中長期的かつ本質的なテーマについて、自由闊達に意見を交わす機会はやや限定的になっています。この点については、例えば年に数回、テーマを設定した意見交換会や勉強会のような機会を増やすことが有効ではないかと考えています。

Q3. OKBのサステナビリティに対する取り組みの 評価と今後の展望についてお聞かせください。

地域に貢献していくOKBグループとして、地域課題の解決や環境保全などのサステナビリティには果敢に取り組む必要があります。ただ、これらの課題は決してOKBのみで解決できるものではありません。例えば女性活躍の推進については、OKBのみならず日本の社会においても改善の余地が大きい分野だと思っています。こうした課題に対し地域をリードする金融機関として積極的に取り組むべきと考えます。

一方でスタートアップ支援への取り組みは、非常に意義のある活動が展開されていると感じています。OKB SCLAMBが岐阜大学と連携することで、若い世代の多様なアイデアに触れ、それを事業化・成長支援につなげていく動きは、地域のイノベーション創出と持続的成長の両面に資する重要な取り組みです。今後も、この取り組みをさらに深化させていただきたいです。

Q4. 企業価値向上のために 重要なことは何でしょうか。

これまで私はOKBのお客さまと接する機会がありませんでしたが、イベントで初めて多くのお客さまとお話しする機会を得ました。そこで最も強く感じたのは、お客さまのOKBに対する「強い期待と信頼」です。企業価値の向上は、株価やPBRといった評価指標に結び付きませんが、これらはOKBグループとお客さまとの繋がりや信頼関係があってこそです。この大切な財産を守り、育てながらステークホルダーの期待に応え続けることが、企業価値を高めていくうえで重要ではないかと思っています。

役員一覧

取締役



境 敏幸

林 敬治

土屋 諭

五藤 義徳

金森 靖

小池 剛

監査役



森口 祐子

清水 千弘

鮎京 正訓

浦松 鉄也

田邊 孝平

富成 義郎

祖父江 敏雄

取締役会長(代表取締役)

1 境 敏幸

1979年 4月 当社入社
2006年 5月 当社経営管理部長
2009年 4月 当社各務原支店長
2011年 5月 当社総合企画部長
6月 当社取締役総合企画部長
2017年 6月 当社常務取締役総合企画部長
2018年 5月 当社常務取締役
6月 当社専務取締役
2019年 6月 当社取締役頭取
2024年 6月 当社取締役会長(現任)

取締役頭取(代表取締役)

2 林 敬治

1982年 4月 当社入社
2000年 5月 当社一宮南支店長
2002年 5月 当社則武支店長
2005年 3月 当社県庁前支店長
2007年 5月 当社業務開発部長
2010年 5月 当社羽島支店長
2012年 5月 当社岐阜支店長
2013年 4月 当社執行役員岐阜支店長
2014年 6月 株式会社OKBフロント社長
2015年 6月 株式会社明星社長
2019年 6月 当社常務取締役
2024年 6月 当社取締役頭取(現任)

取締役専務執行役員

3 土屋 諭

2003年 4月 オリックス株式会社入社
2011年 4月 株式会社みずほフィナンシャルグループ
(株式会社みずほ銀行・みずほ信託銀行株式会社)入社
2014年 5月 当社入社
当社名古屋支店副支店長
2016年 5月 当社執行役員名古屋支店長
2017年 6月 当社取締役名古屋支店長
2018年 5月 当社取締役愛知法人営業部長
6月 当社常務取締役愛知法人営業部長
2019年 5月 当社常務取締役
2024年 6月 当社取締役常務執行役員
2026年 6月 当社取締役専務執行役員(現任)

常勤監査役

10 浦松 鉄也

1989年 4月 当社入社
2008年 4月 当社東京事務所長
2012年 8月 当社多治見支店長
2014年 4月 当社多治見支店長
兼公務金融部岐阜県プロジェクト課公務推進役
2014年 5月 当社秘書室長
2020年 5月 当社総務部長
2024年 5月 当社秘書室付部長
6月 当社常勤監査役(現任)

常勤監査役

11 田邊 孝平

1986年 4月 当社入社
2007年 5月 当社おがせ支店長
2010年 4月 当社北方支店長
2012年 5月 当社桑名支店長
2015年 5月 当社審査部長
兼審査部経営革新サポートセンター所長
2018年 5月 当社執行役員支店部長
2019年 5月 当社執行役員法人営業部長
2020年 5月 株式会社OKB信用保証社長
2023年 5月 当社営業支援部長
6月 当社統括執行役員営業統轄部長
2024年 5月 当社統括執行役員営業統轄部長
6月 当社取締役常務執行役員営業統轄部長
2025年 5月 当社取締役常務執行役員
6月 当社常勤監査役(現任)

業務執行体制

会長(取締役を兼務) 境 敏幸

頭取(取締役を兼務) 林 敬治

専務執行役員(取締役を兼務) 土屋 諭

専務執行役員(取締役を兼務) 五藤 義徳

常務執行役員 後藤 勝利

常務執行役員(取締役を兼務) 金森 靖

常務執行役員 山田 誠

常務執行役員(取締役を兼務) 小池 剛
人事部長

常務執行役員 岡田 恒一

執行役員 河村 宗寛
名古屋支店長

執行役員 安田 次朗
市場金融部長

執行役員 松岡 庸介
監査部長

執行役員 伊藤 博朗
経営企画部長

執行役員 佐曾利 浩二
岐阜支店長 兼 千手堂支店長
兼 今小町支店長 兼 梅林支店長

執行役員 春田 直人
本店営業部長

取締役専務執行役員

4 五藤 義徳

1987年 4月 当社入社
2008年 5月 株式会社共立総合研究所
(現 株式会社OKB総研)副社長
2011年 5月 当社名古屋支店副支店長
2013年 5月 当社勝川支店長
2015年 5月 当社執行役員
株式会社共立総合研究所
(現 株式会社OKB総研)社長
2017年 6月 当社取締役
株式会社OKB総研社長
2020年 6月 当社統括執行役員
株式会社OKB総研社長
2021年 5月 当社統括執行役員総合企画部長
2024年 6月 当社取締役常務執行役員総合企画部長
2025年 5月 当社取締役常務執行役員
2026年 6月 当社取締役専務執行役員(現任)

取締役常務執行役員

5 金森 靖

1987年 4月 当社入社
2015年 4月 当社関連事業部部長代理
2016年 5月 当社市場金融部長
2017年 5月 当社執行役員市場金融部長
2021年 4月 当社関連事業部付部長
5月 当社関連事業部長
6月 当社統括執行役員関連事業部長
2024年 6月 当社取締役常務執行役員
関連事業部長
2026年 5月 当社取締役常務執行役員(現任)

取締役常務執行役員

6 小池 剛

1993年 4月 当社入社
2013年 2月 当社高富支店長
2015年 6月 当社支店部地方創生センター所長
2017年 8月 当社大垣駅前支店長
2019年 1月 当社経営管理部長
兼経営管理部コンプライアンス統轄センター所長
2021年 5月 当社執行役員人事部長
2026年 6月 当社取締役常務執行役員人事部長(現任)

監査役(社外監査役)

12 富成 義郎

1981年 4月 東邦瓦斯株式会社入社
1999年 6月 同社企画部技術・調査マネジャー
2000年 6月 同社生産計画部第一企画マネジャー
2003年 6月 同社生産計画部長
2006年 6月 同社企画部長
2009年 6月 同社執行役員
2011年 6月 同社常務執行役員
2012年 6月 同社取締役常務執行役員
2015年 6月 同社取締役専務執行役員
2016年 6月 同社代表取締役社長執行役員
2021年 6月 同社代表取締役会長
2024年 6月 当社社外監査役(現任)
2025年 4月 東邦瓦斯株式会社取締役
6月 同社相談役(現任)

監査役(社外監査役)

13 祖父江 敏雄

1986年 4月 株式会社富士銀行入行
2008年 4月 株式会社みずほ銀行人事部室長
2010年 4月 同行横浜駅前支店長
兼横浜駅前支店横浜駅前第一部長
株式会社みずほフィナンシャルグループお客さまサービス部長
株式会社みずほ銀行お客さまサービス部長
株式会社みずほコーポレート銀行お客さまサービス部長
みずほ信託銀行株式会社執行役員コンプライアンス統括部長
2015年 4月 株式会社みずほフィナンシャルグループ常務執行役員
2016年 4月 株式会社みずほフィナンシャルグループ常務執行役員
リスク管理グループ副担当役員
兼コンプライアンス統括グループ副担当役員
みずほ信託銀行株式会社常務取締役兼常務執行役員
リスク管理グループ長兼コンプライアンス統括グループ長
兼審査グループ長
2018年 4月 みずほ信託銀行株式会社常務取締役兼常務執行役員
リスク管理グループ長兼コンプライアンス統括グループ長
2019年 4月 みずほ不動産調査サービス株式会社代表取締役社長
2020年 3月 株式会社パレスホテル常務取締役
2022年 3月 同社専務取締役
2026年 6月 当社社外監査役(現任)

取締役(社外取締役)

7 森口 祐子

1975年 12月 日本女子プロゴルフ協会(JLPGA)入会
1990年 岐阜県スポーツ栄誉賞 受賞
1992年 JLPGAツアー 永久シード獲得
1994年 岐阜県県民栄誉賞 受賞
2012年 3月 岐阜県教育委員
2015年 6月 株式会社ゴールドウイン社外取締役
2019年 1月 日本プロゴルフ殿堂入り
2020年 6月 当社社外取締役(現任)
2024年 3月 ファットイージー株式会社社外取締役(現任)
6月 岐阜県カンントリー倶楽部理事長(現任)

取締役(社外取締役)

8 清水 千弘

1992年 4月 財団法人日本不動産研究所入所
2000年 11月 株式会社リクルート住宅総合研究所
(現 Suumoリサーチセンター)主任研究員
2010年 4月 龍潭大学経済学部・大学院経済学研究科教授
2016年 4月 日本大学スポーツ科学部教授
2018年 4月 金融庁金融研究センター特別研究員
2021年 11月 アールエムトラスト株式会社社外取締役
2022年 4月 株式会社property technologies社外取締役
11月 一般社団法人地域未来創造大学校 次世代まちづくりスクール
代表理事・校長
2023年 4月 一橋大学ノーンシャル・データサイエンス研究科教授(現任)
株式会社くふうカンパニー
(現 株式会社くふうカンパニーホールディングス)
社外取締役(現任)
2024年 6月 当社社外取締役(現任)

取締役(社外取締役)

9 鮎京 正訓

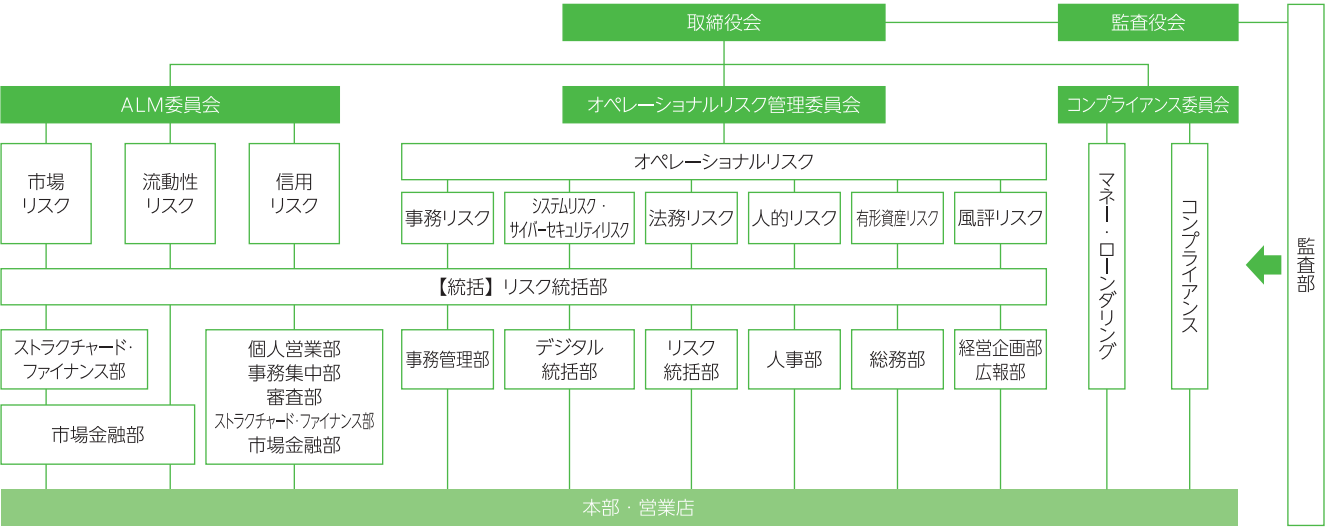
1992年 4月 名古屋大学大学院国際開発研究科教授
2000年 4月 同大学大学院法学研究科教授
2002年 4月 同大学法政国際教育協力研究センター教授
2006年 4月 同大学大学院法学研究科教授
同大学法政国際教育協力研究センター長
2010年 4月 同大学大学院法学研究科長・法学部長
2012年 4月 同大学理事・副総長
2015年 4月 愛知県公立大学法人理事長
名古屋大学名誉教授(現任)
2025年 6月 当社社外取締役(現任)

リスク管理

リスク管理体制

リスク管理に関する取組方針や組織体制などを定めた「リスク管理方針」や、リスク区分ごとに定めた各種リスク管理規定などに則り、リスクの内容や規模を踏まえた適正かつ有効なリスク管理体制を整備・確立した上で、リスクと収益のバランスを図りながら適切なリスク管理に努めています。

具体的には、ALM委員会などのリスク管理関連の委員会を設置しているほか、各種リスクを統合的に管理する部署やリスク区分ごとに統括管理部署と所管部署を設置し、これらのリスク管理部門からリスク状況を定期的および必要に応じて随時、経営陣に直接報告する態勢を整備しています。また、他の部署から独立した監査部において、リスク管理の適切性や有効性の確認なども行っています。



信用リスク管理

信用リスクとは、与信先の財務状況の悪化などにより、資産の価値が減少ないし消失し、損失を被るリスクをいいます。OKBでは、「信用リスク管理規程」および信用リスクに関する諸規定に則り、個別貸出案件ごとの審査・管理を行うとともに、貸出資産全体のポートフォリオ管理の両面から、貸出資産の健全性の維持・向上を図っています。審査・管理においては、審査部門の独立性を堅持しつつ、個別案件ごとにその公共性、安全性、収益性、成長性などの原則に諮り、厳正な与信判断を行っています。また、貸出資産全体のポートフォリオ管理においては、信用格付ならびに自己査定の実施、貸出の業種別構成、規模別・地域別構成など貸出資産全体の状況について定期的なチェックを行い、バランスのとれた貸出資産の構築に努めています。

市場リスク管理

市場リスクとは、金利、為替、株式などのさまざまな市場のリスク・ファクターの変動により、資産・負債の価値が変動し損失を被るリスクや資産・負債から生み出される収益が変動し損失を被るリスクをいい、主に、金利リスク、為替リスク、価格変動リスクがあります。OKBでは「市場リスク管理規程」に則り、各種の限度額管理などを通してこれらのリスクを適切にコントロールしています。また、市場部門（フロントオフィス）から市場リスク管理部門（ミドルオフィス）と事務管理部門（バックオフィス）を分離して、牽制機能が発揮できる組織体制を整備しています。

リスク管理の高度化

2024年度から統合・市場リスク管理の新たな枠組みに基づき、管理機能の実効性を強化する施策を実施しています。

- リスクテイクの目的・効果に即した感応量コントロール(リスクアベタイト)
- 「許容損失限度額」と「アクションプラン」の新設による損失抑制機能の強化
- 予兆管理の強化（「想定外損失」・「想定損失」の見える化）

流動性リスク管理

流動性リスクとは、運用と調達の間隔のミスマッチや予期せぬ資金の流出により、必要な資金確保が困難になることや通常よりも著しく高い金利での資金調達を余儀なくされることにより損失を被るリスク（資金繰りリスク）と、市場の混乱などにより市場において取引ができなかったり、通常よりも著しく不利な価格での取引を余儀なくされることにより損失を被るリスク（市場流動性リスク）をいいます。OKBでは、「流動性リスク管理規程」に則り、保守的な資金繰り運営に努めています。また、不測の事態に備えて「流動性危機時対応策」を定め、速やかに対応できるよう態勢を整備しています。

ALM委員会の機能

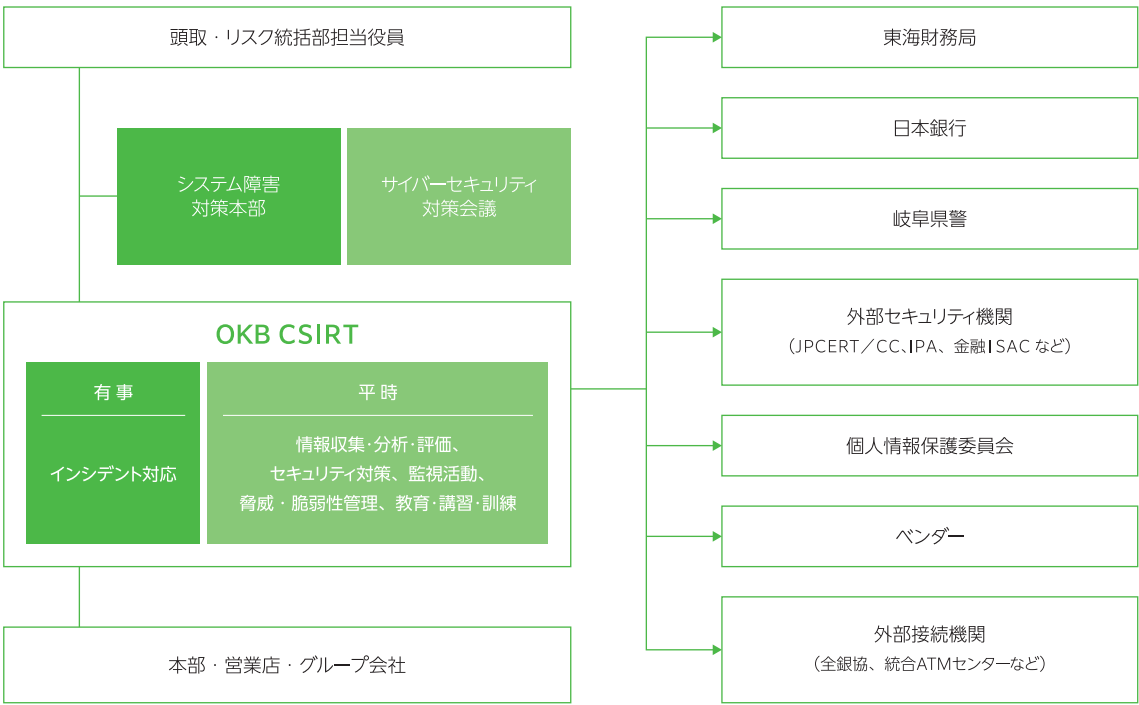
毎月開催される「ALM委員会」では、市場リスク、流動性リスク、信用リスクを対象に、これらのリスクを許容範囲内に制御し収益性の向上を図ることを目的として、有価証券の運用方針や資金繰り方針などを審議し決定しています。

オペレーショナルリスク管理

オペレーショナルリスクとは、銀行の業務の過程、役職員の活動、システムが不適切であること、または外生的な事象により損失を被るリスクをいいます。OKBでは、「オペレーショナルリスク管理規程」に則り、①事務リスク②システムリスク③サイバーセキュリティリスク④法務リスク⑤人的リスク⑥有形資産リスク⑦風評リスクに分類して、リスク管理に取り組んでいます。また、定期的で開催される「オペレーショナルリスク管理委員会」では、オペレーショナルリスクに関する状況を把握し、対応策などを協議することにより、リスク管理の実効性の向上に努めています。

サイバーセキュリティへの対応

サイバーセキュリティリスクを経営上の重要課題の一つとして位置付け、「サイバーセキュリティ管理に関する基本方針」および「サイバーセキュリティリスク管理規程」を制定しています。経営陣のリーダーシップのもと、サイバー攻撃の脅威に対応するため、部門横断的な組織であるCSIRTを設置し、早期警戒および緊急時対応を目的とした管理体制を整備しています。



コンプライアンス（法令等遵守）

コンプライアンスとは、法令や社内の規定・規則などを厳格に遵守し、社会的規範を全うすることです。OKBでは、銀行の公共的使命や社会的責任を重く受け止め、コンプライアンス態勢の確立こそが、お客さまや株主の皆さまからの信頼につながる第一歩と認識し、態勢の強化と実践に努めています。

コンプライアンス態勢を確立するための組織として、本部内にコンプライアンス統轄センターを設置し、各部店に配置したコンプライアンス責任者・担当者との連携により、本部と営業店が一体となった取り組みを進めています。また、頭取を委員長とした「コンプライアンス委員会」を開催し、コンプライアンス態勢の充実、「コンプライアンス・マニュアル」や「コンプライアンス・プログラム」の策定・見直し、役職員への啓蒙活動などを行っています。

「コンプライアンス・マニュアル」は全役職員が閲覧可能な社内イントラネットに掲載され、コンプライアンス実践の具体的な手続きと手順を明確にし、かつ実践することによって、法令等遵守の風土醸成に取り組んでいます。さらに階層別の各研修会においても、コンプライアンス教育プログラムの中で積極的に法令等遵守の啓蒙と徹底を図っています。

内部通報制度

法令違反行為の早期発見・是正を目的に社員等から報告・相談を受け付ける内部通報窓口を設け、社員等がコンプライアンスなどに関する問題を直接、報告・相談できる態勢を整えています。

公益通報者保護法に基づいて運営しており、通報者があらゆる面で不利益な取り扱いを受けることがないよう徹底しています。コンプライアンスに関するものはリスク統括部コンプライアンス統轄センター、ハラスメントに関するものは人事部に窓口を設置しているほか、外部弁護士を外部相談窓口として設置しています。

通報を受けた場合、内容に応じて事実関係などの調査を行い、コンプライアンス違反やハラスメントが発覚した場合は是正措置や再発防止策などを実施します。通報者に対しては、プライバシーなどの保護に支障がない範囲で調査の進捗状況、是正措置などの実施内容を遅延なく通知するようにしています。

個人情報保護宣言

お客さま個人を識別し得る情報を適切に保護することが社会的責務と考え、「個人情報保護宣言」を公表しています。「個人情報の保護に関する法律」、「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」および関連法令などを遵守し、個人情報の適切な保護と利用を実施しています。

マネー・ローダリング、テロ資金供与及び拡散金融防止に向けた取り組み

「マネー・ローダリング、テロ資金供与及び拡散金融防止規程」のもと、「犯罪による収益の移転防止に関する法律」および「外国為替及び外国貿易法」などの関連法令に規定された基本的事項の遵守に加え、時々変化する国際情勢などを踏まえながら、OKBが直面しているマネー・ローダリング、テロ資金供与及び拡散金融に関するリスクを適時・適切に特定・評価し、リスクに見合った低減措置を講ずることにより、機動的かつ実効的な対応を実施しています。

反社会的勢力との関係遮断に向けた取り組み

OKBならびにグループ会社は、反社会的勢力に対し、適切かつ毅然とした対応で臨み、関係遮断を徹底する態勢としています。反社会的勢力からのアプローチに対し、事前予防態勢を構築することにより、反社会的勢力からのアプローチ自体を水際で防止しています。また、警察当局や弁護士などの外部専門機関と連携し、暴力団排除条項の活用による取引排除に努めています。

金融商品取引に関するお客さま本位の業務運営方針

OKB大垣共立銀行グループ^(※)は、「金融商品取引に関するお客さま本位の業務運営方針」を定め、お客さまのご意向に沿って、最適なサービスをご提供し、お客さまの最善の利益を追求します。

(※)本方針の対象となるグループ会社：株式会社大垣共立銀行、OKB証券株式会社

Assessment(評価)と Best interests(最善の利益の追求)	Conflict of interest (利益相反の適切な管理)	Dialogue (対話)
Easy to understand explanation (わかりやすい情報提供)	Fit customer's needs (最適な商品・サービスの選択)	Governance (内部統制)

金融商品の勧誘方針

当社は、銀行の社会的責任を果たし、お客さまの信頼に応えるため、誠実・公正・透明を基本とした企業行動を実践してきております。この企業行動に基づくとともに金融サービスの提供及び利用環境の整備等に関する法律第十条(勧誘方針の策定等)に則り、金融商品の勧誘に当たっては引き続き次の事項を遵守します。

1. お客さまの知識、経験、財産の状況及び契約締結の目的に照らして適正な金融商品の勧誘を行います。
2. お客さまが金融商品の内容やリスクの内容など重要な事項を十分にご理解いただけるよう努めます。そのうえで金融商品の選択・購入はお客さまの判断によってお決めいただきます。
3. 勧誘の時間帯は、店舗内においては所定の営業時間、その他訪問や電話などによる勧誘は、お客さまのご迷惑にならないよう配慮して行います。
4. 誠実・公正な勧誘を心掛け、事実と異なることを告げたり、断定的判断を提供するなど、お客さまが誤認するような勧誘は行いません。

金融サービスの提供及び利用環境の整備等に関する法律第十条第2項
「勧誘方針においては、次に掲げる事項について定めるものとする。」
①勧誘の対象となる者の知識、経験、財産の状況及び当該金融商品の販売に係る契約を締結する目的に照らし配慮すべき事項
②勧誘の方法及び時間帯に関し勧誘の対象となる者に対し配慮すべき事項
③前二号に掲げるもののほか、勧誘の適正の確保に関する事項

行動憲章

大垣共立銀行は、関連会社を含めたOKBグループとして「OKBグループ行動憲章」を制定しています。OKBグループ社員一人ひとりがOKBの「文化」「伝統」「考え方」を継承し、“地域とともに”“お客さま目線”を徹底してまいります。

