

銀行業から未来創造業へ



名古屋銀行

統合報告書

2026

2025年4月1日～2026年3月31日

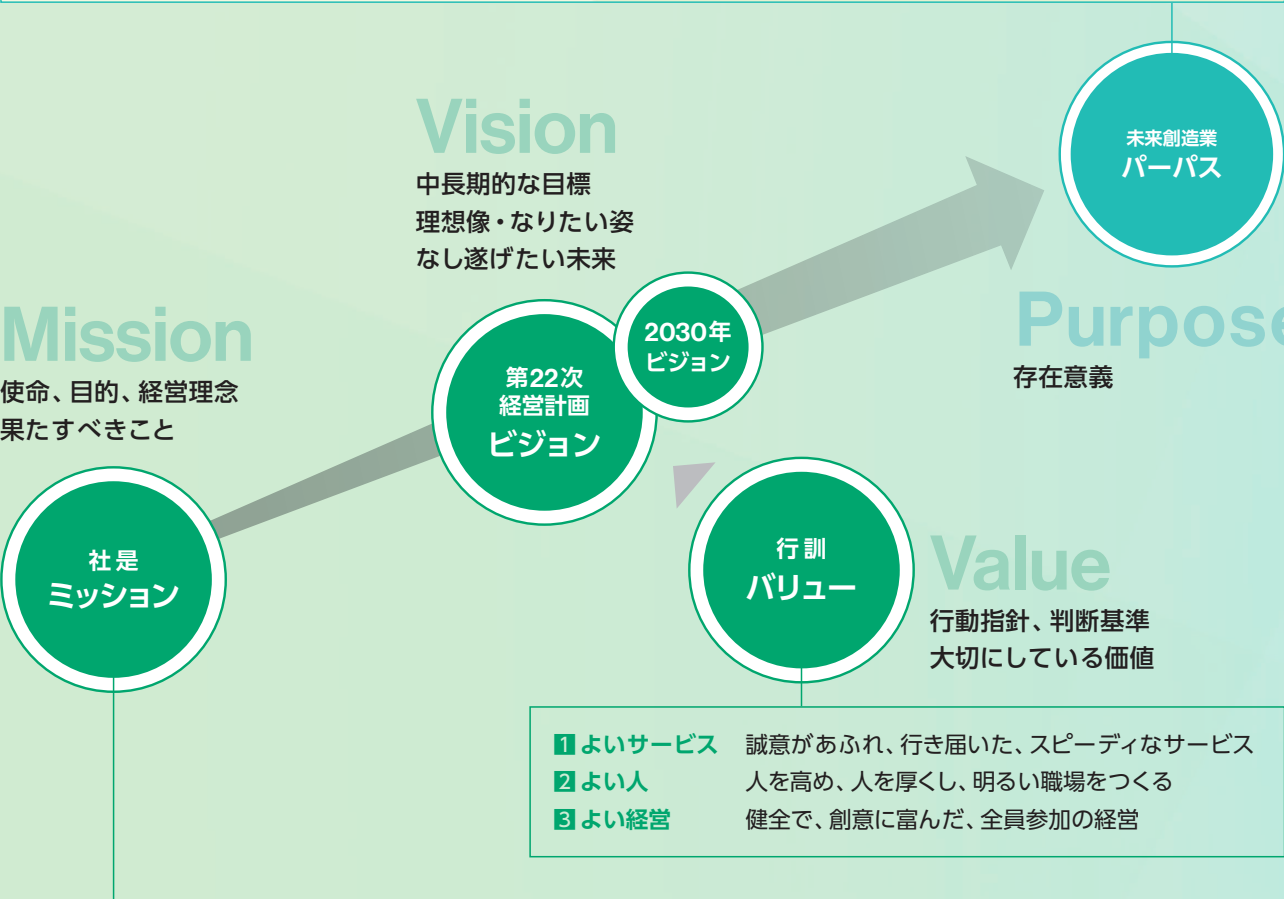


未来創造業宣言

私たちは『未来創造業』です。

私たちは、
法人のお客さまと **会社の発展につながる未来** を創ります。
個人のお客さまと **家族の幸せにつながる未来** を創ります。
そして、私たちはお客さまと自分の未来のために一生懸命に仕事をします。

銀行業から未来創造業へ 私たちは歩み続けます



地域社会の繁栄に奉仕する これが銀行の発展と行員の幸福を併せもたらすものである

創業以来、「地域社会の繁栄に奉仕する」ことを社是として、伝統的な堅実経営方針を維持し、先見性・先進性のある地域金融機関として地域の発展とともに歩み、地域のお客さまに信頼・支持される銀行を目指しています。

この社是・行訓で言い表わされた経営理念は、以来脈々と引き継がれ、行員一人一人の一貫した理念として反映されています。

また、事業の運営は、人であるとの理念から、人材育成には、特に力を入れています。

全員経営の理念は、当行の団結力と行動力に満ちた明るくバイタリティーあふれる行風として、広く知られているところです。

統合報告書2026

目次

マネジメントメッセージ	19 第22次経営計画	59 役員一覧
03 トップメッセージ	21 トップライン強化	61 リスク管理
価値創造ストーリー	33 サステナビリティ	64 コンプライアンス
07 名古屋銀行のあゆみ	41 人的資本戦略	企業情報
09 マテリアリティの特定	48 女性活躍座談会	65 財務ハイライト
11 価値創造プロセス	51 DX戦略	66 非財務ハイライト
13 営業基盤	価値創造を支える基盤	67 ステークホルダーコミュニケーション
持続可能な地域社会を実現するための戦略	53 社外取締役インタビュー	68 企業情報
15 財務担当役員メッセージ	55 コーポレート・ガバナンス	

統合報告書2026における3つのポイント

Point 1 地域産業の未来を支え、日本経済の発展に貢献する

愛知県を基盤とする地域金融機関として、収益改革と「未来創造業」の実践を通じて収益力を高めてきました。しずおかFGとの経営統合を契機に、愛知・静岡のものづくり産業と地域の成長を支え、お客さまの挑戦に寄り添いながら、地域金融力の向上と日本経済への更なる貢献を目指します。



Point 2 資本効率の向上と地域価値創造の好循環で持続的成長を実現

2025年度は連結当期純利益202億円、ROE6.86%と過去最高益を達成し、第22次経営計画の財務中間目標を前倒しで実現しました。地域社会の繁栄に奉仕する理念のもと、トップライン収益の強化、資本効率向上、政策投資株式の縮減、株主還元の充実を推進。地域との共生を基盤に、企業価値向上と持続的成長の実現を目指します。



Point 3 インテグリティの視点で経営を見つめる ～社外取締役としての役割と責任～

社外取締役(監査等委員)の森美穂氏は、弁護士としての豊富な経験を踏まえ、名古屋銀行の地域密着力や中小企業への伴走支援を高く評価しています。実効性あるガバナンス、人的資本戦略の推進、「ビジネスと人権」への取り組み、そしてしずおかFGとの経営統合を通じた企業価値向上に期待を寄せ、社外の視点から銀行の持続的成長を支える決意を語ります。



編集方針

名古屋銀行では、このたび、投資家を中心としたステークホルダーの皆さまに当行の持続的な価値創造に向けた取り組みをご理解いただくため、「統合報告書2026」を作成しました。

編集にあたっては、国際統合報告評議会(IIRC)が提唱する「国際統合報告フレームワーク」や、経済産業省の「価値協創ガイダンス2.0」を参考にし、当行のビジネスモデルや、持続的な価値創造の仕組みを統合的に説明しています。

なお、詳細な財務データ等につきましては、銀行法に基づいて作成した「2026年3月期ディスクロージャー誌」を当行ホームページに掲載していますので、ご覧ください。

※ 2021年6月に国際統合報告評議会(IIRC)はサステナビリティ会計基準審議会(SASB)と統合し、価値報告財団(VRF)を設立しています。

見直しに関する注意
本報告書に記載されている業績見通しなどの将来に関する記述は、当行が現在入手している情報および合理的であると判断する一定の前提に基づいており、当行としてその実現を約束する趣旨のものではありません。実際の業績などはさまざまな要因により大きく異なる可能性があります。



収益改革と「未来創造業」の歩みを礎に しずおかFGとの経営統合を通じて 日本経済を支えるリージョナルバンクへ

取締役頭取 藤原 一朗

当行は、愛知県に根ざす地域金融機関として、環境変化を先取りした収益改革と、お客さまの課題解決を通じて未来をともに創る「未来創造業」の実践により、近年、着実に収益力を高めてまいりました。2028年4月1日に予定しているしずおかFGとの経営統合に向けて協議・検討を進めており、その実現は当行の歩みをさらに進化させる重要な節目となります。愛知・静岡に広がるものづくりの基盤を支え、産業構造の変化に向き合うお客さまの挑戦に寄り添うことで、名古屋銀行は地域への思いをこれまで以上に高めながら、地域金融力の更なる向上に努め、日本経済を支える金融グループへと進化してまいります。

■ 収益の三本柱が結実し、コア業務純益は8年間で5倍強に

2026年3月期も前期に続いて、預貸、有価証券運用、役務の三本柱がそれぞれ機能し、収益を大きく伸ばすことができました。「金利のある世界」に戻ったことによる追い風は確かにありますが、それだけでこの成果が生まれているわけではありません。特に大きく寄与しているのが、有価証券ポートフォリオの入れ替えです。当行は、政策投資株式の縮減を進め、その売却益を活用しながらパフォーマンスの低い債券や含み損のある債券

を早めに売却処理するなど、着実にポートフォリオの入れ替えを進めてまいりました。その結果、現在では債券からのインカム収入、すなわち金利収入が大きく伸びています。

足元では長期金利が上昇しており、物価高や地政学的リスクも含め、インフレ圧力が続く可能性があります。比較的早い段階から、長期金利の上昇に見合う高い利回りで運用できるよう有価証券ポートフォリオの入れ替えを継続的にやってきた成果

が、今回の決算にも表れていると考えています。

貸出については、金利上昇に加え、貸出金残高そのものも増えています。愛知県には、設備投資、運転資金ともに相応の資金需要があります。当行は地域金融機関として、その需要をしっかりと捉えてまいりました。預金についても、マイナス金利の時代に店舗統廃合を行わず、地域との接点を大切にしながら預金残高の積み上げを続けてきたことが、現在の伸びにつながっています。

デフレやマイナス金利の時代には、地域銀行はコストカットによって利益を確保するという考え方が一般的でした。しかし当行は、コストカットだけに頼るのではなく、いかにトップラインを伸ばすかを重視してきました。金利のない世界から金利のある世界へと環境が変わる中で、この考え方がより時代に合っていると感じています。

■ 「未来創造業」の実践が、お客さまの課題解決と当行の成長に貢献

第22次経営計画の戦略面では、サステナビリティ、人的資本戦略、DX戦略などに取り組んでいます。その中でも特徴的な取り組みとして、自動車サプライチェーン支援、人材ソリューション支援などがあります。特に自動車サプライチェーンの現場改善については、自動車産業に限らず、他の製造業にも広がっています。業種が違っても、ものづくりにおいて原価をどのように下げるか、工程をどのように改善するかという課題は共通しています。幅広い製造業が集積する愛知県において、改善につながるサービスを提供していくことは、当行にとって重要な役割です。

人材ソリューション支援では、健康経営や人材紹介などの取り組みが挙げられます。健康経営伴走支援コンサルティングでは、累計で3,350社の企業に健康宣言などの支援を行っており、そのうちの約2割の企業に対して、より深いコンサルティングにつながっています。当行自身も2026年3月に、経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「健康経営銘柄」に2年連続で選定されました。健康経営に対する当行の取り組みがしっかりと評価されていることで、当行が提供する支援についても信頼して取り組みいただけるものと感じています。

さらに、人材紹介に関してもお客さまに大変喜ばれています。地域企業にとって人手不足は極めて大きな課題です。REVICareer[※]などの仕組みも活用しながら、お客さまに人材を紹介する取り組みを進めています。地域企業の状況をよく理解している地域

一方で経費は増加していますが、その主な要因は人件費です。現在の経営計画では人的資本戦略を重視しており、初任給の引き上げや賃上げを継続して行ってきました。しかしそれを上回るペースで収益は拡大しており、銀行の本業利益であるコア業務純益は322億円と、私が頭取に就任して最初に迎えた2018年3月期決算での57億円から、5倍強に拡大しています。人への投資を進めながら、それを上回る収益を上げる成長戦略が機能しています。

第22次経営計画では、2030年ビジョンとして「お客さまとともに成長する地域No.1金融グループ」を掲げています。その実現に向けて大切なのは、ベースとなるコア業務純益をしっかり伸ばすことです。懸命に取り組んできた収益改革が着実に成果として表れたのが今回の決算であり、金利のある世界になったことで、その成長がさらに後押しされていると受け止めています。

金融機関だからこそ、力を発揮できる領域だと考えています。

こうした幅広いサポートは、社会的意義があるだけでなく、収益にもつながっています。お客さまの課題に対するソリューションを提供することで、役務収益が伸び、さらにそのような取り組みがきっかけとなって貸出にもつながります。単に融資を提案するだけでは金利競争に陥りかねませんが、本質的なサービスを提供することで、貸出も伸ばすことができると考えています。

私は頭取に就任してから、「名古屋銀行に相談すれば、ワンストップでさまざまなことができる」という体制づくりを進めてまいりました。行内に向けても、「貸出だけが銀行の仕事ではない」「お客さまの悩みや課題にいかに寄り添うかが大切だ」と繰り返し伝えてまいりました。お客さまの悩みには、人手不足、設備投資、原価低減、従業員の離職防止など、さまざまなものがあります。現在では、お客さまの課題解決をすることが当行の役割であるという考え方が、行員にとって自然なものになってきています。

これこそが、当行のパーパスである「未来創造業」です。「未来創造業」とは、法人のお客さまと会社の発展につながる未来を、個人のお客さまと家族の幸せにつながる未来を、ともに創っていくことであり、私たちの働く目的です。数字だけを追うのではなく、お客さまの課題解決を軸にした営業を進めてきたことが、業績の向上にもつながっていると考えています。

[※] REVIC (株式会社地域経済活性化支援機構) が運営する、大企業人材と地域の中堅・中小企業をつなぐ経営人材マッチング支援の仕組み。転籍、兼業・副業、出向などを通じて地域企業の人材確保を後押しする。

従業員一人ひとりが輝ける場を広げる人的資本戦略

当行では、人的資本戦略を持続的な成長に不可欠な要素と位置付けており、その中でも「働きがい改革」やエンゲージメントの向上に注力しています。当行は、役員の業績連動報酬に従業員エンゲージメント指数を反映しており、経営陣が従業員の働きがいとエンゲージメントの向上を重要な経営課題として取り組むことを促しています。従業員が働きがいを持ち、活躍できる場を得られれば、パフォーマンスは高まります。預金や貸出が大きく伸びていることにも、こうした人的資本への取り組みが貢献していると考えています。

人的資本投資という研修制度が注目されがちですが、それ以上に重要なことは成長する機会をつくることです。失敗して

も良いから挑戦できる場を提供することが、人材育成につながります。従業員が輝ける場をつくることが、組織全体の成長にも結びついていきます。

当行では2026年4月からスタートした「働きがい改革2.0」において従来の「DE&I」から「DEI&B」に考え方を発展させました。「Diversity（ダイバーシティ）」、「Equity（エクイティ）」、「Inclusion（インクルージョン）」の考え方に加え、「Belonging（ビロンギング）」すなわち帰属意識を重要視し、従業員に単なる居場所を提供するだけでなく、一人ひとりが能力を発揮し活躍できる機会を設け、その実現を上司や組織がしっかりと支援することが重要だと考えています。

産業構造の変化を見据え、しずおかFGとの経営統合を決断

当行としずおかFGは、2028年4月の経営統合に向けて、2026年3月27日に基本合意を締結しました。経営統合を決断した背景には、2022年4月に静岡・名古屋アライアンスを締結して以降、相互理解を深め、両社の強みや課題を共有してきた経緯があります。製造品出荷額を見ると、愛知県は約58兆円と全国で圧倒的な第1位です。静岡県も約20兆円と製造業が盛んな地域であり、産業構造が近いという点で、愛知県と静岡県の組み合わせには大きな意味があります。

とりわけ愛知県と静岡県では自動車産業が盛んです。アライアンス締結当初は自動車のEV化が注目され、自動車産業が100年に一度の大変革期を迎えていると言われていました。自動車の部品点数が減り、特にエンジン部品がなくなるのではないかという危機感がありました。こうした産業構造の変化に地域としてどう対応するか、同じ課題を持つ静岡銀行とともに知見を高め、支援を深めることが、アライアンスの出発点でした。

静岡県もまた、製造業の集積という強みを持つ地域ですが、人口減少、特に若年層や生産年齢人口の流出という大きな課題を抱えています。将来的に人材が不足すれば、強みである製造業を維持することが難しくなります。銀行のファイナンスだけでは解決できない課題であり、だからこそ銀行以外の機能も含めて地域の豊かさを広げていく必要があります。そこには愛知県のマーケットという魅力のみならず、産業構造の変化に対する知見、そしてともに歩む仲間が必要不可欠だったのだと思います。

つまり、このアライアンスは、銀行の都合で組んだものではありません。地域の産業構造の変化にどう対応するかという問題

意識から始まったものです。当行としずおかFGの経営統合は、地域産業、特に製造業とサプライチェーンをどのように守り、どのように成長させるかという問題意識を起点としています。

製造業の世界では、中国やインドが急速に存在感を高めており、日本の製造業を取り巻く競争環境は大きく変化しています。この4年間、アライアンスを通じて情報交換を重ねる中で、危機感は一層強まりました。ただし、アライアンスでは、守秘義務の関係でお客さまの情報を交換することができません。総論として一緒に取り組むことはできても、具体的にどのお客さまにどう支援するかということでは限界があります。経営統合によって、適切な管理のもとで、グループとしてより一体的な情報連携が可能になれば、本質的なシナジーを生み出すことができます。それが、経営統合を選んだ重要なポイントです。

しずおかFGも当行も、自社の都合だけを考えれば、単独でも十分に成長していける経営基盤を有していると認識しています。しかし、大事なのはお客さまであり、地域です。地域のお客さまが、これから大きな産業構造の変化に直面する可能性がある、その時に地域金融機関としてどう支えるのか。しずおかFGとの経営統合によって、知見、ネットワーク、資本力を高め、お客さまをより深く支援できる体制をつくることが、当行にとっても地域にとっても必要だと考えています。

自動車産業は、裾野の広いサプライチェーンによって成り立っています。その広い裾野を支えているのは、各地域の金融機関です。当行としずおかFGが経営統合し、地方銀行トップクラスの金融グループとして地域産業を支えることは、日本経済を支えることにもつながっていきます。

デフレやマイナス金利の時代から、当行はトップラインを伸ばすことを重視してきました。しずおかFGとの経営統合も、その考え方とつながっています。コスト削減を主目的とするのではな

地域金融機関から、日本経済を支えるリージョナルバンクへ

経営統合の発表当初は、将来に不安を感じるお客さまもいらっしゃいましたが、経営統合の目的や意義について丁寧に説明することで、多くのお客さまからご理解をいただき、前向きに受け止めていただくことができました。むしろ、お客さまからは、事業領域を広げるうえで、静岡県やその先の東京方面の情報がほしい、お客さまを紹介してほしいという期待の声もいただいています。資本力も大きく向上するため、将来の大きな産業構造の変化に対しても、今まで以上にさまざまなお手伝いやサポートができるようになります。

経営統合に対する行員の理解も進んでいます。意欲ある行員からは、自分が活躍できるフィールドが広がるのではないかとという期待も出ています。地方銀行トップクラスの地域金融グループに自分たちが属することを誇りに思うという声も聞かれます。当行では「DEI&B」の考え方を重視していますが、その考え方は経営統合にも通じるものです。今回の経営統合では、新たな持株会社のもとで2バンク体制を維持します。それぞれの文化やブランド、強みを尊重しながら活躍の場を広げていく。その方が従業員一人ひとりの力を引き出し、より高いパフォーマンスにつながると考えています。

株主・投資家の皆さまにとっても、経営統合後の新たな金融グループは魅力的な投資対象になり得ると考えています。海外投資家から見ても、日本の強みは製造業であり、自動車産業であるとの認識が一般的かと思います。その中心にある地域を支えているリージョナルバンクが、私たちです。日本の製造業と密接につながる地域金融グループとして認識されれば、投資対象としての魅力は高まると考えています。

当行の社是である「地域社会の繁栄に奉仕する」という考え方、そして未来創造業として地域のお客さまと向き合い、悩みや課題を解決していくという姿勢は、経営統合後も変わりません。一方で、世の中が大きく変わっている中で、銀行の形や会社の形も変化していく必要があります。大切な思いを実現するために、私たちは変革していきます。

しずおかFGの「地域とともに夢と豊かさを広げます。」という考え方は、当行の「未来創造業」と通じ、当行の社是である「地域社会の繁栄に奉仕する」とも重なります。経営統合後のグループ全体の考え方の下に「未来創造業」が位置付けられるの

く、トップラインを伸ばし、地域とお客さまをより深く支えるための、攻めの経営統合だと考えています。

が自然な形であると考えています。

私たちは、今回の経営統合において、会社の規模を大きくすることを第一に目指しているのではありません。重要なのは、企業価値を高めることです。経営トップとしての私の役割は、収益や融資量、預金量といった計数を伸ばすことだけではなく、愛知県を代表する地域金融機関として、将来の産業構造の変化を見据え、今何をすべきかを考えることです。

愛知県は、日本一の製造業の地域です。その地域金融機関のトップである以上、地域産業の競争力を守り、さらに成長させていくことが、当行に求められている役割です。これからの名古屋銀行は、しずおかFGとの経営統合を通じて、愛知県を地盤とする地域金融機関の枠を超え、日本経済を支えるリージョナルバンクへと進化していきます。経営統合は目的ではなく、あくまで手段です。その手段を使って、地域のお客さまを守り、地域産業を支え、産業構造の変化に対応し、企業価値を高めていくことが、私たちの成長戦略です。ステークホルダーの皆さまには、引き続きご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。



名古屋銀行のあゆみ

名古屋銀行は、1949年の創立以来、時代とともに変化するお客さまや社会の課題をいち早く的確に捉え、解決に向けた金融・情報サービスを提供し、地域とともに成長を続けています。

銀行業から未来創造業へ 私たちは歩み続けます。

1949年
共和殖産株式会社設立



名古屋殖産無尽株式会社に
商号変更

1951年
相互銀行法の施行により
株式会社名古屋相互銀行に
商号変更

1959年
伊勢湾台風に被災
移動バスで港支店営業



地域社会の繁栄に奉仕する

これが銀行の発展と行員の幸福を併せもたらすものである

創業以来、「地域社会の繁栄に奉仕する」ことを社として、伝統的な堅実経営方針を維持し、先見性・先進性のある地域金融機関として地域の発展とともに歩み、地域のお客さまに信頼・支持される銀行を目指しています。

この社は、行訓で言い表わされた経営理念は、以来脈々と引き継がれ、行員一人一人の一貫した理念として反映されています。

また、事業の運営は、人であるとの理念から、人材育成には、特に力を入れています。

全員経営の理念は、当行の団結力と行動力に満ちた明るくバイタリティーあふれる行風として、広く知られているところです。

Mission

使命、目的、経営理念
果たすべきこと

社は
ミッション

1963年
本店新築移転
(名古屋市中区錦三丁目)



1986年
中国南通市に海外駐在員
事務所開設 (2011年9月閉鎖)



1989年
普通銀行へ転換
株式会社名古屋銀行に
商号変更



2018年

未来創造業宣言

未来創造業宣言

私たちは「未来創造業」です。

私たちは、
法人のお客さまと 会社の発展につながる未来を創ります。
個人のお客さまと 家族の幸せにつながる未来を創ります。
そして、私たちはお客さまと自分の未来のために一生懸命に仕事をします。

銀行業から未来創造業へ 私たちは歩み続けます



Purpose

存在意義

未来創造業
パーパス

Vision

中長期的な目標、理想像・なりたい姿
なし遂げたい未来

第22次
経営計画
ビジョン

2030年
ビジョン

行訓
バリュー

Value

行動指針、判断基準
大切にしている価値

2011年

中国南通市に南通支店開業



- ①よいサービス
誠意があふれ、行き届いた、スピーディなサービス
- ②よい人
人を高め、人を厚くし、明るい職場をつくる
- ③よい経営
健全で、創意に富んだ、全員参加の経営

2022年

静岡銀行と包括業務
提携
「静岡・名古屋
アライアンス」締結

2024年
資金量5兆円達成

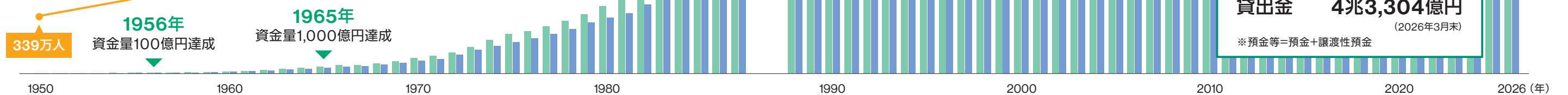
2020年
資金量4兆円達成

2011年
資金量3兆円達成

744万人

資本金 250億円
従業員数 1,771名
預金等※ 5兆4,761億円
貸出金 4兆3,304億円
(2026年3月末)

※預金等=預金+譲渡性預金



社会のできごと

1945年 太平洋戦争終戦
1959年 伊勢湾台風

1973年 第一次オイルショック
1979年 第二次オイルショック

1985年 プラザ合意

1991年 バブル崩壊
1995年 阪神・淡路大震災
1997年 アジア通貨危機

2005年 愛・地球博開催
2005年 ペイオフ解禁
2008年 リーマンショック

2011年 東日本大震災
2016年 日銀「マイナス金利政策」
導入決定

2020年 新型コロナウイルスの
世界的流行
2024年 日銀「マイナス金利政策」
解除

マテリアリティの特定

当行グループは、2023年4月からスタートした第22次経営計画「未来創造業の真価の発揮」の策定にあたり、持続可能な社会の実現と当行の中長期的な企業価値向上を両立するため、マテリアリティ（重要課題）を特定しています。マテリアリティの特定にあたっては、まずサステナビリティに関する国際的なガイドラインや社会的要請、金融機関に期待される役割、ならびに地域のお客さま・株主さま・従業員・行政機関など各ステークホルダーの期待や課題認識を幅広く整理しました。そのうえで、当行にとっての「社会・環境への影響の重要性」と「当行の事業活動に与える影響の重要性」の二つの観点に加えて、課題解決に対する当行の寄与度に応じて、優先的に取り組むべき重要課題を抽出しました。抽出された重要課題については、各会議体にて妥当性及整合性を検証し、取締役会にて決議しています。また定期的に見直しを行う体制も整備しています。

マテリアリティ



健全な地域経済の成長への支援



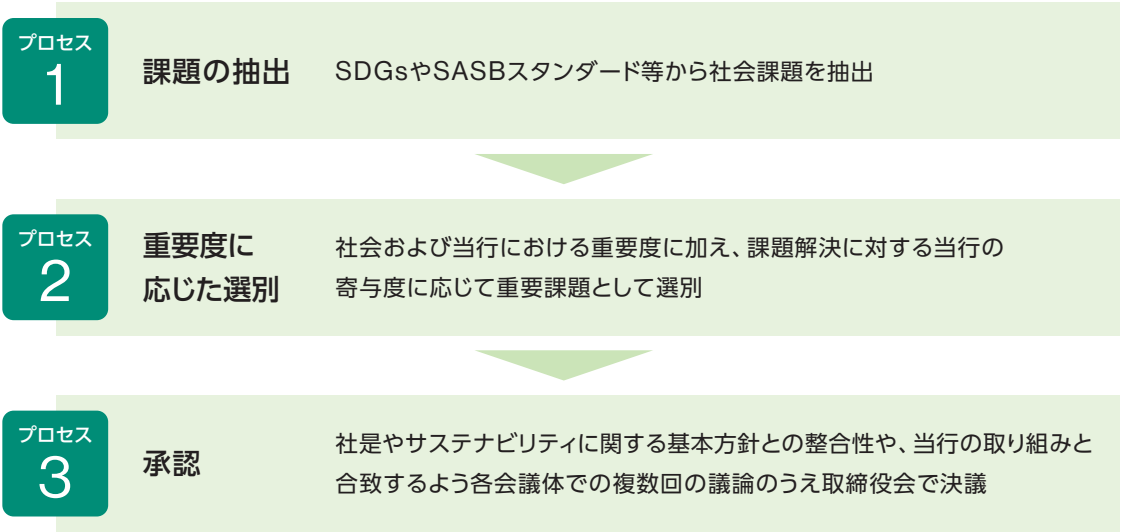
持続可能な環境保全への貢献



将来にわたり活躍し続ける人財の育成

マテリアリティ	リスク／機会	主な取り組み	関連するKPIと2025年度実績	最終年度目標
 健全な地域経済の成長への支援 銀行業の枠組みに捉われないお客さまの成長に資するサービスの提供	リスク - 地域産業の構造変化（自動車産業転換等）に伴う取引先の業績悪化 - 中小企業の後継者不足、廃業の増加 - 脱炭素対応の遅れによる競争力低下 - 金利環境変化による収益構造の変動 機会 - 事業承継・M&A・DX支援ニーズの拡大 - 脱炭素・省エネ投資の資金需要増加 - コンサルティング収益（非金利収益）拡大 - 地域密着型金融としてのプレゼンス強化	- 人材不足、DX化支援、経営改善、事業承継などの地域課題解決に資するソリューション営業の強化 - 自動車サプライチェーン支援をはじめとする地域産業支援体制の強化 - ESG投融資の増強 - 自治体や大学など連携協定先との協業による、地域金融リテラシーの強化	預貸和（預金等+貸出金） 9.8兆円 静岡・名古屋アライアンス収益効果累計額 99億円 DX化支援相談件数 240件	10兆円 （2027年度） 130億円 （2026年度） 150件 （2027年度）
 持続可能な環境保全への貢献 CO₂排出削減、ESG投融資を通じた環境負荷の低減	リスク - 気候変動による取引先の信用リスク増大 - 炭素規制強化に伴う産業構造変化移行リスク - 環境負荷に関するレピュテーションリスク 機会 - 再エネ・脱炭素投資の拡大による資金需要増加 - サステナブルファイナンス市場の成長 - コンサルティング需要の拡大 - ESG評価向上による資本市場での評価向上	- カーボンニュートラル支援（融資・コンサル） - ESG投融資方針の策定・高度化 - TCFD提言に基づくリスク管理・情報開示 - BCP対策支援 - 自社CO₂削減（エネルギー効率化）	CO₂排出量（2013年度対比） ▲42% ESG投融資額（累計） 5,097億円	70% （2030年度） （2050年度にネットゼロ） 1兆円 （2030年度）
 将来にわたり活躍し続ける人財の育成 多様なキャリア形成を可能とする職場環境の整備	リスク - 人材不足・採用競争激化 - DX・コンサル人材のスキル不足 - エンゲージメント低下による生産性悪化 - 人材流出 機会 - コンサル・ソリューション人材による付加価値向上 - 多様性の活用によるイノベーション創出 - エンゲージメント向上による生産性向上 - 人的資本開示による企業価値評価向上	- 人材育成（専門性・コンサル力強化） - クロスキャリア制度（多様な経験機会） - ダイバーシティ推進（女性活躍等） - 健康経営・働き方改革・エンゲージメント向上施策	ワークエンゲージメント 3.59 女性配置率 94.4% クロスキャリア比率 76.7%	3.60 （2030年度） 100% （2030年度） 80% （2030年度）

マテリアリティの特定プロセス



価値創造プロセス

これまで培ってきた当行の強み（財務資本と非財務資本）を活用しながら、「未来創造業」として事業を展開し、ステークホルダーの皆さまとの価値協創を通して、企業価値の向上と持続可能な地域社会の発展の実現に貢献してまいります。

活用する資本 ▶P.13

社会・関係資本

- ・強固な営業基盤
- ・充実した店舗ネットワーク

財務資本

- ・健全な貸出資産
- ・充実した自己資本
- ・株式会社日本格付研究所格付「A」評価

知的資本

- ・蓄積された事業性評価
- ・多様なソリューション手法

人的資本

- ・多様な人材
- ・女性活躍の推進
- ・専門人材の育成・採用

2031年3月のありたい姿「2030年ビジョン」

お客さまとともに成長する地域No.1金融グループ

戦略 第22次経営計画 ▶P.19

「未来創造業の真価の発揮」

（計画期間：2023年4月～2031年3月）



サステナビリティ



人的資本戦略



DX戦略

マテリアリティ



健全な
地域経済の
成長への支援



持続可能な
環境保全への
貢献



将来にわたり
活躍し続ける
人財の育成

名古屋銀行グループ



名古屋銀行

提携

ファンドの組成・運営業務
名古屋キャピタルパートナーズ

リース業
名古屋リース

ICT支援業務
ナイス

伝票類の保管業務
名古屋ビジネスサービス

クレジットカード業

名古屋カード 名古屋エム・シーカード



地方公共団体/
地域の教育機関/
ビジネスニーズマッチング提携先等

価値創造を支える基盤 ▶P.53

社会

- ・人口減少
- ・少子高齢化
- ・人生100年時代の到来
- ・デジタル化
- ・自動車産業の変革

金融

- ・金利のある世界への対応
- ・キャッシュレス化

環境

- ・脱炭素化への対応
- ・気候変動、地球温暖化

目指す姿

銀行業から「未来創造業」へ

生み出される成果（アウトプット）

2027年度「財務」中間目標

	2025年度 実績	2027年度 見直し後目標
当期純利益（連結）	202億円	280億円※1
ROE（連結）（東証基準）	6.86%	8%超※1
コアOHR	49.4%	50%台
預貸和（預金等※2+貸出金）	9.8兆円	10兆円

※1 2026年5月、2025年度実績にて前倒しで目標を達成したため見直しを実施
※2 預金等＝預金＋譲渡性預金

2030年度「財務」目標

	2025年度 実績	2030年度 見直し後目標
連結純資産に占める政策投資 株式とみなし保有株式の合計 額（時価ベース）の割合※1	25.0%	20%未満

※1 2025年11月に達成期限、達成基準、対象株式等を見直し

「非財務」2030年度目標

	2025年度 実績	2030年度 見直し後目標
女性配置率※1	94.4%	100%
ワークエンゲージメント※2	3.59	3.60
クロスキャリア比率※3	76.7%	80%
ESG投資総額 （2030年度までの10年間累積実行額）	5,097 億円	1兆円※4
CO ₂ 排出量（2013年度対比）	▲42%	▲70%

※1 本部・営業店の管理職およびグループの中で女性が複数名在籍している比率
※2 コトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度の「活力」「熱意」「没頭」の平均値
※3 11～20年目の行員のうち複数の職種、当行以外の業務等を経験した比率
※4 2026年5月、2025年度実績にて前倒しで目標を達成したため見直しを実施

提供する価値

地域社会

地域社会の繁栄

法人のお客さま

会社の発展につながる
未来

個人のお客さま

家族の幸せにつながる
未来

株主さま

安定的な利益還元
中長期的な
企業価値の向上

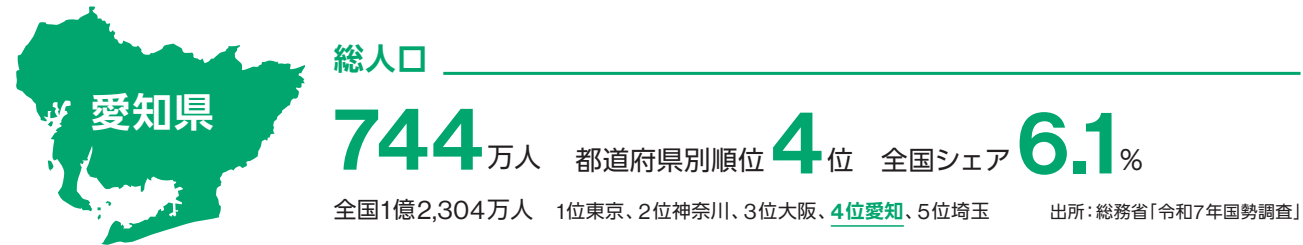
従業員

やりがいを持ち、
いきいきと
働くことができる職場

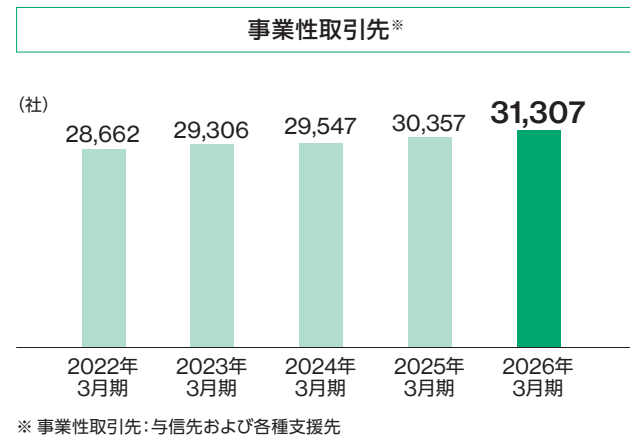
営業基盤

1 社会・関係資本

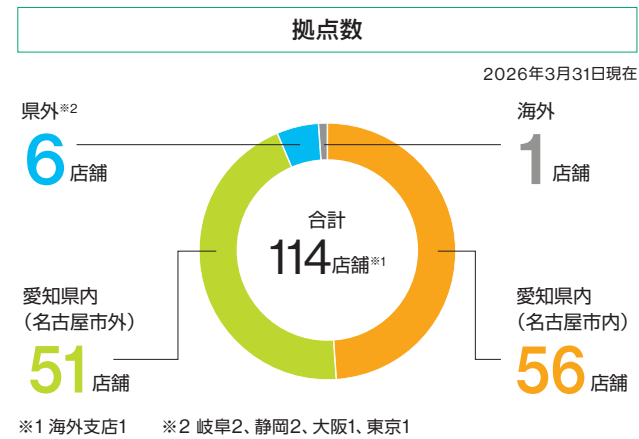
自動車産業を中心とした世界有数のものづくり集積地である愛知県において、地域企業やサプライチェーン、自治体、教育機関との連携を一層深化。金融仲介機能の発揮により資金供給や経営課題の解決を支援し、現場力と技術力に裏付けられたものづくりを支える基盤の強化に貢献。産業競争力の向上と地域経済の持続的発展を通じ、豊かな地域社会の実現を目指しています。



顧客基盤



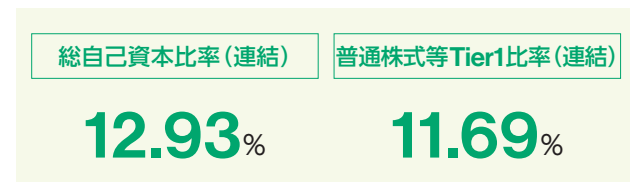
店舗ネットワーク



2 財務資本

安定的かつ強固な自己資本の確保と健全な資産ポートフォリオの構築を基盤に、地域金融機関としての信頼性と持続性を維持・向上。預金を主な原資とした円滑な資金供給により地域経済を支えつつ、収益力の強化と与信管理・市場リスク管理の高度化を推進。環境変化に柔軟に対応しながら、成長投資と資本効率の最適化を図り、中長期的な企業価値の向上に資する財務資本の充実に取り組んでいます。

自己資本

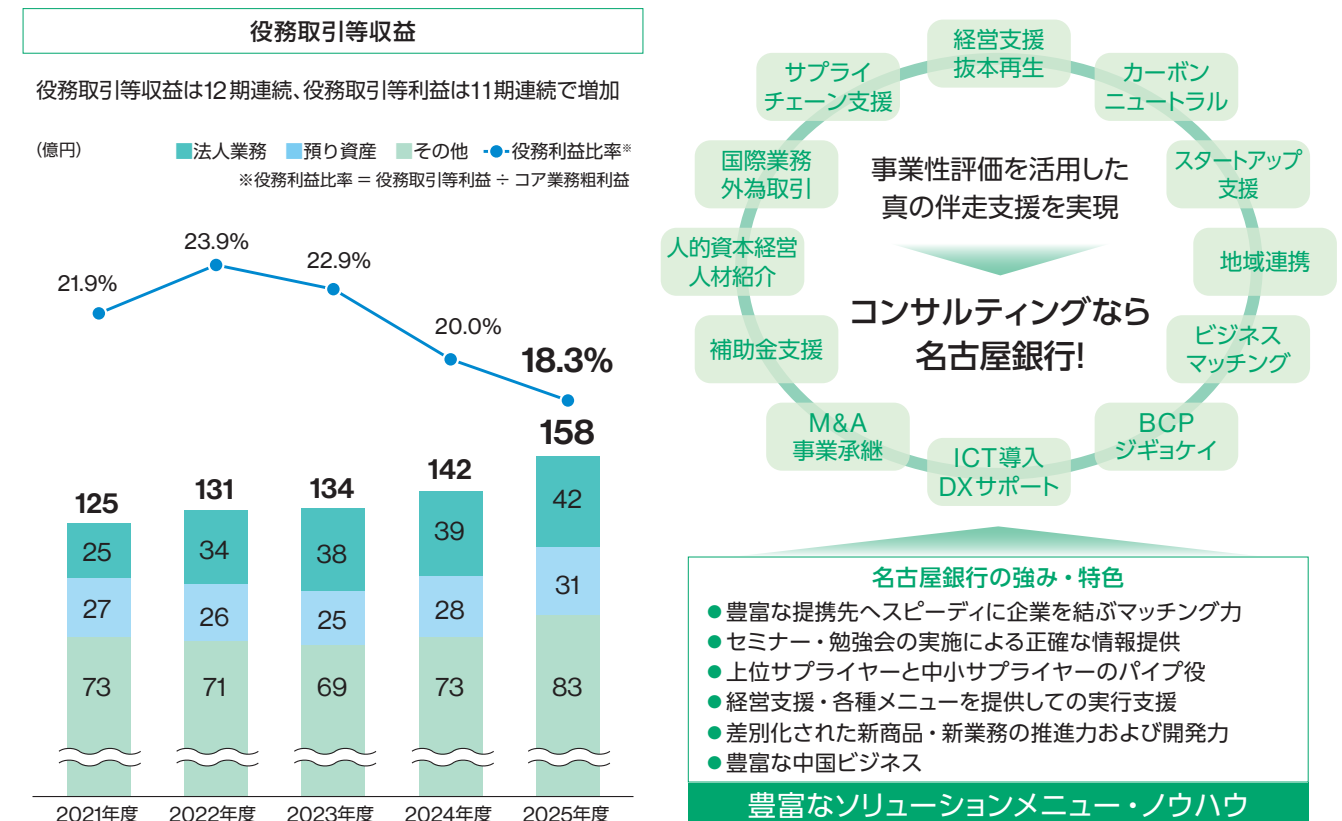


健全な貸出資産 格付



3 知的資本

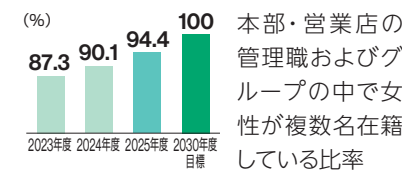
補助金支援や自動車産業支援などで培った業界知見やコンサルティングノウハウ、資産運用・資産承継に関する専門知識、データ分析に基づく提案力を知的資本として蓄積しています。これらを活用した法人ソリューション営業や預かり資産営業の高度化により、役務取引等収益の拡大につなげています。また、行内のナレッジ共有基盤の整備や専門人材の育成を通じて提案力の向上を図り、持続的な成長と企業価値向上を支える経営基盤の強化に取り組んでいます。



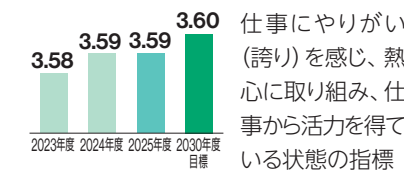
4 人的資本

専門性と多様性を備えた人材の育成と活躍を、持続的成長の重要基盤と位置付けています。階層別・目的別研修やOJTの充実に加え、自己啓発支援や資格取得の促進を通じて専門知識の高度化を図るとともに、デジタル分野やコンサルティング力の強化を推進。また、多様な人材が能力を最大限発揮できるよう、働き方改革やエンゲージメント向上施策を展開し、活力ある組織風土の醸成に努めています。これらの取り組みにより、地域社会の課題解決に貢献できる人材基盤を強化し、企業価値の持続的向上を実現してまいります。

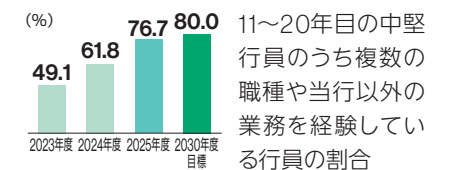
女性配置率



ワークエンゲージメント



クロスキャリア比率



「地域社会の繁栄に奉仕する」理念のもと
資本の有効活用と持続的な事業成長を通じて
企業価値の向上を実現します

常務執行役員 経営企画部長 鈴木 克典

2025年度決算の振り返り

2025年度決算について、前期に引き続き当行グループは着実な成長を遂げ、連結・単体ともに当期純利益は過去最高益を更新いたしました。連結当期純利益は200億円を突破し、収益力の一層の向上を実現しております。

預貸利益は、預金・貸出金の残高増加および政策金利引き上げの効果により前期比10億円増加しました。市場運用面では、株式売却益の活用による低利回り債券の入れ替えなどポートフォリオ改善が奏功し、前期比88億円の大増益となりました。また、役務取引等利益も法人向けソリューションや預かり資産販売の拡大により11期連続増加し、前期比12億円の増益となりました。

一方、人的資本への投資を中心に営業経費は増加しましたが、トップラインの拡大によりコア業務純益は322億円と前期比98億円の大増益を確保しております。与信関連費用は増加したものの、経常利益272億円、当期純利益(単体)199億円と高水準を維持しました。

さらに当期純利益(連結)は202億円、ROE(連結)は6.86%となり、2027年度の「財務」中間目標を前倒しで達成し、持続的成長に向けた基盤の強化が着実に進展しております。

	2024年度	2025年度	前期比
コア業務粗利益	523	637	+113
預貸利益	278	289	+10
市場運用利益	137	225	+88
役務取引等利益	104	116	+12
その他業務利益	2	4	+1
営業経費(▲)	299	315	+15
コア業務純益	224	322	+98
その他要因	▲24	▲50	▲25
与信関連費用(▲)	7	22	+14
国債等債券損益	▲111	▲108	+2
株式等関係損益	87	84	▲2
その他臨時損益	7	▲3	▲11
経常利益	199	272	+72
特別損益	▲1	2	+4
税引前当期純利益	197	274	+77
法人税等合計(▲)	54	75	+20
当期純利益	143	199	+56

第22次経営計画の進捗状況

当行グループは、2023年4月より8か年計画である第22次経営計画「未来創造業の真価の発揮」に取り組んでおり、2027年度「財務」中間目標として当期純利益(連結)、ROE(連結)、コアOHR、預貸和の4項目を、2030年度「財務」目標として政策投資株式縮減を掲げております。

政策投資株式縮減に関しては、コーポレートガバナンス・コードの趣旨に基づき、投資先との十分な対話を経たうえで縮減を進めた結果、2024年4月に見直した上場政策株式の縮減目標を前倒しで達成しました。また2025年度決算において、当期純利益(連結)、ROE(連結)に関する「財務」中間目標を前倒しで達成しました。

これを受け、政策投資株式縮減については達成基準や対象範囲等の見直しを行うとともに、当期純利益目標を280億円、ROE目標を8%超へ上方修正し、資本効率の更なる向上と持続的成長に向けた基盤強化を一層推進しております。

財務中間目標の達成に向けて

当期純利益(連結)およびROE(連結)の目標達成に向けて、預貸利益ならびに市場運用利益の着実な積み上げを目指します。足元では政策金利の引き上げにより金利環境が変化、預金金利の上昇が先行するものの、貸出金利の増加が追従することで収益改善が進む見通しです。また市場運用においては、政策金利を上回る利回り資産への入れ替えを継続し、ポートフォリオの見直しを進めます。長期金利の上昇、インフレの進行など外部環境の変化には十分留意し、機動的な運用を実施してまいります。

コアOHRについては既に目標水準を達成しておりますが、今後、人的資本やDXへの戦略的投資に伴い一定の営業経費増加が見込まれる中でも、コア業務粗利益の着実な伸長により、同水準を安定的に維持することを目指しております。

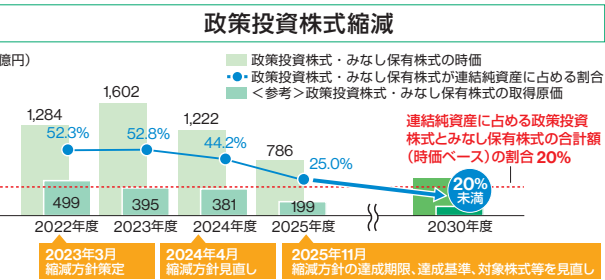
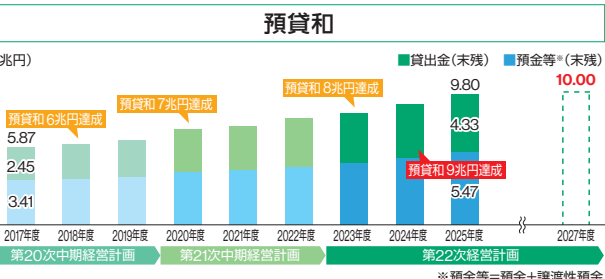
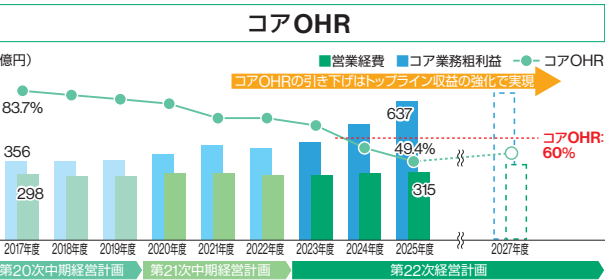
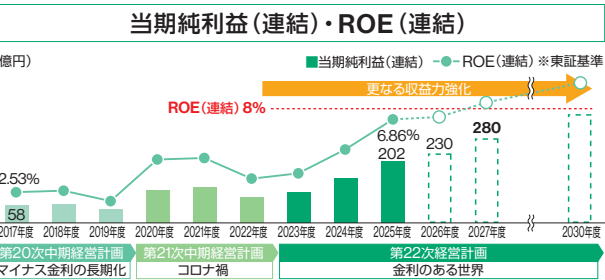
預貸目標について、引き続き地域の資金需要に積極的に応え、預貸金の積み上げを図るとともに、中小企業向け貸出や住宅ローンにおいて、これまで培ってきたコンサルティング力を発揮し、質・量両面での拡大を推進してまいります。銀行間の競争が激化する中でも、マイナス金利時代より店舗網を維持し続けたことが、預金基盤を確保し、預貸両面での成長の実現に寄与しているものと考えます。

政策投資株式については、原則として縮減を基本方針としており、収益性や地域経済の成長、当行の企業価値向上の観点から保有の妥当性を判断しています。今後ともコーポレートガバナンス・コードに則り、投資先との十分な対話を重ねながら、中長期的な資本効率の改善という観点から、更なる縮減を進めていく方針です。

「財務」中間目標の見直し				
(2026年5月公表)	2027年度 目標見直し前	2027年度 目標見直し後	増減	2025年度 実績
当期純利益(連結)	200億円	280億円	+80億円	202億円
ROE(連結) (東証基準)	6%超	8%超	+2.0P	6.86%
コアOHR	50%台	50%台	変更なし	49.4%
預貸和 (預金等*+貸出金)	10兆円	10兆円	変更なし	9.8兆円

※ 預金等＝預金＋譲渡性預金
当期純利益(連結) ▶ 2025年度実績202億円と、前倒しで目標を達成したため見直しを実施
ROE(連結) ▶ 2025年度実績6.86%と、前倒しで目標を達成したため見直しを実施

2027年度目標見直し前		2030年度目標見直し後
上場政策株式縮減 (取得原価ベース)		連結純資産に占める政策投資株式とみなし保有株式の合計額(時価ベース)の割合
(2025年11月公表)		
政策投資株式縮減	● 2022年度末比30%(124億円) ● 時価ベースの単体純資産比率は50%を十分に下回る水準	20%未満



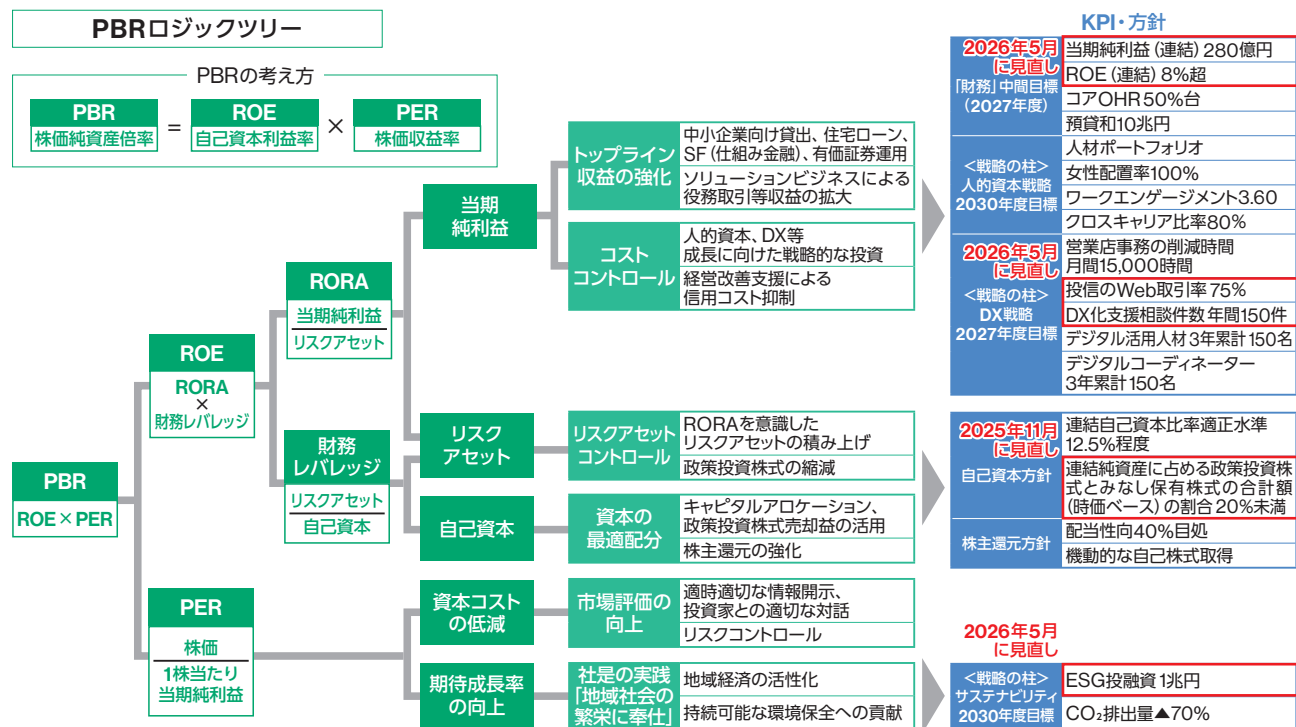
■ 企業価値向上に向けて～ROE～

当行は、創業以来不変の理念として社は「地域社会の繁栄に奉仕する」を掲げ、地域とともに歩んでまいりました。加えて2018年には「未来創造業」をパーパスとして定め、金融の枠を超えた価値提供を通じて地域社会の発展と企業価値の向上の両立を目指しております。こうした取り組みは着実に成果として現れており、株価や時価総額にも反映されつつあります。また、市場からの評価も向上しており、企業価値向上に向けた取り組みが着実に進展しているものと認識しております。更なる企業価値向上に向け、ROEおよびPERの改善を重要な経営課題と位置付けております。特にROE向上に向けては、「トップライン収益の強化」「コストコントロール」「リスクアセットコントロール」「資本の最適配分」の4つの柱で取り組んでおります。

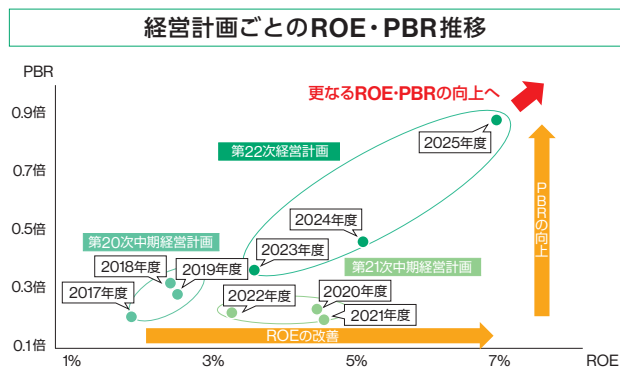
「トップライン収益の強化」

長年にわたり築き上げてきた強固な顧客基盤を活かし、法人部門では世界有数の「ものづくり企業」が集積する愛知県において地域産業の成長支援に注力しています。コンサルティング機能の発揮により法人向けソリューションビジネスを拡大させるとともに、リレーションの深化を通じて中小企業向け貸出の増加にもつなげております。

個人部門においては、「お客さまのニーズに適合した金融サービスの提供」を経営方針の一つに掲げ、フィデューシャリー・デューティーに基づく業務運営を徹底しており、その結果、預かり資産に係る手数料収入も堅調に推移しています。



ストラクチャードファイナンス部門については、ポートフォリオ全体のリスク・リターンを最適化し、中長期的な安定収益の確保を目指してまいります。



「コストコントロール」

人的資本やDXへの投資は、持続的な成長を実現するための戦略的投資として推進する一方、業務プロセスの見直しや生産性向上により、経営の効率性向上を図っています。また、与信コストの抑制に向けては、資金繰り支援のみならず、事業承継、販路拡大、生産性向上など取引先の経営課題に応じた総合的なソリューション提供を行っています。引き続き、取引先の事業実態や経営環境を的確に把握し、伴走支援を通じて経営改善や企業価値向上を後押しすることで、信用リスクの低減と与信コストの抑制に努めてまいります。

「リスクアセットコントロール」

地域金融機関としての資金供給機能を果たしながら、収益性および資本効率にも十分配慮し、RORAを意識した運用を徹底しています。加えて、政策投資株式の縮減についても、中長期的な資本効率向上の観点から計画的に進めております。

「資本の最適配分」

健全性と成長投資機会とのバランスを確保しながら、持続的な企業価値向上と株主還元の両立を目指しています。こうした方針のもと、株主還元方針を明確化しており、2026年3月期からは配当性向の目処を30%から40%へ引き上げました。また自己株式取得についても引き続き資本効率の向上に資する株主還元策として機動的に実施する方針です。

また自己資本については、当行が適切と考える自己資本比率は規制水準である10.5%に2%のバッファを加えた12.5%程度としています。2026年3月期末より自己資本比率の算定方法を基礎的内部格付手法（FIRB）へ移行し、信用リスクをより精緻にリスクアセットへ反映することで、リスク・リターンを踏まえた経営管理の高度化を図っております。引き続き地域との共生を基盤としながら、収益力と資本効率の向上を通じて、持続的な企業価値の向上に努めてまいります。

企業価値向上に向けて～PER～

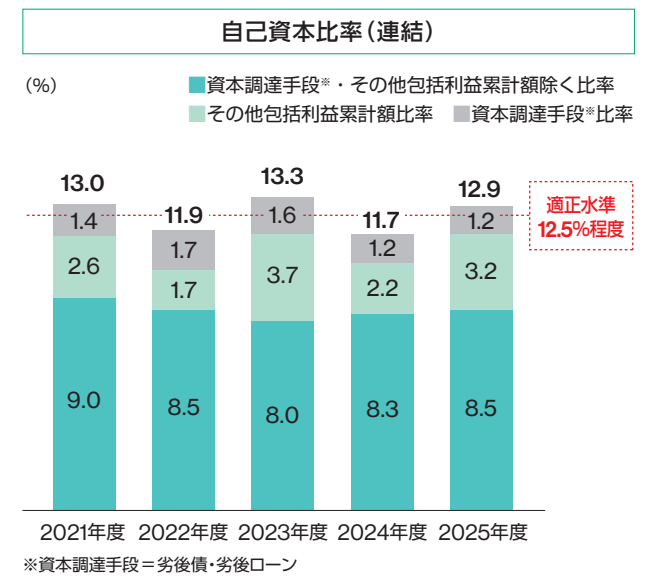
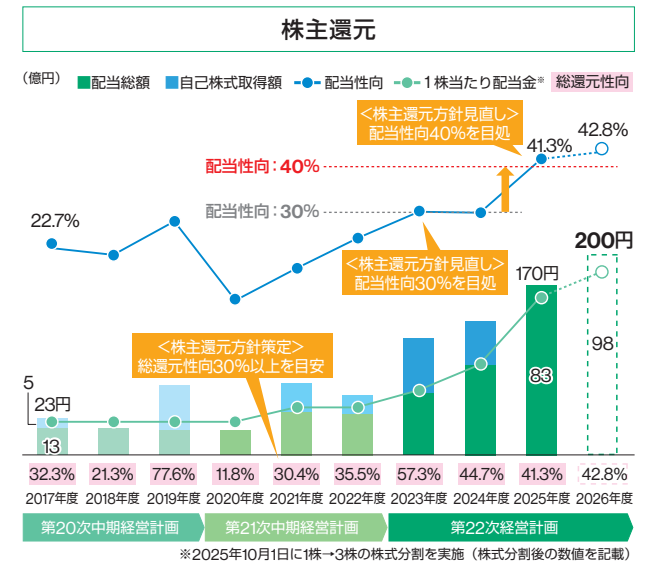
PBRの改善には、ROEの向上に加えPERの引き上げも重要な要素です。当行では、PER向上の鍵を「資本コストの低減」と「期待成長率の向上」と捉え、その実現に向けて「市場評価の向上」と社是である「地域社会の繁栄に奉仕」の実践に取り組んでおります。

「市場評価の向上」

コーポレート・ガバナンスに関する基本方針に「透明性と説明責任の向上」を掲げ、機関投資家との建設的な対話体制を整備しております。対話の要請にはすべての投資家に対し積極的に対応し、当行の戦略や取り組みに対する理解の深化を図ること、適正な評価の獲得に努めてまいります。

社是の実践「地域社会の繁栄に奉仕」

安定した人口基盤と成長ポテンシャルを有する地域において、世界有数のものづくり産業の発展を支える人材の育成に注力しています。この好循環を通じて持続的な成長を実現し、2030年ビジョンである「お客さまとともに成長する地域No.1金融グループ」の達成を目指してまいります。



第22次経営計画

未来創造業の真価の発揮

計画期間：
2023年4月～2031年3月

第22次経営計画「未来創造業の真価の発揮」では、長期的な目線で当行が地域の中でどのような価値を提供できるかを検討し、ありたい姿を目指して変革していくために、計画期間の区切りを2030年度としています。

2030年ビジョン（2031年3月のありたい姿）と3つの注力戦略

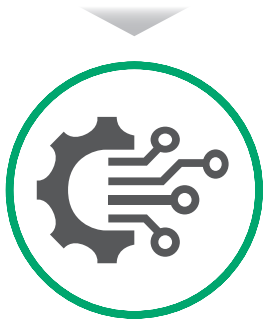
お客さまとともに成長する地域No.1金融グループ



サステナビリティ



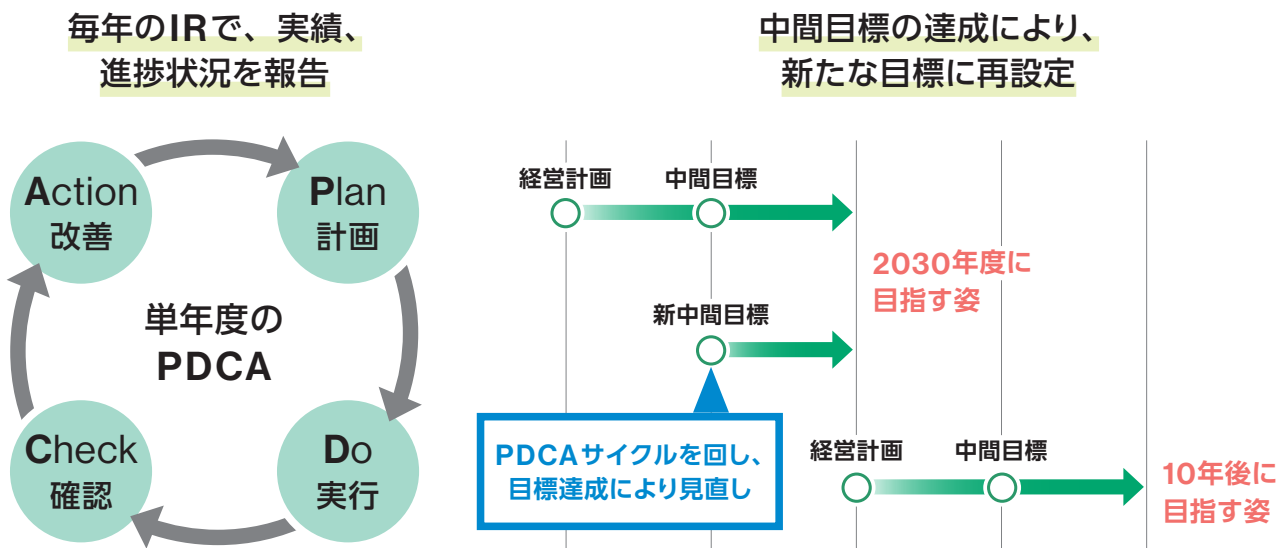
人的資本戦略



DX戦略

経営計画のブラッシュアップ

経営計画の目標について、8年間という長期の経営計画期間ですが、PDCAは1年サイクルで実施し、毎年のIRで実績や進捗状況を説明します。財務面の中間目標を設定し、達成した場合には、その時点における新たな目標を再設定します。そして、経営計画が終了する2031年には、新たな長期ビジョンを設定したいと考えています。



経営計画の流れ



「財務」中間目標および「非財務」目標の見直し

見直し後の財務目標			
	2027年度 目標見直し前	2027年度 目標見直し後	増減
当期純利益 (連結)	200億円	280億円	+80億円
ROE (連結) (東証基準)	6%超	8%超	+2.0P
コアOHR	50%台	50%台	(変更なし)
預貸和 (預金等*+貸出金)	10兆円	10兆円	(変更なし)

※ 預金等 = 預金 + 譲渡性預金

	2027年度目標 見直し前	2030年度目標 見直し後
上場政策株式縮減 (取得原価ベース)	2022年度末比30% (124億円) ・時価ベースの単体純資産比率 は50%を十分に下回る水準	連結純資産に占める政策投資 株式とみなし保有株式の 合計額 (時価ベース) の割合
政策投資 株式縮減		20%未満

2027年度「財務」中間目標

	2025年度 実績	2027年度 見直し後目標
当期純利益 (連結)	202億円	280億円※1
ROE (連結) (東証基準)	6.86%	8%超※1
コアOHR	49.4%	50%台
預貸和 (預金等※2+貸出金)	9.8兆円	10兆円

※1 2026年5月、2025年度実績にて前倒しで目標を達成したため見直しを実施
※2 預金等 = 預金 + 譲渡性預金

2030年度「財務」目標

	2025年度 実績	2030年度 見直し後目標
連結純資産に占める政策投資 株式とみなし保有株式の合計額 (時価ベース) の割合※	25.0%	20%未満

※ 2025年11月に達成期限、達成基準、対象株式等を見直し

見直し後の非財務目標

	2030年度 目標見直し前	2030年度 目標見直し後	増減
女性配置率※1	100%	100%	(変更なし)
ワークエン ゲージメント※2	3.60	3.60	(変更なし)
クロスキャリア 比率※3	80%	80%	(変更なし)
ESG投融资額 (2030年度までの 10年間累積実行額)	5,000 億円	1兆円	+5,000 億円
CO ₂ 排出量 (2013年度対比)	▲70%	▲70%	(変更なし)

※1 本部・営業店の管理職およびグループの中で女性が複数名在籍している比率
※2 コトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度の「活力」「熟意」「没頭」の平均値
※3 11～20年目の行員のうち複数の職種、当行以外の業務等を経験した比率

「非財務」2030年度目標

	2025年度 実績	2030年度 見直し後目標
女性配置率	94.4%	100%
ワークエンゲージメント	3.59	3.60
クロスキャリア比率	76.7%	80%
ESG投融资額 (2030年度までの10年間累積実行額)	5,097億円	1兆円※
CO ₂ 排出量 (2013年度対比)	▲42%	▲70%

※ 2026年5月、2025年度実績にて前倒しで目標を達成したため見直しを実施

トップライン強化

産業成長支援を通じて地域企業の発展を後押しするとともに、地域の持続的な発展に貢献し、貸出・投資・運用業務の強化による多様な収益機会の創出を通じて、トップラインの拡大を目指しています。

産業成長支援

自動車サプライチェーン支援室

2019年に設置された「自動車サプライチェーン支援室」では、愛知県の基幹産業である自動車産業を支える数多くのサプライチェーン企業への「個社支援」に力を入れるとともに、地域産業の構造変革に対応するため「面的支援」に取り組んでいます。

現場の一步が、サプライチェーンの力を変える

自動車産業を支えるサプライヤーにとって、現場の改善は競争力の根幹です。名古屋銀行では、大手自動車メーカー・大手自動車部品メーカーに長年勤めた「現場改善コンシェルジュ」が企業の現場に入り込み、業務プロセスの見直しや生産性向上を伴走支援しています。業務の“見える化”やムダの排除、5Sの推進を通じて創出された現場力は、付加価値（競争力）の向上につながります。

本特集では、現場改善の本質と、モノづくり全体の競争力強化に向けた自動車サプライチェーン支援室の取組内容を、現場改善コンシェルジュよりご紹介します。



現場改善コンシェルジュ（左から順）
加藤常光、小高光昭、近藤琢磨、中村忠嗣、酒井栄治

モノづくり、現場改善への思いを教えてください。

加藤 モノづくりは品質とコストが大切です。品質問題を無くし、不良低減を強力に支援したいと思っています。

近藤 現場作業者がもっと楽になる改善を提案し、経営者が工場運営に一人で悩むことがないよう、相談に寄り添います。

中村 お客様に喜ばれるモノづくりを一步先行く製造技術、一段高い品質技術の両面で、献身的に支援をしたいと思っています。強固な製造現場の構築に向けて伴走します。

現場改善の本質と、伴走支援する価値はどこにありますか？

小高 製造業における改善とは、作業者が楽に安全に働ける環境を整えることです。やりづらさを解消することでバラツキが減り、結果として生産性が向上します。現場には気づかぬムダが潜んでおり、必ずしも投資を伴わずとも改善は可能です。原理原則を共有し、納得感を大切に伴走支援しています。

酒井 名古屋銀行の現場改善支援「バンソウ」では、コスト削減だけでなく、“改善できる人づくり”を目指しています。現場の皆さんと一緒に知恵を出し合いながら、「こんな考え方もあるんだ」と感じていただき、自ら一步踏み出すきっかけになればうれしいです。



お客さまインタビュー

経営と現場を伴走支援する頼りになるパートナー



新郊パイプ工業株式会社
伊藤多賀子社長、伊藤昌也副社長

当社は、大手企業の1次仕入先として、キャビンフレーム・油圧配管・シートフレームなどを生産しています。4万種類の製品を手掛けるものづくり集団として、他社には真似できない独自のプロセスから開発・生産し、付加価値を生み出せる点が私たちの強みです。

業歴73年のノウハウによる「曲げ」の難しい異形管加工、小中高校向けの授業、大学との共同開発、充実した福利厚生などが認められ、「愛知を代表する企業100選」にも選出されました。

現場改善コンシェルジュによる伴走支援は継続して約2年。当社は名古屋銀行に、良き相談相手となるパートナーとして変わらぬ支援を期待しています。

気づきを与える“バンソウ”、その先に生まれた自走する現場

当社は多品種少量生産を強みとする一方、品番ごとの段取作業が多く、号口（ごうぐち）後の改善が進みにくことが課題でした。現場には改善意欲はあるものの、現状把握や改善の進め方が分からず、個々の工夫による部分最適にとどまりがちでした。

そうした中、名古屋銀行の現場改善「バンソウ」ではTPS（トヨタ生産方式）を一方向的に押し付けるのではなく、当社の実態やメンバーの理解度に合わせ、工程観察・時間測定・工具配置・作業改善と一緒に進めてくれました。改善提案だけでなく、その理由や本質もしっかり説明してもらえたことで、メンバーも「自分たちで改善する」という意識に変化しました。

例えば、曲げ工程モデル機では段替時間を約31%低減でき、溶接工程でもトーチずれの原因を追って対策する考え方に変わりました。また、生産をこなすだけでなく、ライン外の視点で改善を進める役割を意識し始めたことも大きな成果です。

今後は横展開を自分たちで進めつつ、名古屋銀行の「バンソウ」を継続して新たなテーマにも挑戦していきたいです。



地域を超えた支援の枠組み

「自動車産業支援にかかる広域連携協定書」を締結

広域ネットワークで、企業の成長と競争力強化を支える

2026年2月、自動車産業支援に注力する地域金融機関8行で「広域連携協定書」を締結しました。本連携により各地域のネットワークや産業特性を活かした情報連携、産業支援、課題対策など、自動車産業に関わる課題解決を面的に支援する取り組みを推進しています。

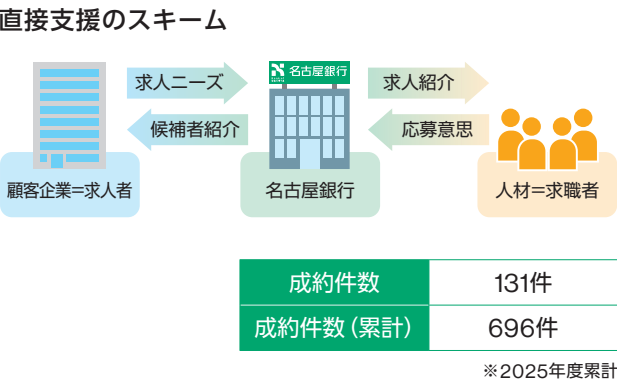
具体的には、地域や系列を超えたビジネスマッチング、固有技術の転用や技術連携による技術開発や新分野進出、スタートアップとの連携、BCPや廃業問題への対応（M&A）など、サプライチェーン全体の強靱化と最適化を図ることで、企業の成長機会の創出と持続的な競争力強化につなげています。

また、連携行内での知見を共有することで、自動車産業支援ができる人材の育成にも力を入れています。



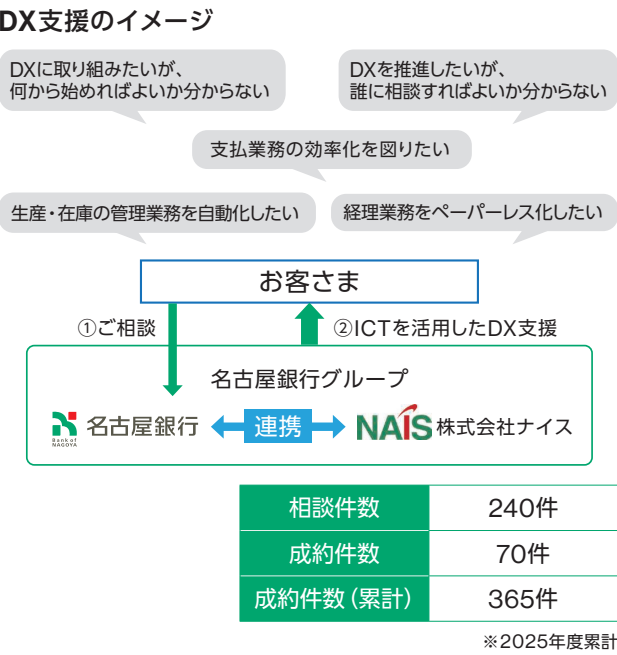
人材紹介

地域企業が抱える人手不足や後継者問題といった課題に対応するために、2019年5月に有料職業紹介事業の許可を取得しました。現在は提携先人材紹介会社との連携支援と、レビキャリ等の求職者データベースを活用した当行直接支援の両体制を整備しています。お客さまの人材ニーズを把握したうえで、最適な人材確保方法をご提案し、お客さまの事業成長支援をサポートしてまいります。



ICT支援

お客さまの生産性向上や働き方改革等、デジタルトランスフォーメーション (DX) 推進をサポートするため、株式会社ナイスを銀行業高度化等会社として連結子会社化し、2021年7月よりICT支援業務の取り扱いを行っております。株式会社ナイスと連携し、システム導入や業務効率化に向けた具体的な提案に加え、導入後の活用までを見据えた伴走支援を実施することで、お客さまの課題に寄り添いながら実効性の高いDX支援を目指しています。さらに、営業行員のデジタルリテラシー向上を重要な基盤と位置付け、国家資格である「ITパスポート」の取得を推奨し、専門知識の習得を通じて提案力を強化し、顧客の多様なニーズに対応できる体制の整備に向けて取り組んでいます。



名古屋駅前支店
渉外グループ
金岡 恵里佳

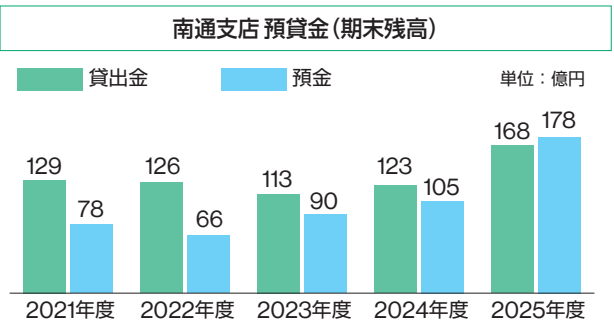
INTERVIEW

お客さまとの対話から生まれる信頼と提案の価値を実感

私は法人営業担当として、企業のお客さまに対する融資提案や資金繰り支援、ビジネスマッチングなど、経営課題に応じた幅広い提案業務を行っています。日々さまざまな業種・経営者の方と関わる中で、お客さまごとに異なる課題やニーズを把握し、行内各部署と連携しながら、地域企業の成長につながる提案を行うことを心がけています。ご相談を重ねる中でお客さまとの信頼関係が深まり、「相談してよかった」「またお願いしたい」といったお言葉をいただけた際に、この仕事のやりがいと責任の大きさを実感しています。今後もお客さまに信頼される存在として、地域企業の持続的な成長に貢献していきたいと考えています。

海外ビジネス支援

- 中国に南通支店を開設するなど幅広いネットワークを活用し、海外進出をサポート
- 1986年に中国南通市へ駐在員事務所を開設して以降、現地のネットワークと豊富な知見を蓄積
- 人民元業務等の金融サービスが提供できる金融機関は、メガバンク3行を含め全国でも7行のみ
- 各地方銀行と協調して中国現地の顧客へ資金支援を行うなど、南通支店は各地方銀行のインフラとしての機能の一翼を担う
- 愛知県のみならず、全国の中小企業の中国における資金調達を支援



新店舗のロビー

南通支店の経緯

1982年頃	▶ 繊維業中心に、中国へ関心を寄せる取引先が増加 ▶ 愛知県と友好提携の関係にあった江蘇省への進出検討を開始
1985年5月	▶ 江蘇省の主要都市・南通市と業務協力協定を締結 ・服地接着芯地メーカーの合併企業設立など、多くの取引先の中国進出を支援
1986年6月	▶ 江蘇省初の外国金融機関拠点として、南通駐在員事務所を開設 ・当時の南通市の主要産業であった繊維業の取引先の南通進出を多数支援
1990年代	▶ 自動車産業を中心に製造業が南通市への進出を開始
2011年9月	▶ 南通支店開業
2017年11月	▶ 人民元業務の取り扱いを開始
2019年10月	▶ CIPS (人民元国際決済システム) への参加により、外国送金も人民元の取り扱いが可能に
2026年1月	▶ 南通支店の移転オープン

※愛知県内と江蘇省内の友好都市 (提携日)
愛知県ー江蘇省 (1980年7月)、名古屋市ー南京市 (1978年12月)、
豊橋市ー南通市 (1987年5月)、田原市ー昆山市 (1993年5月)、
半田市ー徐州市 (1993年5月)、豊川市ー無錫市新吳区 (2009年4月)、
常滑市ー宜興市 (2019年10月)

INTERVIEW

地域企業の課題解決を支えるコンサルティングとマッチングの実践

法人コンサルティンググループでは、地域企業が抱えるさまざまな経営課題に対し、金融サービスの提供にとどまらず、事業承継や販路拡大、人材支援など、幅広いソリューションを提供しています。中でもビジネスマッチングは、事業機会の拡大や課題解決につながる重要な取り組みです。こうした支援を通じて、お客さまの成長や変革が地域経済の活性化、ひいては持続的な発展につながっていくことに大きなやりがいを感じています。今後も対話を重ねながら、地域とともに成長し、企業の挑戦を支える付加価値の高い支援に取り組んでまいります。



法人営業部
法人コンサルティンググループ
高橋 実雄

アライアンス

2022年4月に静岡銀行と「静岡・名古屋アライアンス」を締結し、「自動車産業をはじめとする地域産業の構造変革への対応」を最重要テーマと位置付け、両グループの経営資源を互いに活用しながら、地域と自らの持続的な成長に向けた連携施策に取り組んでまいりました。



企業価値向上

アライアンス締結4年目の状況として、地域産業の構造変革に対する取引先支援を中心に、お客さまの課題解決に取り組んでおり、修正後KPI130億円の達成に向けて着実に進捗しています。



社会価値創造

産業変革支援

脱炭素化、EV化、デジタル化等による産業構造の変容を見据え、両行顧客の事業変革を適切に支援

事業承継・M&A支援

静岡経営コンサルティング支援のもと、両行取引先による「M&A第2号案件」が成立

「新技術・新工法 展示商談会 in オティックス」を開催

中堅・中小の自動車サプライヤーを対象とした商談会を共同開催し、取引先の新たな市場創出や技術価値の向上、販路拡大に向けた機会を提供



経営統合

経営統合に関する基本合意（2026年3月）

静岡・名古屋アライアンスにおいて培ってきた相互理解、相互尊重に基づく対等の精神のもと、攻めの経営統合を通じて地域金融力を一段と高めることが、すべてのステークホルダーとの価値共創の実現ならびに持続的な企業価値向上に資する最適な選択であるとの認識に至り、2026年3月27日にしずおかフィナンシャルグループと経営統合の実現に向けた協議および検討を開始することについて基本合意しました。

理念・目的

金融グループ体制による企業価値の向上	- 地域やお客さまとの信頼関係を発展させる2バンク体制 「自立（自律）と連携」を重視した事業運営 - グループ各社の経営戦略の推進、経営資源の適切な配分を通じた持続的な企業価値向上
地域・お客さまへの貢献	- 両社の知見・強みを相互に活用した地域、お客さまとの共成長の実現 - 地域産業の育成を通じて、両社の営業エリアから世界で活躍する企業の創出を支援し、地域経済の発展に寄与する
人的資本経営の進化	役職員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環境の整備

見込まれる相乗効果

日本の経済活動の主要エリアをカバーする広域連携

経営資源の共有、規模のメリットを活かした効率性向上

資本政策展開による資本効率（ROE）向上

愛知県を中心とする名古屋銀行と、静岡県から首都圏に戦略展開する静岡銀行の店舗網は補完関係にあり、中京圏～首都圏という日本の経済活動の主要エリアをカバーしつつ、効率的に営業基盤・顧客基盤を拡大することが可能となります。



考え方

Q なぜアライアンスから経営統合に踏み切ったのか？

地域社会や未来世代に向けた課題は複雑化・多様化しています。経営統合により、情報連携や共同支援がスムーズとなり、総合金融グループとして、顧客基盤・営業基盤をさらに拡大し、地域・お客様に対して高度なソリューションを提供していくためです。

Q 経営統合後の名古屋銀行と静岡銀行の位置付け、役割などは？

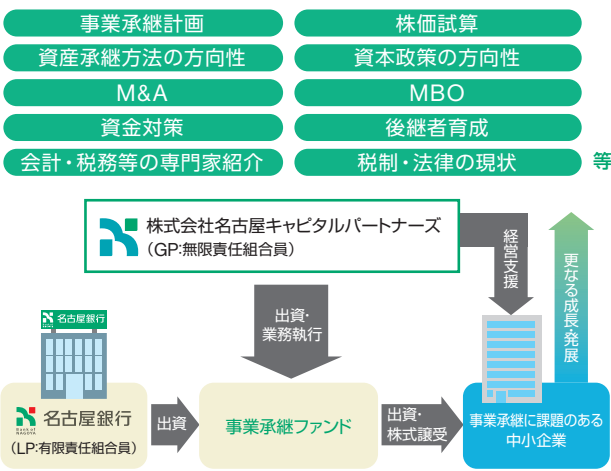
新たな持株会社体制において、2バンク体制で名古屋銀行と静岡銀行は並列の兄弟会社となります。互いの強みを活かしながら、広域連携による新たな価値創造を目指して、一緒にさまざまな取り組みにチャレンジしていきます。



地域の持続的な発展

事業承継

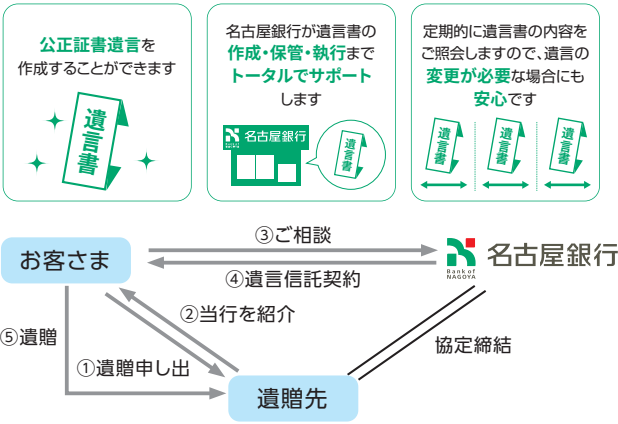
後継者不在や経営者の高齢化といった地域企業の課題に対し、本部と営業店のシームレスな連携により、最適な解決策を提案しています。親族内・従業員承継に加え、第三者承継(M&A)まで幅広く対応し、計画策定から実行まで一貫して伴走支援を実施いたします。また株式会社名古屋キャピタルパートナーズとの連携により、事業承継ファンドを通じたソリューション提供にも取り組んでいます。円滑な事業引継ぎを通じて企業価値の維持・向上を図り、地域経済の持続的発展に貢献しています。



信託業務

2021年3月に信託業務の兼営認可を取得し、同年4月より業務を開始しました。第二地方銀行では初の取り組みとして、遺言信託や遺産整理業務、遺贈寄附などを通じ、多様化・高度化するお客さまの相続・資産承継ニーズにワンストップで対応しています。

遺言信託のポイント



遺言信託業務実績	141件
※2025年度	
<遺贈寄附の協定締結団体>	
【医療・福祉】	
日本赤十字社愛知県支部	
【教育機関】	
学校法人金城学院、学校法人藤田学園、学校法人滝学園、学校法人梅村学園(中京大学)、学校法人名古屋学院大学、学校法人名古屋電気学園、学校法人栗本学園(名古屋商科大学)、学校法人東邦学園、学校法人東海学園、学校法人愛知医科大学、学校法人名城大学、愛知県公立大学法人(愛知県立大学、愛知県立芸術大学)	
【地方公共団体】	
ナゴヤ応援寄附金・東山動植物園(名古屋市)、大府市、岡崎市、大治町、あま市、大口町、津島市、江南市、知立市、幸田町、尾張旭市、日進市	
【公益財団法人等】	
名古屋みなと振興財団(名古屋港水族館、名古屋海洋博物館、南極観測船ふじ等)	
※敬称略・順不同	
※2026年3月31日現在	

預かり資産

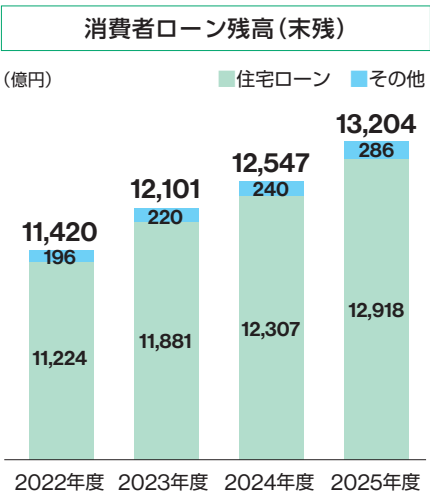
- 経営方針の一つとして「お客さまのニーズに適合した金融サービスの提供」を定め、「金融商品に関するお客さま本位の業務運営(FD)基本方針」に則って推進
- 「R&I顧客本位の金融販売会社評価※」で「FDマーク」を継続して取得
- 「資産運用立国」に向けた貯蓄から投資への取り組みに資するため、お客さまの長期的な資産形成をサポート

※株式会社格付投資情報センター(R&I)が、投資信託等を販売する金融事業者に対し「お客さま本位の業務運営」を行っているか評価するサービス

NISA口座数	31,986口座
※2025年度	

住宅ローン

新規顧客獲得および取引深耕の起点となる基幹商品であり、当行のトップライン成長を牽引する重要領域と位置付けています。営業プロセスの高度化を通じて案件創出力を高めるとともに、商品競争力とサービス品質の向上によりマーケットシェアの拡大を目指します。さらに、住宅ローン顧客を基盤とした総合金融サービスの提供により、ストック収益の積み上げと顧客関係の長期化も図ってまいります。



スタートアップ支援

スタートアップ支援では、シード期から成長ステージに応じた切れ目のない事業支援と資金調達支援を実施し、地域発の成長企業の育成に取り組んでいます。日本最大級のスタートアップ支援拠点「STATION Ai」に入居し、取引先企業とスタートアップ企業をつなぐことでオープンイノベーションを促進。日本政策金融公庫や他金融機関、自治体等と連携した共創機会の創出等により、活力ある地域社会の実現を目指してまいります。

イノベーションの創り方

BCP(事業継続計画)

事業継続支援では、中小企業においてBCP(事業継続計画)の策定が十分に進んでいない現状を踏まえ、経済産業省が認定する「事業継続力強化計画」の策定支援を入口としたコンサルティングを提供しています。サプライチェーンの一部が途絶するだけでも事業に影響が及ぶリスクを背景に、防災・減災への意識向上を重視し、「事業継続力強化計画」の申請から認定支援、計画の実践に向けたアドバイスを通じて、事業継続力向上をサポートしています。

契約社数	953社
※2026年3月末累計	

社是の実践「地域社会の繁栄に奉仕」

地域経済の活性化

●各種経営課題に対し最適なソリューションを提供することで、地域の持続的な発展に貢献

課題	自動車産業の「100年に一度の大変革」の到来	課題	経営者の高齢化・後継者不足
ソリューション	<自動車サプライチェーン支援室> - 製造現場改善支援や伴走型の経営課題解決支援を行い、愛知県の基幹産業である自動車業界のサプライチェーン強靱化を支援 <静岡・名古屋アライアンス> - 両行の経営リソースを活用し、愛知・静岡両県の主要産業の取引先支援を強化 - アライアンスの一環として設立したファンドを通じ、地域産業の活性化、雇用の維持・機会創出を支援	ソリューション	<事業承継支援> - 円滑な事業の承継をサポートするため、社内承継やM&A、IPO、後継者育成など豊富なメニューを提供 - M&Aに精通した人材を養成すべく「M&Aシニアエキスパート」の認定取得を推奨 <ファンドを通じた支援> - 株式を譲り受けることで経営に参画し、内部人材の育成や外部人材の招聘を通じて自立可能な後継経営体制の構築を図る
課題	地域の新たな基幹産業の創出	課題	経営環境の変化による経営不振
ソリューション	<創業・スタートアップ支援> - 日本最大級のスタートアップ支援拠点「STATION Ai」に協賛・入居し、支援体制を拡充 <ファンドを通じた支援> - スタートアップ企業に対し、資金供給と成長ステージに沿った経営支援を行い、更なる成長をサポート	ソリューション	<経営改善支援> - 専門担当者「経営支援担当者」を配置し、外部機関と連携しながらお客さまの経営課題解決に向けてサポート <ファンドを通じた支援> - 事業再生局面にあるお客さまに資金を提供し、再生スキームによる収益改善・財務改善をサポート

グループ戦略

名古屋銀行グループは、2030年ビジョン「お客さまとともに成長する地域No.1金融グループ」を実現するために、地域経済の持続的な発展への貢献と、中長期的な企業価値の向上を両立することを基本方針としております。環境変化が一層激しさを増す中においても、金融仲介機能の高度化とコンサルティング機能の強化を通じ、地域のお客さまに対する付加価値の提供を進めてまいります。

(株) 名古屋リース	総合ファイナンスリース業	(株) ナイス	医療システム事業・ICT支援事業
	“リースが変える新しい経営”をモットーに各種産業機械・工作機械・通信機器等のリースと自動車リースを手がけています。 設立：1974年7月2日 住所：名古屋市中区上前津2-4-5 資本金(百万円)：60 当行議決権比率：100%		医事会計、電子カルテシステム等の医療システムを中心とし、各種システム開発・運用、IT商材の導入支援やコンサルティングを通じて、中小企業の成長発展をサポートします。 設立：1973年10月16日 住所：名古屋市中区葵1-16-38 資本金(百万円)：30 当行議決権比率：100%
(株) 名古屋キャピタルパートナーズ	投資事業有限責任組合の組成・管理業務	(株) 名古屋カード	クレジットカード業、信用保証業務
	事業承継のサポート、株式公開や資本政策のアドバイスを通じて、中堅中小企業の成長発展をサポートします。 設立：2020年4月1日 住所：名古屋市中区錦3-19-17 資本金(百万円)：50 当行議決権比率：100%		日本最大規模のJCBのフランチャイズ会社としてJCBカードの各種サービスを提供します。 設立：1982年7月1日 住所：名古屋市中区上前津2-4-5 資本金(百万円)：50 当行議決権比率：100%
名古屋ビジネスサービス(株)	伝票類の保管業務	(株) 名古屋エム・シーカード	クレジットカード業
	名古屋銀行の多様な事務業務を、正確に遂行しサポートしています。 設立：1984年6月12日 住所：名古屋市中区錦3-19-17 資本金(百万円)：10 当行議決権比率：100%		MUFGカードのVISA・Masterカード並びにアメリカン・エクスプレスカードの発行業務および各種キャッシング、ローン業務を行っています。 設立：1989年6月28日 住所：名古屋市中区上前津2-4-5 資本金(百万円)：30 当行議決権比率：100%

INTERVIEW

(株) 名古屋キャピタルパートナーズ

事業承継チーム



営業部
事業承継チーム
小林 大貴

事業承継チームでは、「事業承継ファンド」の運営を通じて、後継者不在などの経営課題を抱える企業の株式を取得し、新たな経営体制の構築を中心とした承継支援を行っています。出資先にはチームメンバーが社外取締役として参画し、企業の一員として経営陣の自主性を尊重したハンズオン支援を実施します。

ファンドがオーナー様から株式を取得し、後継者が経営を担う所有と経営の分離を進め、経営体制と成長基盤構築後には株式の買い戻しや安定株主への承継を行います。

円滑な承継を実現し、雇用や地域経済を将来につなぐ一助になることに非常に大きなやりがいを感じています。

スタートアップ投資チーム



営業部
スタートアップ投資チーム
西竹 理恵

スタートアップ投資チームでは、将来の上場を目指すスタートアップ企業を発掘・選定し、ファンドを通じた投資に加え、その後の企業価値向上に向けたハンズオン支援を行っています。銀行の皆さまには投資候補先のご紹介、投資後のビジネスマッチング等でご協力いただいています。キャピタルゲインの獲得はもちろん、当地域へのインパクト、名古屋銀行とのシナジー等も鑑み、多面的に投資判断をしています。

前職での経験を活かし、当社におけるファンド運営の改善に向けた提案やノウハウを共有することで改めて自己研鑽の機会を頂いています。また、投資対象となるスタートアップの業種、ステージ(事業の進捗度合い)等はさまざまであり、日々進化していく技術等にも向き合うため毎日が勉強の日々です。スタートアップ支援を通じて地域貢献ができている感覚に喜びを感じています。

支援活性化チーム



営業部
支援活性化チーム
山崎 修一

支援活性化チームでは、「事業再生ファンド」並びに「静岡・名古屋アライアンスファンド」の2本のファンド運営を行っています。「事業再生ファンド」は、愛知県の基盤産業である自動車産業の中でも、特に内燃機関に携わる企業が苦境に立たされると予測し、「融資困難な財務状況であっても大切なお客さまを支えたい」という思いから設立しました。後者は、愛知県・静岡県ともに、基幹産業が類似しており事業構造の変革に取り組む企業を、資金供給およびハンズオンの両面から支援し、地域の持続的な発展に貢献するために設立しました。

収益・費用構造を数値化し、その分析を通じて真の窮境要因を把握し、具体的な施策の提言につなげています。そのうえで、経営者と伴走しながら熱意をもって事業再生に取り組むことにやりがいを感じています。

投資・運用業務

ストラクチャードファイナンス

取組目的・方針

- 金利情勢や自己資本比率等を踏まえたうえで適切なリスクアセットコントロールを実践し、更なる収益力強化を目指します。
- RORAを意識した案件の選定、案件ごとに定量・定性両面からのリスク評価を実施することで、資本効率の最大化とリスク管理の両立を図ります。
- ポートフォリオ全体のリスク・リターンを最適化し、中長期的な安定収益の確保を目指します。

リスク管理体制

- 2019年4月に金融投資部を創設し、ストラクチャードファイナンスに関わる機能を一元化したことで、専門知識を持つ人材の育成およびノウハウの蓄積を実施しています。
- 適切なリスクテイクを行うために、ポートフォリオのバランスを考慮したうえで計画を策定しています。
- 投資実行後は定期的にRORAやリスク・リターンの分析を実施しています。

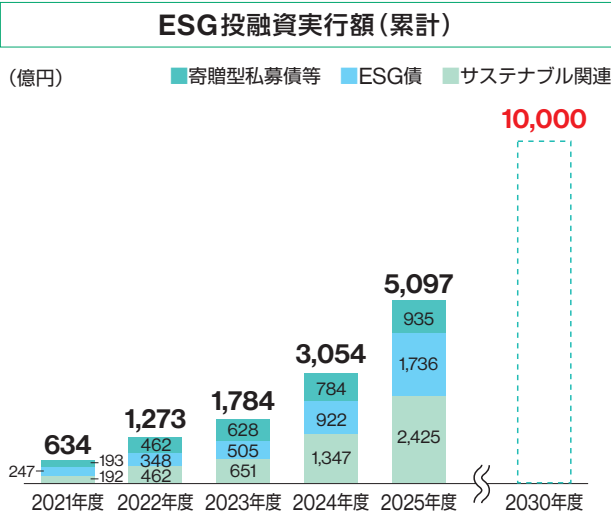
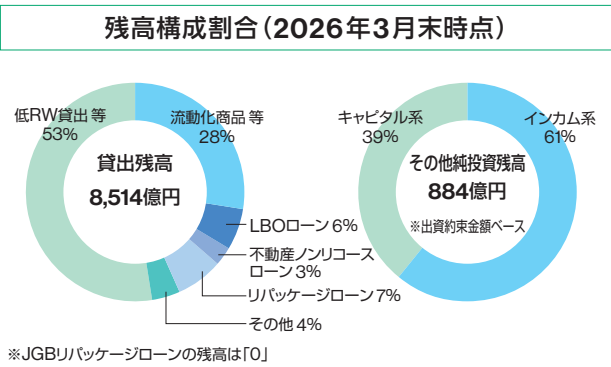
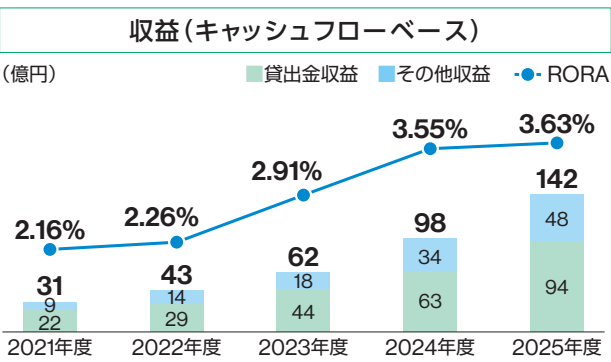
ESG投融資

- 第22次経営計画において、「非財務」2030年度目標として10年間累計実行額を1兆円※に設定
※2025年度累計実績5,097億円と、当初目標の5,000億円を前倒しで達成したため、目標の見直しを実施

2026年3月期 ESG 投融資実行額	
サステナブル関連融資・出資	1,074億円
ESG債出資	814億円
寄贈型私募債	151億円
災害対策融資	3億円
合計	2,043億円

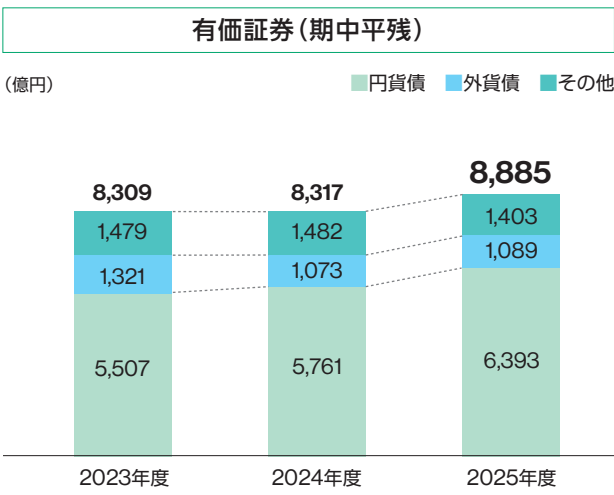
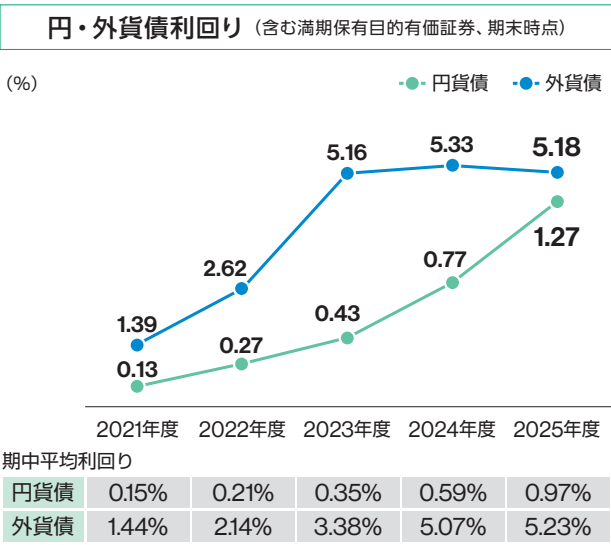
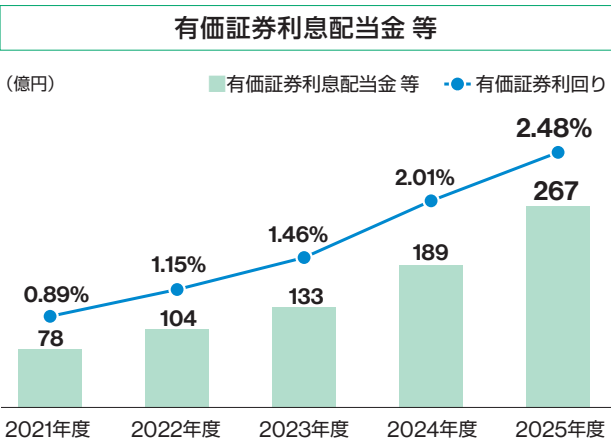
※主なESG投融資商品

- ・めいぎんサステナビリティ・リンク・ローン
- ・めいぎんポジティブインパクトファイナンス
- ・SDGs・寄贈型私募債「未来への絆」
- ・地産地消カーボンオフセット型私募債
- ・大規模地震対策融資（元本免除特約付）地震あんしんローン等



有価証券運用

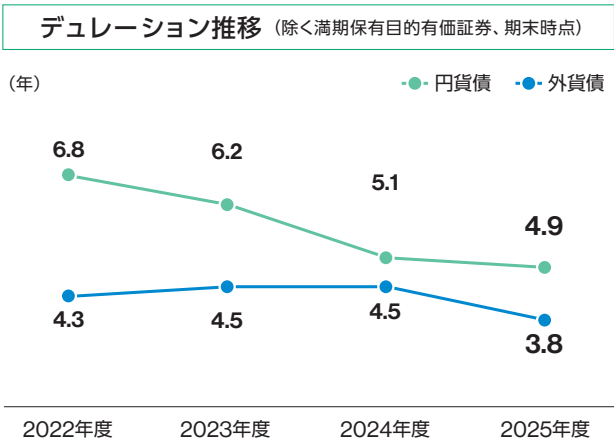
- 有価証券残高を維持しつつ、ポートフォリオの入れ替えを実施しています。
- 適正なデュレーションを維持し、有価証券運用収益の安定化を図る方針です。
- 円貨債
日銀による利上げ局面の到達点を見極めつつ、株式売却益の活用も含めた機動的なポートフォリオの入れ替えを適宜実施しています。金利リスクの適切なコントロールを図るとともに、収益性の向上を図ります。
- 外貨債
米国経済の先行きや市場動向を踏まえ、慎重に投資判断を実施しています。引き続き売買タイミングを精査し、利鞘の確保および評価益の拡大を目指して運用を継続いたします。



有価証券の期末評価損益

(億円)

	2024年度	2025年度	前期比
満期保有目的	▲79	▲93	▲13
その他有価証券	688	960	+271
株式	855	1,132	+277
債券	▲171	▲240	▲68
その他	5	68	+62





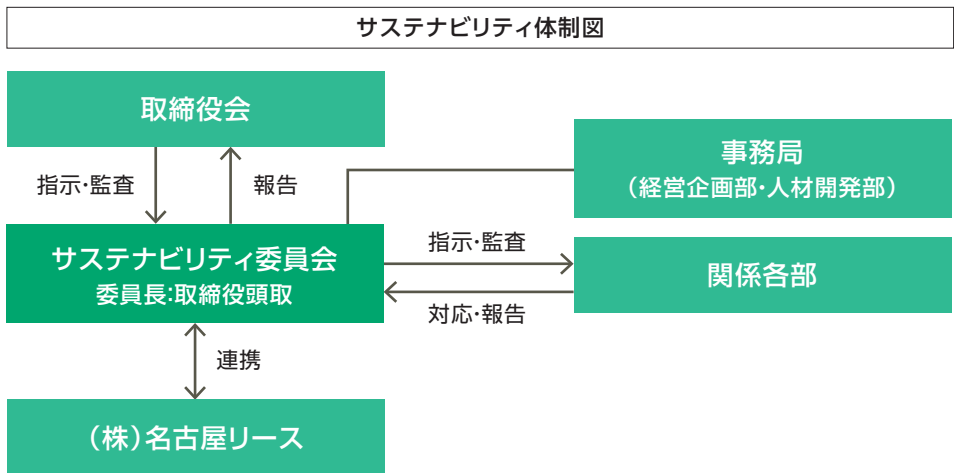
サステナビリティ

地域社会を支える金融機関として、持続可能な社会の実現に貢献するとともに持続的な企業価値向上を目指すべく、「健全な地域経済の成長への支援」「持続可能な環境保全への貢献」「将来にわたり活躍し続ける人財の育成」の3つのマテリアリティを特定し、課題解決に向け、真摯に取り組んでいます。



サステナビリティに関する基本方針

地域における持続可能な社会の実現と当行の持続的な企業価値向上を両立するため、2021年10月に「サステナビリティに関する基本方針」を制定するとともに、取締役頭取を委員長とした「サステナビリティ委員会」を設置しました。



TCFD提言への賛同表明

近年、世界各地で異常気象や大規模な自然災害による被害が甚大化するなど、気候変動が企業の事業環境や経営そのものに大きな影響を及ぼしており、世界共通の課題となっています。

こうした状況の中、当行は社是である「地域社会の繁栄に奉仕する」という経営理念のもと、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に賛同し、気候変動リスク・機会に関する開示の充実に努めるとともに、今後も環境・社会的課題の解決に向けて積極的に取り組み、地域の持続可能な社会の実現に貢献していきます。



イニシアチブへの参画、外部評価

当行は、持続可能な社会の実現に向け、パリ協定を支持し、関連する業界団体や、企業、自治体などのイニシアチブに賛同・参画しています。



GXフューチャーコンソーシアム



CDP

取組状況

気候変動を含む環境課題を経営の重要課題として捉えています。TCFD提言の推奨開示項目である「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」ごとに、透明性のある開示に努めています。

ガバナンス

- 「サステナビリティに関する基本方針」に基づき、取締役頭取を委員長とする「サステナビリティ委員会」において、気候変動を含む環境・社会的課題への取組方針等を審議し、お客さまと地域社会の未来を創造する経営戦略へと反映しています。
- 「サステナビリティ委員会」では、取締役および本部各部の部長、ESG投融资に関わるグループ会社代表取締役をメンバーとして年4回開催し、審議内容を取締役に報告しています。これにより取締役会が気候変動への取り組みを監督する体制を構築しています。

戦略

全体

- 持続可能な地域社会の実現のため、「めいざんSDGs宣言」のもと、お客さまの脱炭素社会への移行を支援するサステナブルファイナンスやコンサルティングサービスの提供を積極的に推進しています。
- 特定セクターに対する「ESG投融资方針」を新たに策定したほか、組織横断的な「サステナビリティ推進室」および「自動車サプライチェーン支援室」を設置し、当行グループ一体で推進する体制を強化しています。
- 気候変動に関連するリスクと機会を特定しています。

リスクと機会

	内容	リスク カテゴリ	シナリオ 1.5℃ 4℃超 影響度合い		時間軸*
			1.5℃	4℃超	
移行 リスク	気候変動に関する規制強化や技術革新が産業や企業に影響し、貸出資産や保有株式等の価値が毀損するリスク	信用リスク	大	小	中期～ 長期
	脱炭素に向けた規制対応や消費者嗜好の変化に伴う需要減少がビジネスモデルや財務にネガティブな影響を及ぼすリスク	信用リスク	大	小	中期～ 長期
	甚大・広範な自然災害による金融市場の混乱に伴うリスク	市場リスク	小	大	短期～ 長期
	気候変動に関する取り組みや情報開示が不十分と判断されることに伴うレピュテーションリスク	その他	大	小	短期～ 長期
物理的 リスク	自然災害等による不動産担保資産の価値が毀損するリスク	信用リスク	小	大	短期～ 長期
	投融资先の営業拠点が被災により事業活動の継続が困難になるリスク	信用リスク	小	大	短期～ 長期
	社会インフラや当行グループの営業拠点が毀損するリスク	オペレーショナルリスク	小	大	短期～ 長期
機会	脱炭素社会への移行を支援する金融商品・サービスの提供等、ビジネス機会の増加	—	大	小	短期～ 長期
	省エネ・再エネ化による事業コストの低下	—	大	中	短期～ 長期
	気候変動対策のためのインフラ整備や技術開発等に対する投融资機会の増加	—	中	大	中期～ 長期

※ 短期:5年、中期:10年、長期:30年

シナリオ分析

移行リスク

- CO₂排出量の大きい「エネルギー」と愛知県内の基幹産業である「自動車」の2セクターを対象として、IEAおよびPRIの外部シナリオを参考に試算を行いました。
- エネルギーセクターでは、IEAのSDS(2℃未満シナリオ)を参考に、再生可能エネルギーへの追加設備投資費用の増加に起因した2040年までの与信コスト増加額を試算しました。分析の結果、2040年までの与信コストへの影響は単年度1億円程度となる見込みです。
- 自動車セクターでは、PRIのFPS(予測政策シナリオ)を参考に、EV化に伴う当セクター全体の企業価値への影響を考慮した場合の与信コスト増大額を試算しました。分析の結果、2050年までの与信コストへの影響は単年度0.3億円程度となる見込みです。

物理的リスク

- IPCCのRCP8.5(4℃上昇シナリオ)のもとで、気候変動に起因する自然災害の大半を占め、愛知県で特に発生確率の高い浸水災害による担保不動産毀損に起因した2050年までの与信コストへの影響を試算しました。
- 分析の結果、与信コストへの影響は、2050年までで最大15億～24億円となる見込みです。

いずれの分析結果についても影響は限定的となる見込みとなりましたが、今後もリスクについて注視していくとともに、脱炭素社会への移行に向けたお客さまの取り組みを支援していきます。

※上記分析結果は、一定の前提のもと外部シナリオに基づき実施した試算です。引き続きIEAのNZEシナリオ(1.5℃シナリオ)等、外部シナリオの活用による分析の向上および精緻化に取り組みます。

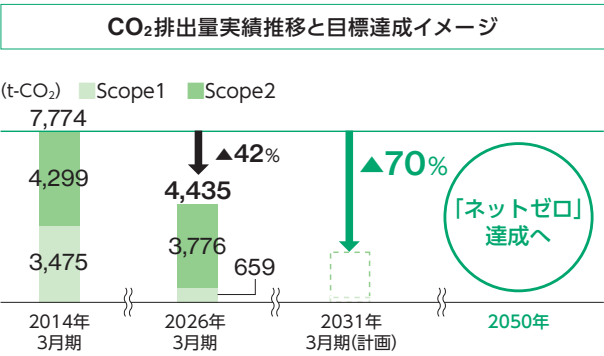
リスク管理

- 「気候変動リスク」を重要なリスクの一つとして位置付けるべく「気候変動リスク管理規程」を策定する等、気候変動に対応したリスク管理体制を整備しました。
- 気候変動を要因としてあらゆるリスクが顕現化することを踏まえ、気候変動が与える影響を「統合的リスク管理」の枠組みで対応する体制としています。

指標と目標

- 第22次経営計画にて「ESG投融資を2030年度までの10年間で1兆円実行すること*」、「CO₂排出量を2030年度までに2013年度比70%削減し、2050年度までにネットゼロとすること」を目標として設定しました。
- ESG投融資は、お客さまの脱炭素化支援を行うべくさまざまな商品を通じて積極的に取り組んでおります。
- CO₂排出量削減のため、これまでに店舗の省エネ化、本部各拠点のCO₂フリー電力切替、営業車両としてC+Pod100台以上導入等の施策を実施しています。

※2025年度累計実績5,097億円と、当初目標の5,000億円を前倒しで達成したため、目標の見直しを実施



炭素関連資産

TCFDでは、炭素関連資産を以下4つのセクターに定義しています。当行貸出金残高に占める割合は以下の通りです。
(2026年3月末)

I エネルギー	II 運輸関連業	III 素材・建築物	IV 農業・食料・林産物
3.95%	10.19%	50.56%	4.73%

※「エネルギー」石油及びガス、石炭、電力ユーティリティ／「運輸関連業」旅客空輸、航空貨物、海上輸送、鉄道輸送、トラックサービス、自動車及び部品／「素材・建築物」金属・鉱業、化学、建設資材、資本財、不動産管理・開発／「農業・食料・林産物」飲料、加工食品・加工肉、農業、製紙・林業製品

CO₂排出量

TCFD提言等を踏まえ、下記の通りGHGプロトコルおよびPCAFスタンダード*1に基づくCO₂排出量の算定を行っております。また2025年度より「C-Turtle®FE」*2を導入し、ファイナンスド・エミッションの算定を開始しております。引き続き、算定の精緻化と対象の拡大を図るとともに、投融資先とのエンゲージメントを強化し、地域の脱炭素化に向けた取り組みを推進してまいります。

※1 Partnership for Carbon Accounting Financials：金融機関の投融資先における温室効果ガス排出量の計測・開示方法を開発する国際的なイニシアティブ
※2 株式会社NTTデータが提供するGHG排出量可視化プラットフォーム

算定式

GHG排出量＝Σ〔売上高当たりの排出量×企業の売上×当社の投融資残高÷（純資産＋総負債）〕

Scope3カテゴリ 15（投融資）の試算条件

- 融資残高：2026年3月末時点
 - 融資先売上高等財務情報：試算実施時点で当行が保有する各融資先の最新決算情報
 - PCAF定義によるデータ品質スコア：3.4
- なお、お客さまのGHG排出量の開示拡大や算定基準・方法・業種分類の変更などにより、今後算定結果は大きく変動する可能性があります。

GHG排出量実績

算定項目	2025年度 CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)
Scope1（燃料の燃焼等、直接排出）	659
Scope2（電気の使用等、間接排出）	3,776
Scope3（上記以外の間接エネルギー消費）※	7,549,751
カテゴリ1（製品・サービスの購入）	12,814
カテゴリ2（資本財）	3,132
カテゴリ3（燃料・エネルギー使用）	875
カテゴリ4（購入物品の輸送・配送）	1,904
カテゴリ5（廃棄物）	201
カテゴリ6（出張）	71
カテゴリ7（通勤）	725
カテゴリ15（投融資）	7,530,030
※ カテゴリ8～14は該当無し 合 計	7,554,186

投融資先のGHG排出量（Scope3 カテゴリ15、ファイナンスド・エミッション）の算定

セクター	CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)	セクター	CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)
石油及びガス	189,538	化学	292,132
石炭	1,610	建設資材	158,925
電力ユーティリティ	106,422	資本財	2,736,490
旅客空輸	3,411	不動産管理・開発	85,445
航空貨物	11,235	飲料	6,423
海上輸送	41,647	加工食品・加工肉	222,844
鉄道輸送	9,258	農業	22,235
トラックサービス	480,848	製紙・林業製品	105,005
自動車及び部品	220,882	その他	2,301,481
金属・鉱業	534,197	合 計	7,530,030

お客さま・地域の脱炭素化への取り組みについて

- 気候変動への対応は国際社会における重要課題であり、企業には自社の直接排出（Scope1・2）に加え、サプライチェーン全体にわたる間接排出（Scope3）の把握および削減が求められています。また、金融機関においては、投融資先を含むファイナンスド・エミッションの算定・開示の重要性が一層高まっています。当行は、投融資先との連携を通じてサプライチェーン全体の温室効果ガス（GHG）排出量削減を推進するため、株式会社NTTデータと協業し、GHG排出量可視化・削減支援サービス「C-Turtle®」の無償提供を開始しました。これにより、お客さまの排出量把握および削減活動を支援し、地域全体での脱炭素化に貢献してまいります。

サステナビリティ経営支援

地域社会の持続的な発展に向け、地域企業のサステナビリティ経営の推進を重要な使命と位置付けています。気候変動対応や脱炭素化、人権配慮、ガバナンス強化など、企業を取り巻く課題が高度化・複雑化する中で、当行は金融面のみならず非金融サービスを含めた総合的な支援を提供しています。具体的には、SDGsやESGへの取組状況の可視化を支援するコンサルティング、CO₂排出量の把握・削減に向けたソリューション提案、サステナビリティ・リンク・ローン等の金融商品の提供などを通じて、お客さまの中長期的な企業価値向上を後押ししています。また、外部専門機関との連携により、最新の知見を活用した高度な支援体制の構築にも取り組んでいます。

<コンサルティング>

■ 事業継続力強化支援コンサルティング

- ・経済産業省が認定する「事業継続力強化計画」の申請を支援

契約社数	953社
※2026年3月末累計	

■ SDGs実践計画策定支援コンサルティング

- ・SDGs達成に向け、SDGs実践計画の策定・実践を伴走支援

契約社数	144社
※2026年3月末累計	

■ カーボンニュートラル宣言策定コンサルティング

- ・取引先のCO₂排出量削減に向けた取り組みの宣言書策定を支援

契約社数	123社
※2026年3月末累計	

■ 健康経営伴走支援コンサルティング

- ・従業員の健康維持・増進と生産性向上を目指す取り組みを支援

契約社数	660社
※2026年3月末累計	

■ 企業版ふるさと納税マッチング

- ・寄附先の地方公共団体を紹介し、取引先企業の地域貢献活動を支援

マッチング社数	61社
※2026年3月末累計	

<ファイナンス>

■ めいぎんサステナビリティ・リンク・ローン

- ・取引先企業のサステナブルな経営戦略・企業価値向上を支援

取扱件数	14件
※2026年3月末累計	

■ めいぎんポジティブインパクトファイナンス

- ・取引先企業の企業活動をポジティブ・インパクト金融原則に基づき分析し、適切なKPIを設定

取扱件数	67件
※2026年3月末累計	

■ SDGs・寄贈型私募債「未来への絆」

- ・私募債で受け取る手数料の一部をSDGs達成に向けた活動をされている団体へ寄附等を行い、取引先企業の地域貢献活動を支援

取扱件数	1,131件
※2026年3月末累計	

■ 地産地消カーボンオフセット型私募債

- ・発行金額の一定割合相当額の地域のカーボンクレジットを購入し、地域のイベント等で排出される温室効果ガスに対してオフセットを行い、地域の脱炭素に向けた取り組みを支援

取扱件数	56件
※2026年3月末累計	

■ グリーンローン

- ・日本生命保険相互会社との「地域のサステナビリティ推進に関するパートナーシップ協定」に基づき、ニッセイ・グリーンローン・フレームワークを活用
- ・日本生命保険相互会社による地域金融機関のサステナブルファイナンスに係る評価のサポートは当行が初

取扱件数	2件
※2026年3月末累計	

金融教育

地域における金融リテラシーの向上を重要な社会的役割と位置付け、中長期的な資産形成のサポートを図るべく幅広い世代に向けた金融教育に取り組んでいます。

<金融経済教育イベントの開催>

金融庁および財務省 東海財務局が主催する金融経済教育イベント「ワニーサと学ぶ 未来のためのお金の教室in名古屋」への参画をはじめ、グローバル・マネー・ウィークに参加し、「おやかおかね教室」(三井住友海上あいおい生命保険株式会社と共催)等のイベントを実施しています。銀行業務の体験や親子でのお金の学びを通じ、金融の仕組みやお金の大切さを実感できる機会を提供することで、次世代の金融リテラシー向上を支援しています。

<大学での寄附講義>

包括連携協定を締結している大学においては、寄附講座を実施しています。金融の基礎知識や地域金融機関の役割、キャリア形成に関する内容を提供し、社会に出る前の実践的な学びを支援するとともに、地域人材の育成にも貢献しています。

<取引先向け職域セミナー>

取引先企業に対しては、従業員向けの職域セミナーを開催し、資産形成やライフプランニング、金融トラブル防止などの知識提供を行っています。これにより、従業員一人ひとりの金融知識の底上げと安心した生活設計の実現をサポートしています。

<金融教育> (2025年度)

開催回数	21回
延べ参加人数	956名

<職域セミナー> (2025年度)

開催回数	2,347回
延べ参加人数	13,595名



グローバル・マネー・ウィーク (Global Money Week) は、OECD「金融教育に関する国際ネットワーク (INFE)」が主催する、こども・若者に対する金融教育・金融包摂の推進のための国際的な啓蒙活動です。



寄附講義の様子



個人営業部
資産運用コンサルティンググループ
南田 沙知佳

INTERVIEW

“相談して良かった”と思っていただけの存在を目指して

私は、主に二つの業務を担当しています。一つ目は、支店営業担当者と同行し、法人オーナーや個人のお客さまへの資産運用・資産活用のご提案や、遺言信託を含めた相続対策などのコンサルティング業務です。お客さま一人ひとりの人生設計やご家族への想いに寄り添い、将来を見据えた課題解決のお手伝いをしています。二つ目は、学生や社会人を対象とした金融教育です。出張授業やセミナーを通じて、地域の皆さまの金融リテラシー向上を支援しています。どちらの業務にも共通しているのは、お客さまや地域の皆さまに安心や新たな気づきをお届けし、より良い未来づくりをサポートできることです。「相談して良かった」「学んで良かった」と感じていただける瞬間に大きなやりがいを感じるとともに、これからも一人ひとりに寄り添いながら、信頼される存在でありたいと考えています。

社会貢献活動

名銀グリーン財団

- 1973年、名古屋市が発表した「緑のまちづくり30年構想」が発端となって、名古屋市婦人団体連絡協議会と当行が連携して緑化運動を開始したことがきっかけとなり、1975年3月、当行創立25周年の記念事業として「名銀グリーン財団」を設立
- 主な事業は愛知県下の学校緑化であり、その他、県、市等の地方公共団体への緑化協力として名古屋市博物館の前庭緑化をはじめ、幅広い緑化運動を展開
- 緑化した学校への管理保全具寄贈にも注力



愛知県内の学校等への植樹寄贈	延べ588校
愛知県内の公共施設の整備並びに植樹寄贈	延べ53施設

(2026年3月末累計)

ボランティア活動・地域スポーツの振興

- 2025年4月、2026年に開催される愛知・名古屋2026アジア・アジアパラ競技大会など国際的なスポーツ大会や、被災地支援などへの自発的な参加によって地域貢献を推進すべく、ボランティア特別休暇を制定
- 明治安田生命保険相互会社との「地方創生に関する連携協定」の取り組みの一環として、小学生向けのサッカー教室を共同開催
- 地元スポーツチームへの出資・協賛や、スポンサーゲームにお客さまを招待するなど、地域活性化やスポーツ振興に貢献
- 「名古屋銀行×地元スポーツチーム ファン“盛盛”キャンペーン」(2025年10月1日～12月30日)を実施し、特別金利の定期預金を取り扱うとともに、お預け入れいただいたお客さまに対し、当行が協賛する地元スポーツチームの観戦チケットを抽選でプレゼント



<サッカー:名古屋グランパス>



<ラグビー:トヨタヴェルブリッツ>



<バレーボール:ウルフドッグス名古屋>



東山動植物園との連携

- 2011年に名古屋市と「東山動植物園再生プランに関する連携と協力の協定」を締結
- 東山動植物園主催のイベントに、当行行員とその家族がボランティアとして参加
 - 花いっぱいプロジェクト… 当行行員やその家族が、東山動植物園内のお花畑や花壇における花苗の植替、除草などの活動にボランティアとして参加
 - ハートフルナイト …… 障がいのある方とそのご家族の方などに向けて無料開催される貸切イベント「ハートフルナイト」にて、当行行員がボランティア参加
- 「東山動植物園応援定期預金」の実績に応じて動物たちのえさ代等への協力金を提供



東山動植物園への協力金	19,200千円
-------------	----------

(2026年3月末累計)

めいぎん地域みらいサポート定期預金

- お客さまにお預け入れいただいた本定期預金残高の0.01%相当額の食料品または寄附金を、愛知県内のこども食堂の運営に関わる団体に寄附
- お預け入れいただいたお客さまの社名を名古屋銀行ホームページなどに掲載、協力を証する書面を進呈



名古屋銀行チャリティーコンサートの開催

- 1982年より名古屋フィルハーモニー交響楽団と著名な演奏者によるコンサートを年に1回開催
- チャリティーコンサートとして地域の皆さまへ文化との触れ合いを提供するとともに、地域の社会福祉向上に寄与

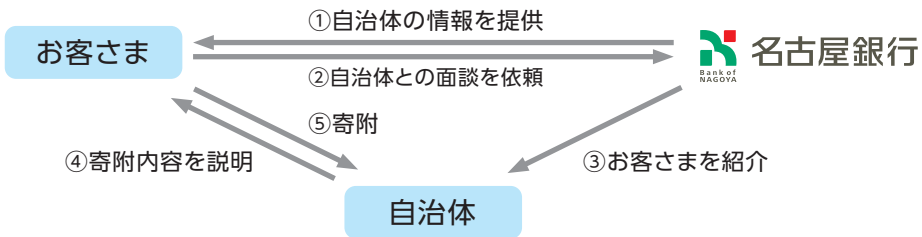


自治体との連携

包括連携協定の締結をはじめ地域自治体との連携ニーズや災害対策ニーズに対応した金融商品の提供を通じて、地域の持続可能性向上に取り組んでいます。これらの取り組みにご賛同いただいた法人のお客さまから収受した手数料の一部を東海地方の自治体へ寄附する仕組みを構築し、地域社会の発展および防災・減災対策の強化に寄与しています。また、地方創生応援税制(企業版ふるさと納税)の活用促進に向け、自治体と法人のお客さまをつなぐマッチング支援を実施するとともに、遺贈寄附に関する協定締結先の拡大にも取り組んでいます。これにより、お客さまの多様な社会貢献ニーズに応えると同時に、地域の課題解決に資する資金循環の創出を支援しています。

企業版ふるさと納税マッチング

寄附を希望されるお客さまと寄附先の地方公共団体をつなぎ、お客さまの地方創生の取り組みをサポート



<企業版ふるさと納税マッチング連携自治体(2026年7月7日時点)>

江南市、日進市、稲沢市、名古屋市、知立市、瀬戸市、長久手市、東浦町、多治見市、春日井市、小牧市、知多市、碧南市、刈谷市、豊明市、豊田市、豊橋市、阿久比町、みよし市、西尾市、弥富市、美浜町、扶桑町、安城市、大治町、蟹江町、豊川市、豊山町、あま市、岩倉市、田原市、常滑市、東海市、半田市、新城市、武豊町、岡崎市、東郷町、蒲郡市、犬山市、高浜市、北名古屋市、尾張旭市、南知多町(44自治体)



人的資本戦略

第22次経営計画における2030年ビジョン「お客さまとともに成長する地域No.1金融グループ」を実現するための戦略の柱の一つとして「人的資本戦略」を掲げております。従業員がやりがいを持って働くことができる環境づくりを目指す「働きがい改革2.0」を通じて、積極的で温かい組織風土を一層高め、マテリアリティの一つである「将来にわたり活躍し続ける人財の育成」を実践しています。

企業戦略と人材戦略の連動

企業戦略

『2030年ビジョン』
お客さまとともに成長する
地域No.1金融グループ

企業戦略を通じた
人材の価値向上の促進

未来創造業

お客さまと未来を創る
お客さまと自分の未来のために一生懸命に仕事をする

人材戦略

『働きがい改革2.0』
人間力の強化を通じた
組織効力感の向上

人材戦略を通じた
企業戦略の実現化の促進

人事担当責任者メッセージ



常務執行役員 人材開発部長
石田 真一

「働きがい改革2.0」を通じて、積極的で温かい組織風土の向上と、役職員のウェルビーイングを推進していきます。

私たちは、第22次経営計画で「未来創造業」をパーパスと位置付け、法人のお客さまと会社の発展につながる未来を、個人のお客さまと家族の幸せにつながる未来を創ることを当行の存在意義としています。また経営計画ではマテリアリティの一つとして「将来にわたり活躍し続ける人財の育成」を掲げており、お客さまの課題解決のために、既存の考え方に捉われず社内外で社会に貢献する人づくりに積極的に取り組んでいきます。さらに、具体的な人的資本戦略としてDEI&B[※]（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン&ピロングング）の考え方に基づき3つの非財務目標を設定しました。2026年3月末において、本部・営業店の管理職およびグ

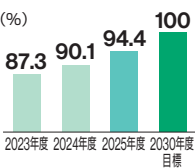
※ DEI&B（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン&ピロングング）
年齢、性別、国籍、障がいの有無、価値観などの多様性を尊重し（Diversity）、一人ひとりに公平な機会を提供し（Equity）、誰もが能力を発揮できる包括的な環境を整え（Inclusion）、組織の一員としての帰属意識を育む（Belonging）ことで、持続的な成長と価値創造を目指す考え方

ループの中で女性を複数名配置する「女性配置率」および、11～20年目の中堅行員のうち複数の職種や当行以外の業務を経験している行員の割合である「クロスキャリア比率」は着実に向上しており、多様な人材が活躍できる環境づくりが進んでいます。一方で、「ワークエンゲージメント」は横ばいで推移していますが、多様性の進展を次の組織効力感の向上につなげていく段階にあると捉えています。

今後は「DEI&Bの推進」と「健康経営」を通じて「働きがい改革2.0」を実践することで、積極的で温かい組織風土を一層高め、役職員一人ひとりがイキイキと輝きながら、お客さまとともに地域の未来を創り出す企業として挑戦し続けてまいります。

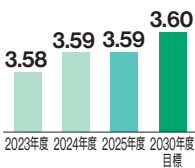
人的資本に関する非財務目標

■ 女性配置率



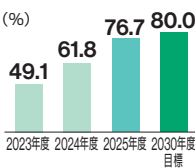
本部・営業店の管理職およびグループの中で女性が複数名在籍している比率

■ ワークエンゲージメント



仕事にやりがい（誇り）を感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得ている状態の指標

■ クロスキャリア比率

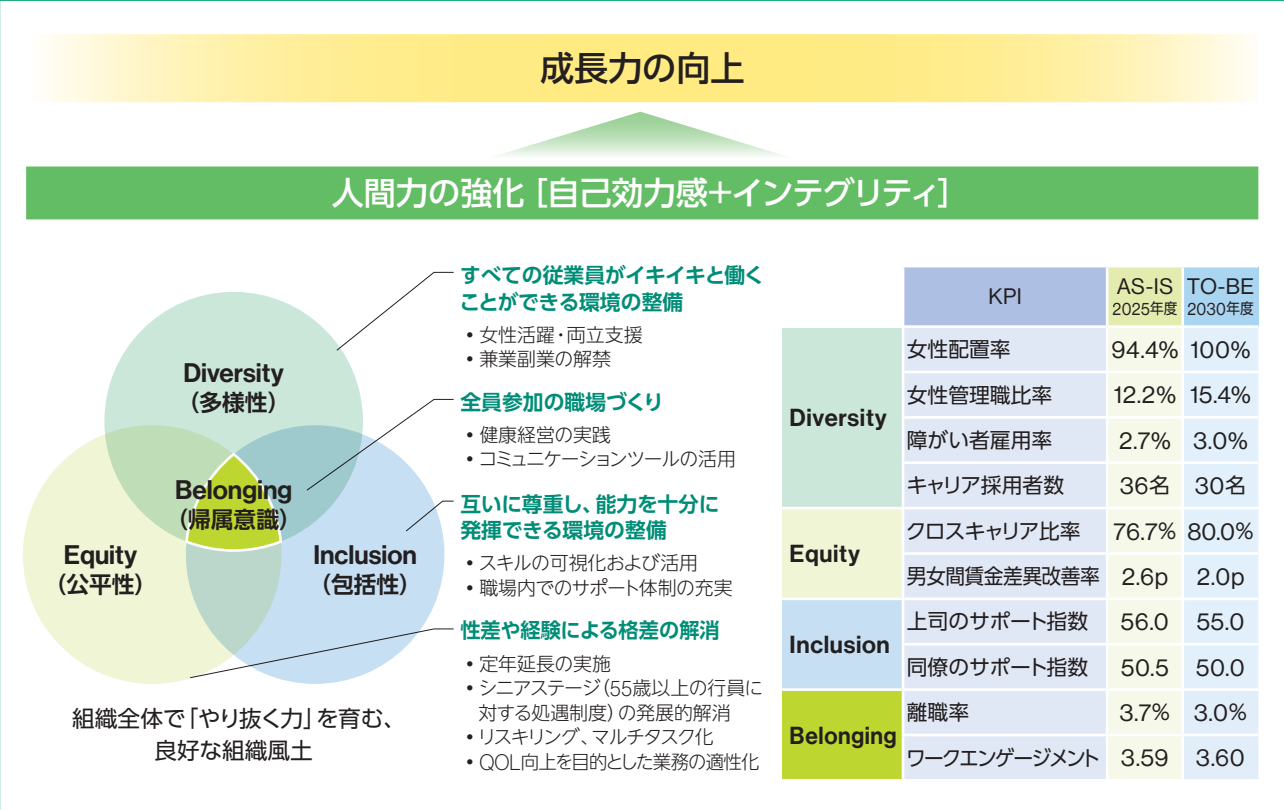


11～20年目の中堅行員のうち複数の職種や当行以外の業務を経験している行員の割合

人材戦略「働きがい改革2.0」

2023年4月より進めてきた「働きがい改革」を発展させ、2026年4月より新たに「働きがい改革2.0」を開始しました。当該戦略では、多様な人材が互いに尊重し合い、その違いを価値として発揮できる環境づくりを一層進めるため、DEI&Bの考え方を軸として人事施策を体系的に推進し、従業員一人ひとりの「人間力の強化」（自己効力感およびインテグリティの向上）につなげていきます。これにより、仲間意識の醸成、組織全体のエンゲージメント向上、離職率の維持・更なる良化を図り、組織効力感の高い職場づくりを目指します。

働きがい改革2.0『人間力の強化を通じた組織効力感の向上』



人材ポートフォリオ

人材ポートフォリオについては、2030年度までは自然減で総人員が減少していきますが、業務効率化とリスクリリングにより営業部門の人員は逆に増加させ、当行の営業力向上につなげることで成長戦略を描きます。

	2022年度（経営計画策定時）				2025年度				2030年度目標			
	本部	営業	事務	合計	本部	営業	事務	合計	本部	営業	事務	合計
支店長級	20	90	0	110	17	74	0	91	20	80	0	100
課長級	150	110	280	540	175	103	240	518	140	100	170	410
一般	150	470	420	1,040	182	564	247	993	120	630	140	890
パートナー（フルタイム）	60	0	250	310	55	5	252	312	140	30	430	600
パートナー（パートタイム）	40	0	460	500	32	15	432	479	50	0	300	350
合計／割合	420 16.8%	670 26.8%	1,410 56.4%	2,500	461 19.3%	761 31.8%	1,171 48.9%	2,393	470 20.0%	840 35.7%	1,040 44.3%	2,350

リスクリリングを中心に+91人

健康経営

健康経営銘柄および健康経営優良法人

優れた健康経営を実践する企業として、経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「健康経営銘柄」に2年連続で選定されました。また、経済産業省と日本健康会議が共同で認定する「健康経営優良法人（大規模法人部門）」（ホワイト500）に4年連続で認定されました。



健康経営の推進

当行では、健康経営を人的資本戦略の重要施策と位置付けています。役職員が「働きがい」を感じながら働くためには役職員とその家族の心身の健康が重要であり、ここからでも健やかな状態で働くことは、役職員の満足度が高まり、未来創造業としてお客さまとともに発展し、地域への貢献、生産性やパフォーマンス向上につながります。

従業員が安心して働ける環境を整え、また一人ひとりが自律的に健康保持・増進に取り組めるよう、4つの推進方針【こころの健康づくり、からだの健康づくり、良い職場環境づくり、DEI&Bの実践】に基づき積極的に健康経営を推進してまいります。

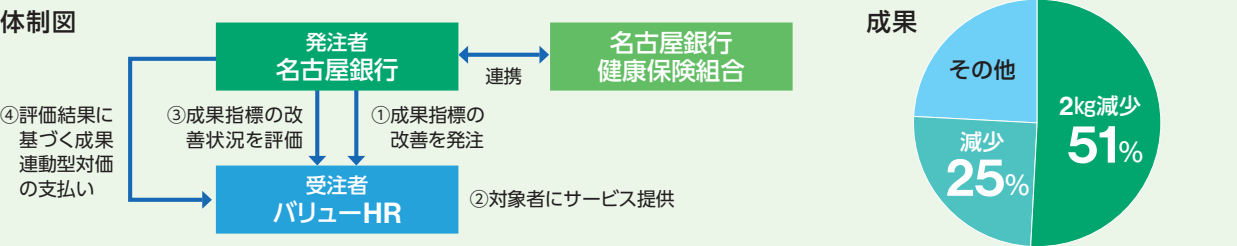
※ 詳細はめいぎん健康白書をご参照ください。（<https://www.meigin.com/about/health-management.html>）

東海地区初「民間事業者間のPFS事業」の実施

健康経営推進の一環として、若年層の健康課題解決を図るため、経済産業省の協力を得て、民間事業者間のPFS方式（成果連動型契約）を活用した「健康サポートプログラム」を実施いたしました。

本プログラムでは、若年層従業員のヘルスリテラシー向上と、将来的な特定保健指導対象者の新規流入防止を目的に、40歳未満のメタボリックシンドロームの診断基準に該当する従業員を対象として、生活習慣改善プログラム（株式会社バリューHR提供）を3か月間実施し、2kgの体重減少を目標としました。プログラム終了時には、目標であった半数以上にあたる51%が2kg減量を達成し、着実な成果を上げることができました。

今後も継続して、若年層の健康意識の向上と行動変容を促進し、将来の健康課題の未然防止および組織全体の健康度向上に取り組んでまいります。



健康経営推進室インタビュー



人材開発部
健康経営推進室事務局
貝瀬 萌子

従業員の働きがい向上に向け、誰もがイキイキと働くことができる職場環境づくりを推進するため、2022年に健康経営推進室を設立しました。この3年間で一貫して大事にしてきたのは、「楽しく健康を意識してもらうこと」です。その結果、取り組みの実効性が高まり、健康経営銘柄および健康経営優良法人ホワイト500の認定を受けるなど、対外的な評価もいただくことができました。

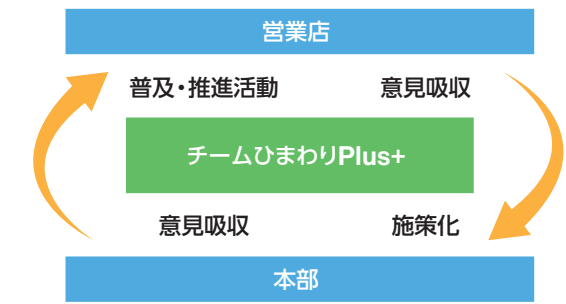
また、お取引先企業さまと一緒にウォーキングイベントを開催するなど、地方銀行として社内にとどまらず、地域の課題解決に資する健康経営の普及にも力を入れています。今後も、これまでの取り組みで得られた知見をさらに発展させ、従業員および地域の皆さまの健康増進に貢献できるよう、引き続き取り組んでまいります。

DEI&B（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン&ビロンギング）

チームひまわりPlus+の活動

2015年に創設した女性活躍推進プロジェクト「チームひまわり」を起点に、さまざまな立場の従業員が活躍できる環境づくりを進めてまいりました。2023年には、若手・ベテラン・キャリア採用・女性の4つのグループで構成する「チームひまわりPlus+」が発足しました。2026年4月からは、ビロンギングを加えたDEI&Bを活動方針とし、帰属意識と働きがいの向上を目指します。

各グループの視点を活かし、従業員自らが経営層に施策提言を行うことで、心理的安全性を高め、発想をさらに豊かにしていきます。これにより、従業員一人ひとりがイキイキと働き、お客さまへのより良いサービスの提供につなげてまいります。



DEI&Bの推進により目指す姿



キャリア採用者交流会



キャリア採用者（中途入行者）同士のネットワーク構築や、優れた取り組み・企業文化の共有を目的とした交流会を開催しています。キャリア採用者が有する多様な知識や経験を積極的に取り入れるとともに、当行の強みや魅力への気づきを得る機会にもなっています。

ベテラン×若手のパネルディスカッション



「本音でコミュニケーション」をテーマに、世代の違うグループによるパネルディスカッションを開催しました。言葉の裏にある本音を互いに理解することで、組織の一体感と心理的安全性を醸成する取り組みとなりました。

チームひまわりPlus+インタビュー



人材開発部
チームひまわりPlus+事務局
伊藤 奈々代

チームひまわりPlus+では、DEI&Bの考え方のもと、互いを認め合いながら誰もが活躍できる「全員参加」の職場づくりを推進する活動をしています。年齢や性別、役職、キャリア採用・新卒採用といった違いを越え、多様な声を組織の力につなげることを大切にしています。交流会や座談会など行内外のつながりを広げるとともに、感謝や称賛を伝え合う風土づくりにも取り組んでいます。

2026年4月から開始した「めいぎんほめHOMEチャンネル」では、新入行員から支店長まで、また本部と支店といった多様な関係性での感謝称賛のチャットが飛び交い、組織の枠を越えたコミュニケーションの活性化や相互理解の深化が促進されています。今後も、多様な人材の活躍を通じて組織全体の成長と従業員の働きがい向上につなげてまいります。

すべての従業員がイキイキと働くことができる環境の整備

両立支援の推進と環境の整備

育児・介護による離職者ゼロを目指し、2024年にトップコミットメントを発信するとともに、2026年4月からは全従業員を対象にフレックスタイム制を導入し、柔軟な働き方を選択できるよう制度を拡充しました。また、不妊治療やがん等の治療との両立支援については、産業保健スタッフ、人材開発部、健康保険組合が連携した体制を整備するなど、相談およびバックアップ体制の強化にも取り組んでいます。

■ フレックスタイム制、勤務間インターバルの導入



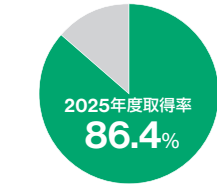
2026年4月から全従業員を対象に、フレックスタイム制および勤務間インターバルを導入しました。柔軟な働き方の実現と、従業員の健康確保に配慮した環境を整備することで、働き方の質・生活の質の双方を高め、働きがいを高めています。

■ 両立支援面談の実施



育児や介護の両立支援において、課題があると回答した従業員を対象に、保健師による面談を実施しています。一人ひとりの状況に応じた課題や不安を把握し、制度活用や働き方の選択についての支援を行うことで、安心して働き続けられる環境づくりにつなげています。

■ 休み方改革特別休暇



愛知県が各業界とともに取り組む「休み方改革プロジェクト」のイニシアチブ賛同企業として、2023年度より「休み方改革特別休暇」を制定し、全従業員に対し特別休暇を1日付与しています。今後も従業員のワーク・ライフバランスの充実を図るとともに、地域経済の活性化実現に向けた取り組みを積極的に行ってまいります。

女性活躍の推進

当行の更なる女性活躍推進に向け、役職や企業の枠を超えた学びとネットワークの機会を創出し、多様な視点や経験の融合を促進しています。これにより、従業員一人ひとりが視野を広げ、自律的にキャリアを形成できる環境整備を進めるとともに、共通課題の共有による不安の軽減や挑戦を後押しする風土醸成につなげています。

■ 女性役員交流会



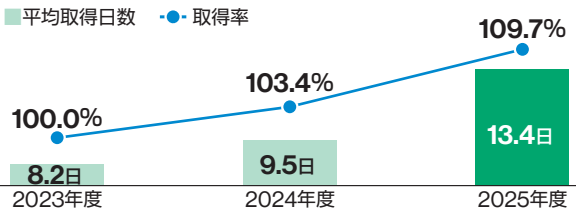
女性の社外取締役と女性支店長の交流会を開催しています。支店長は、取締役のこれまでの経験やリーダーとしての視点を学ぶとともに、支店長同士の交流を通して意見や悩みの共有、ネットワークの構築ができる機会となっています。

■ 女性活躍交流会



法人営業に従事する女性行員のキャリア形成や課題解決に向け、同一地区で同じ職務に従事する他行行員との交流会を実施しています。共通の立場にある参加者同士が悩みを共有する場を提供することで不安の軽減を図り、女性行員の一層の活躍と働きがいの向上につなげています。

■ 男性育休取得率100%維持



性別にかかわらず仕事と育児を両立できる風土が醸成されることは、組織全体の働きやすさや生産性の向上にもつながります。男性の育児参画を推進し、男女ともに働きやすい環境の整備を進めてまいります。

互いに尊重し、能力を十分に発揮できる環境の整備

障がい者の活躍支援

障がいの有無にかかわらず、多様な特性を持つ従業員が個々の能力を活かしてイキイキと働くことができるような職場環境整備を推進しています。個々の障がい特性に配慮し、公認心理師が応募時より面談を実施しています。また、入行後も配属部署と連携し継続的な職場定着支援を行っています。

公認心理師インタビュー



人材開発部
公認心理師
上島 聖良

当行は障がいのある方に特化した部署や特定の職種を設けず、個人の適性や強みを活かせるようさまざまな部門へ配属しています。2024年度より就労移行支援事業所と連携を図り、支援者、利用者の皆さまへ当行の企業説明会を実施し、当行の職場環境や業務内容を理解いただいたうえで採用を行うことでマッチングを強化しました。入行後も定期的な職場定着支援面談や、いつでも相談できる体制を整えて就労継続をサポートしています。

今後も公認心理師の専門性を活かし、相互理解の橋渡しや安心して働くことができる仕組みの拡充を行いながら、全従業員が自分の可能性を発揮し、自分らしく働くことができる職場づくりを推進してまいります。



2025年12月開催企業説明会の様子

■ ユニバーサルマナー検定の全員取得

2024年4月より改正された障害者差別解消法に伴い、全行員が同月に「ユニバーサルマナー検定3級」を取得しました。

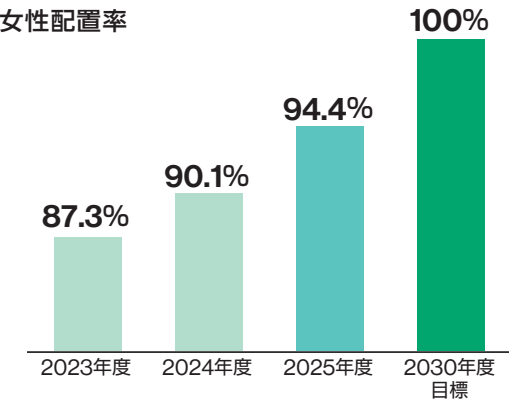


多様な方へ適切な理解のうえで応対する合理的配慮の必要性について理解を深め、自分とは違う誰かのことを思いやる気持ちを大切に、今まで以上にお客さまへ安全・安心に配慮したサービスが提供できるよう努めています。

※「ユニバーサルマナー検定」とは、高齢者や障がい者、ベビーカー利用者、外国人など、多様な方々との関わりの中で「自分とは違う誰かの視点に立ち、行動する人を育てる」ことを目的に、「マインド」と「アクション」を体系的に学び、身に付けるための検定であり、株式会社ミライロが主催・運営し、「一般社団法人日本ユニバーサルマナー協会」が認定しています。

性差や経験による格差の解消

多様性が組織に根付く配置へ



非財務目標の一つである「女性配置率」は、本部・営業店の管理職およびグループで分けた全231区分において、複数名の女性が配置されている割合を示しており、2025年度には94.4%（前年比+4.3ポイント）と順調に推移しています。女性がどの分野でも当たり前活躍でき、女性の感性・考え方が自然に組織全体に溶け込む組織づくりを目指しています。

また、2025年度のキャリア採用者の内、半数以上は女性が占めています。女性人材の活躍は組織の意思決定の質やイノベーション創出力の向上にもつながっています。

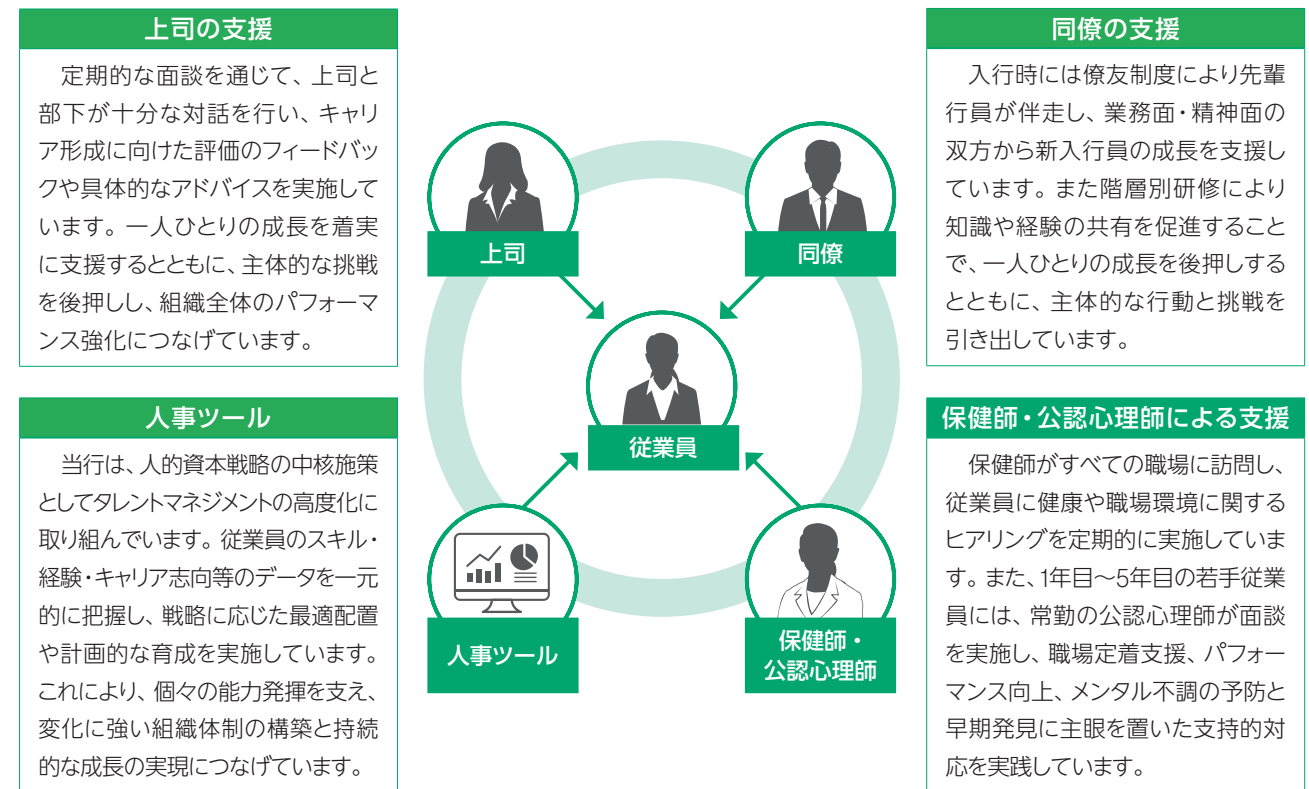
性別や経験の差による制約を受けることなく、すべての従業員が自身の能力を最大限発揮できるよう、キャリアの多様性を重視しています。

全員参加の職場づくり

人的資本の価値最大化に向け、上司や同僚による日常的な支援に加え、タレントマネジメントシステムを活用した人材育成・配置の最適化、さらには保健師や公認心理師による専門的なサポート体制を通じて、従業員一人ひとりを多面的に支える仕組みを整えています。

これらの取り組みは、自律的なキャリア形成と能力発揮を促進するものであり、従業員の組織への信頼感や働きがいを高め、主体的に貢献しようとする意欲の向上につながります。

■ 支える仕組み



■ タウンミーティングの開催

2017年より「名古屋銀行を知るセミナー」を毎年定期的に開催し、企業理念の浸透と、業務方針の理解促進のため、経営層が従業員と直接対話する機会を設けています。

年代・業務内容の異なる従業員と経営層が交流することで、心理的安全性の向上と相互理解を深める機会となっています。

■ 全員参加のイベント企画＜全役職員ウォーキング＞

従業員の運動促進のため、年2回全役職員でのウォーキングを開催しています。毎回80%以上の役職員が参加し、組織内のコミュニケーション促進施策にもつながっています。2026年春にはお取引先企業さまと一緒にバーチャルウォーキングイベント「みんなで歩こう歩みんピック」を開催し、5月30日には名城公園内で参加型イベントを実施しました。



特集 女性活躍座談会

全員が力を発揮できる組織を目指して —現場の声が示す、変化の手応え



経営企画部
DX推進グループ 課長
吉本 純子

豊田東支店
支店長
小野田 早織

静銀ティーエム証券
(出向)
知念 朱里

瀬戸支店
渉外グループ
小野 純加

本店営業部
法人開拓戦略チーム 係長
河内 恵里

名古屋銀行は、第22次経営計画の三本の柱の一つに人的資本戦略を掲げ、「非財務」2030年度目標として女性配置率100%（※本部・営業店の管理職およびグループの中で女性が複数名在籍している比率）などの達成を目指しており、性別にかかわらず誰もが力を発揮できる組織づくりを進めています。育児支援制度の活用や職場の意識の変化、これからの働き方について、さまざまな部署・世代で活躍する5名の行員が語り合いました。

育児を支える、柔軟な働き方

——まずは、育児に関する支援制度について伺います。実際に利用された方はその感想を、これからの方は期待する使い方をお聞かせください。

吉本 私が名古屋銀行に転職してきたのは、育児との両立がきっかけでした。前職の頃は子どもを保育園に預けてから新幹線で通勤していたのですが、名古屋駅を出た頃に「熱が出たのでお迎えを」と連絡が入る。そこからでは、すぐには折り返せません。これでは続けられないと、家族で暮らす名古屋の銀行へ移ることにしました。

家庭を維持することが前提の転職でしたので、当時は最大2

時間半まで利用できる時短勤務を使って、9時から15時半まで働いていました。子どもと向き合う時間がしっかり取れたのは、



本当にありがたかったです。一方で、時短に比例して、仕事の量が少なくなるわけではありません。しわ寄せが来る大変さはありませんでしたが、それでも2時間半も短縮できる制度があったことは、恵まれた環境だったと思います。

知念 私はまだ育児に関する制度を利用したことはありませんが、一緒に働く先輩には、営業の仕事をしながら時短勤務をされている方がいます。お子さんの保育園の送迎に合わせてフレキシブルに勤務時間を決めていて、とてもよい制度だと感じました。こうした制度があることで、産休に入った方も職場に戻ってきやすくなります。

小野 私も育児に関する制度を利用した経験はありませんが、時短勤務で働く先輩がいますし、最近フレックスタイム制も導入されて、働きやすい環境が整ってきていると感じます。就職活動の際、制度の有無を最優先にしていたわけではありませんが、説明会などで、くるみん(仕事と子育てを両立しやすい環境づくりに積極的に取り組む企業を、厚生労働大臣が認定する制度)認定をはじめ両立支援に積極的な企業はやはり魅力的に映りました。働く時間が必ずしも就業時間で固定されるわけではないと思うだけでも、将来を見据えたときの大きな安心につながります。

河内 私は結婚したばかりで、これから産休や育休、時短勤務を利用する可能性があると考えていますが、育児に関する制度のうち、最近導入されたフレックスタイム制はよい仕組みだと思います。時短勤務は働く時間が固定されますが、フレックスタイム制なら「もう少し働ける」と思ったときに柔軟に調整できます。両方の制度を検討できるようになったのは、大きな前進だと感じています。

小野田 私が育休を取った頃は、フレックスタイム制や時間単位の休暇はありませんでした。それでも9時45分から16時までの時短勤務を使い、朝も夕方子どもと過ごす時間が取れて、ストレスなく働けたよい時期でした。今はフレックスタイム制も利用していて、10時半からの出社にすることも可能です。子どもの習い事がある日は15分でも早く帰れますし、前週に申請する仕組みなので、一週間先を見て働き方を整えられるのも助



かっています。

——**小野田さんは、制度を利用しながら、両立で大変だと感じたことはありませんか。**

小野田 限られた時間で必要な仕事をこなさなければならず、焦りはありました。ただ、時間がないからこそ効率的に動こうと工夫するようにもなりました。制度を使わせてもらう負い目も感じていたので、周囲とのコミュニケーションを大切にして、みんなが負担に思う仕事を率先して引き受けるよう心がけていましたね。

変わってきた職場と、女性の活躍

——**女性活躍に対する職場の意識について、変わってきたと感じることはありますか。**

小野田 数字の上でも、女性の管理職や役席は確実に増えています。女性特有の課題をテーマにした研修も支店長研修などで行われていて、銀行として正面から向き合っているのを感じます。経営層や上司が女性の悩みを理解していなければ後押しはできないという考えが根づいてきたのだと思います。上司の理解は、昔よりも確実に深まっています。

吉本 人材開発部はグループごとの女性配置率を目標に掲げていますし、ルナルナ オフィス(オンライン診療と相談を通じ、女性の健康課題の改善から効果検証までを一気通貫でサポートするプログラム)や不妊治療の支援など、踏み込んだ施策にも取り組んでいます。女性に辞めずに働き続けてほしいという会社の姿勢が、制度に表れていると感じます。

河内 私が所属する本店営業部は、もともと男性が多い部署です。その中に女性が配属されていること自体が、大きな進歩だと思います。規模の大きな企業を担当するには男性でなければ、という空気が以前は業界にありましたし、私が入行した16年前、渉外係に女性はほとんどいませんでした。今では営業店の渉外担当者は、半分近くが女性になったと体感しています。閉鎖的だった渉外の雰囲気も、ずいぶん変わってきました。また、お客さま自身も女性が活躍されている方が増え、女性の担当者を自然に受け入れてくださっています。

小野 同感です。入行3年目の私は、男女の区別を意識したことがほとんどありません。当たり前のように法人のお客さまを担当させてもらっていますし、女性だからと業務を加減されることもありません。お客さまからも「名古屋銀行は女性の担当者が多いね」と、お声がけいただくことがあり、担当者のきめ細かな対応や親しみやすさを評価していただくことも多く、上司も年齢や性別にかかわらず一人ひとりの意見や考えを尊重してくれます。そうした環境が当たり前になっているのだと感じます。

知念 私が入行した2020年頃は、少し上の先輩世代では「男性は渉外、女性は個人営業」とルートが決まっているのが当たり前という空気があったと聞いています。それが今では、男女の区別なく、まず渉外を経験し、そこから一人ひとりの適性を見てルートを決められるように変わりました。個人営業を男性が担当することも増えていて、特定の役割が性別で固定されるのではなく、適性に応じて働けるようになってきたことを、よい変化だと感じています。

一人ひとりが描く、これからのキャリア

——**最後に、これからについて伺います。ご自身のキャリアにとってロールモデルとなる存在はいたか、そしてこれからの名古屋銀行に期待することを、お聞かせください。**

吉本 私にとってのロールモデルは、いわば反面教師でした。最初の会社で見た先輩は、課長として土日働かなければ仕事が終わらず、とても両立できる状況ではありませんでした。両立に向けた支援制度がなかった時代の厳しさを目の当たりにし、世の中の流れを注視しながら、私は自分のライフプランを組み立ててきました。スーパーマンのような女性であればできるというのではなく、女性全体の底上げが大切だと思います。女性が両立できないと感じる業務量や勤務時間であれば、男性の働き方も一緒に変えていくべきではないでしょうか。私はDX推進の仕事を担当しているため、AIを活用した業務の効率化に取り組み、誰もが同じ前提で働ける環境に近づけていきたいです。

知念 入行して数年は、ロールモデルをイメージできずにいま

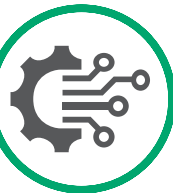


した。当時は女性がプレイヤーとして個人営業を続けるのが大多数で、その先の姿が描けなかったのです。ここ数年でさまざまな部署の責任あるポジションに女性が就くようになり、出向先で経験を活かしてステップアップしていく先輩の姿に、ようやく目標が見えてきました。これからに向けては、AIを活用して業務を簡素化・効率化し、男性がもっと育児に参加して負担を分け合えるようになることを期待しています。私自身も向上心を持ち、資格取得など今できることに取り組んでいきたいです。

小野 身近にお手本となる先輩が増えれば、不安もなくなっていくと思います。たとえば、渉外を続けたり、役職に就いたりする女性がもっと増えていけば、私自身も将来を前向きに描けるようになります。また、名古屋銀行には数多くの制度がありますが、いざ自分が使うとなると、何が利用できるのか把握しきれいていません。家でふと気になったときにも手軽に確認でき、もっと広く周知される仕組みがあれば、安心して働き続けられると思います。

河内 私は、配置率という数字だけでなく、その中身が大切だと思います。女性が管理職や支店長を、希望を持って目指せるような発信をどんどんしてほしいですね。これまでは「この部署なら女性が昇格できる」という限られたルートに頼ってきた面がありますが、それでは長く続きません。男女を問わず、昇格すべき人がきちんと配置される。昇格のルートそのものを広げていきたいですし、自分自身もその一人になりたいと思っています。

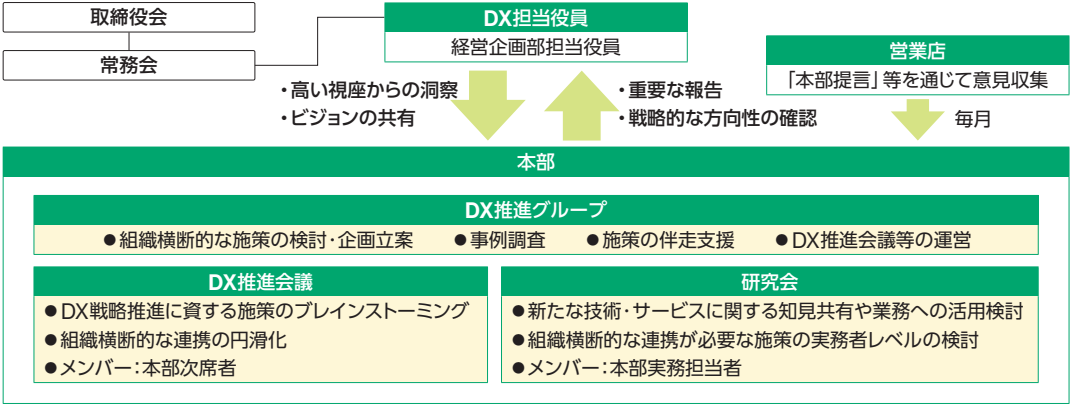
小野田 数字の上で女性の管理職を増やすだけでなく、その後の継続的で質のあるフォローを、長く続けていただきたいです。私が支店長になった際も、女性支店長を集めたキャリア交流会や勉強会が大きな後押しになりました。私自身は、従業員と経営層の橋渡しをするチームに携わってきた経験から、知られていない制度や働き方をもっと発信していきたいと考えています。一人ひとりが安心して働き続けられる組織を、皆さんとともにつくっていききたいです。



DX戦略

デジタルチャネルの推進・強化と業務効率化を進め、お客さまの利便性向上と付加価値の高いサービスの提供を目指しています。

DX推進体制



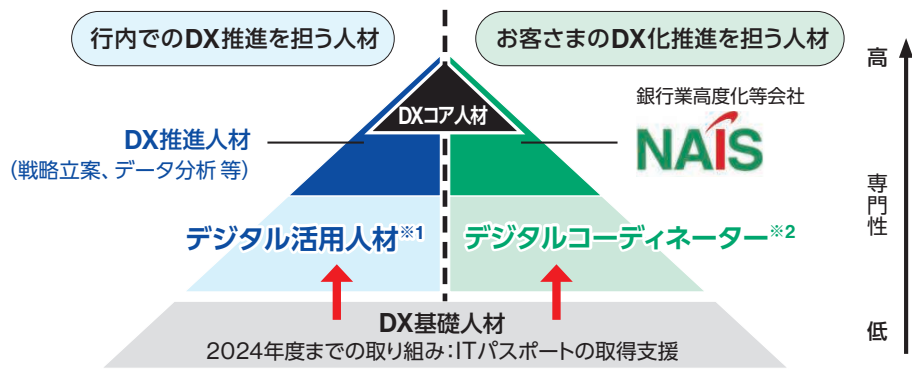
2025年度～2027年度の取組方針

第21次中期経営計画		2022年9月27日 「DX戦略」 基本戦略の公表	第22次経営計画		
2020年度～2022年度			2023年度～2024年度	2025年度～2027年度	2028年度～
テクノロジー の活用	勘定系システム移行に合わせた業務の見直し	銀行サービスの DX化	アプリの機能拡充	デジタル接点の活用強化 (パーソナライズ提案、法人ポータル等)	
	ICTの活用による業務効率化と顧客利便性向上		Web完結商品の ラインナップ強化	既存サービスの機能改善	
	働きがいとさらに膨らむ企業風土の醸成と制度の整備		Webでの諸届受付	データ利活用に向けた基盤整備 (営業品質底上げ・余力捻出)	データ利活用の促進 (他社との連携、新たな価値創出)
	外部企業との連携等によるソリューションのノウハウ蓄積		RPA活用	クラウド環境整備と利用拡大 (生成AI等)	
+ (2013年度～) BPR戦略推進	営業店人員再配置	業務・事務の DX化	ペーパーレス化	グループ内の業務効率化	キャッシュレス店舗・無人店舗の検討
	業務の本部集中拡大		業務自動化・本部集中化	店頭タブレットによるセミセルフ化	
	役席戦力活用				
		お客さまの DX化支援	ICT支援のための外部連携	DXの立ち上がり支援	DXのコンサル営業拡大
			デジタル人材育成 (国家資格取得支援)	デジタル活用力向上に向けた人材モデル定義と計画的な育成	地方創生に資するサービス提供
					人材モデルの高度化
					育成人材の適所配置 (活躍機会の拡大)

銀行サービスのDX化	パーソナライズ・接点強化
業務・事務のDX化	業務効率化・データ利活用*

- 個人** パーソナライズ提案と窓口事務の省力化
デジタルマーケティング等による精度の高いパーソナライズ提案で取引深耕を図る。事務面では、店頭タブレット導入でセミセルフ化を進め、更なる省力化を図る。
- 法人** 営業品質の底上げと営業担当の余力捻出
データ利活用*の高度化でお客さまの理解を深め、豊富なソリューションからニーズにあった提案ができるよう営業支援基盤を強化。また、AI等を活用し更なる生産性の向上を図り、捻出する余力を付加価値の高い業務へ振り向けていく。

※ 銀行が従来保有している顧客属性・取引履歴・交渉履歴などのデータに加え、非対面サービス拡大に伴い取得できるようになった操作履歴等のデータを収集・蓄積・分析。アプリやIB等を活用した広告や、営業支援システムへの適時適切なレコメンド情報の展開など、お客さまとの接点強化や営業品質の底上げ、余力捻出につながる施策を実施していく。



※1 提供されるデジタル技術を業務に活用しDXに取り組める人材。ITパスポート等の業務に有用なIT系資格 + DX推進活動参加/eラーニング受講を踏まえて社内資格として認定。e-ラーニングは、IPAのデジタルスキル標準に準拠した講座を中心に組み立て。
※2 お客さまのDXニーズを把握し適切にトスアップ等ができる人材。ITパスポート等の業務に有用なIT系資格 + トレーニー/講習会受講 + DX支援実績を踏まえて認定。

主な施策

取組方針	施策内容
パーソナライズ提案	アプリを活用した個人顧客との接点・関係強化 コンビニATMを活用したサービス拡充 (ATMお知らせサービス)
窓口業務の省力化	アプリ・IBの利用者拡充 営業店端末削減・タブレット化 個人IB・アプリ上での定期預金口座作成 コンビニATMを活用したサービス拡充 (ATM窓口サービス) 生活基盤プラットフォームの導入 AMLフィルタリングシステムの機能追加 疑わしい取引報告システムの導入
営業品質の底上げ	データ仮想統合ツールの導入 チャット型生成AIの導入
営業担当の余力捻出	格付ガイドラインの融資統合管理システムへの組み込み AI検索システムの導入 経営者向けフリーローン「ジャストタイム」のWeb受付開始

主要数値目標

指標	DX戦略の柱			2027年度・ 2028年3月末 計画	2025年度・ 2026年3月末 実績
	銀行サービスのDX化	業務事務のDX化	お客さまのDX化支援		
営業店事務の削減時間		●		月間 15,000時間*1	月間 3,696時間*1
投信のWeb取引率	●	●		75%*2	78.0%
DX化支援相談件数			●	年間 150件*2	年間 240件
デジタル活用人材		●		3年累計 150名	累計 83名
デジタル コーディネーター		●	●	3年累計 150名	累計 69名

※1 施策毎に「営業店から削減できる時間（施策実施前の所要時間－施策実施後の所要時間）×対象としている業務の取扱件数」を算出し、サービス開始により削減実績に加算する。なお施策によって、取扱件数等に代わる適切な計数（対象としている業務の従業員数等）を用いる。
※2 主要数値目標を上方修正。（2026年5月公表）

INTERVIEW

多様な現場で培ったDX推進への視点

経営企画部DX推進室からシステム部門の業務部、さらに静岡銀行への出向と、さまざまな立場を経験してきました。一見すると違う仕事をしてきたようにも見えますが、自分の中ではどれもDXを前に進めるために必要な学びを積み重ねてきた時間だったと感じています。特に静岡銀行で、現場と本部が一体となって課題解決に取り組む姿に触れ、DXは単なるIT導入ではなく、業務そのものを変えていくものだ改めて実感しました。

当行のDX戦略が基盤整備から活用段階へ移る中、2026年4月にDX推進室がDX推進グループへと変わり、システム部門のメンバーも兼務で加わる体制となりました。これまでの経験を活かしながら、企画と実装の間に立って現場の声を丁寧に受け止め、一つひとつ施策を形にしていくことで、業務効率化や、お客さまへのよりよい価値提供につなげてまいります。



業務部サイバーセキュリティ統括グループ兼DX推進グループ
中島 優

社外取締役インタビュー



「インテグリティ」を大切に 地域に信頼される銀行を 社外の視点から支えてまいります

社外取締役（監査等委員） 森 美穂

2024年より当行の社外取締役に就任した森美穂氏は、弁護士として企業法務や労働事件のほか、数多くの倒産事件に携わってこられました。愛知県内の中小企業の現場をつぶさに見つめてきた法務の専門家の立場から、当行のコーポレート・ガバナンスに対する評価と、これからの期待について伺いました。

Q 名古屋銀行の印象や強みについて、 どのように感じていますか？

私は名古屋市内で弁護士として、企業法務や労働事件、個人の方の事件まで幅広く手がけてまいりましたが、とりわけ数多く取り扱ってきたのが倒産事件です。担当した案件の多くは愛知県内の中小企業と、その代表者の破産事件であり、その債権者として名古屋銀行が登場するケースにも数多く立ち会ってきました。そうした経験を通じて、当行が愛知県内の中小企業にとって身近で必要不可欠な存在であり、安心して取引のできる力強い存在であることを、実感してまいりました。

社外取締役に就任して2年が経ち、その印象はより確かなものになっています。当行は中小企業のお客さまに支えられ、同時に中小企業を支えるという大きな使命を担う銀行です。愛知県は製造品出荷額が全国第一位という、自動車関連産業を中心としたものづくりの地であり、この地域基盤こそ何よりの強みであると考えています。

そしてもう一つの強みが、中小企業のお客さまとの距離の近さです。私はメガバンクが関わる大規模な倒産事件も経験してまいりましたが、それと比べても、当行の寄り添い方には確かな独自性があると感じます。担当者の一人ひとりが、お客さまの事業をきちんと見つめ、寄り添っている。これは、地域を支える

銀行として求められる姿そのものだと思います。第22次経営計画の長期ビジョンに掲げる「地域No.1金融グループ」を目指すという気概と、その責任を自覚した姿勢を、私は日々実感しています。

Q ガバナンス体制や取締役会の実効性について、 どのように評価していますか？

社外取締役の使命は、経営から独立した立場でステークホルダーを代表し、経営を監視・監督してガバナンスの実効性を確保することにあります。藤原頭取からは、弁護士としての専門的な知見に加え、銀行業務に精通しない一般の感覚に基づく意見も期待すると言われました。社外取締役に、銀行が外からどう見えるかを内部のために考える視点が求められます。法令上の適否にとどまらず、インテグリティの観点からふさわしいかを忌憚なく述べていきたいと考えています。

当行は監査等委員会設置会社であり、取締役11名のうち5名を独立社外取締役が占める体制でモニタリング機能を果たしています。監査等委員会は社外取締役3名と常勤監査等委員1名で構成されます。常勤監査等委員が行内の重要な会議で得た情報を委員会へ報告する役割は重く、その重責を、常勤監査等委員と事務局はしっかり果たしていると評価しています。

取締役会は毎月の定例に加え、四半期ごとに臨時取締役会が開かれます。取締役会の前には担当部の部長や課長から資料に基づく丁寧な事前説明の機会が設けられ、社外取締役は遠慮なく質問し、活発に意見を交わします。その議論を踏まえ、取締役会では資料が修正され、説明が補足されます。社外取締役の質問に社内取締役がその場で的確に回答し、議案が事前に十分に議論されたうえで提出されていることがうかがえます。

内部統制やリスク管理についても、コンプライアンス委員会、ALM（資産・負債管理）委員会、オペレーショナル・リスク管理委員会などが所掌リスクを管理し、状況は毎月、取締役会へ報告されます。社外取締役の多角的な質問が各委員会に緊張感を与え、実効性を高めています。体制は整備して終わりではなく、機能しているかを絶えず検証する必要があります。コンプライアンスも、法令違反がなければよいのではなく、社会規範や企業倫理にふさわしいかという視点で遵守すべきものです。

Q 人的資本戦略やダイバーシティの取り組みについて、 どのように評価していますか？

第22次経営計画では、人的資本戦略が三本柱の一つに掲げられています。当行ではパートや嘱託を含む行員の53%を占める女性が本部と営業店を支えています。私は社外取締役として営業店を訪問し、女性行員から、ときに同性だからこそ語りやすい本音も含めて、生の声を聞く機会を得てきました。家庭との両立については上司や同僚の配慮があり働きやすいという声がある一方、管理職への昇進にはロールモデルが少なく、躊躇したり現状維持を望んだらするという声も耳にしました。これは残念なことだと感じています。

年齢や性別、ライフプラン、価値観によって、望ましい働き方は多様であり、誰もが管理職を目指すべきというものではありません。多様な働き方に対応した、働きがいのある職場づくりを期待しています。2026年4月には、全行の行員を対象としたフレックスタイム制が導入されました。営業店訪問の際、介護のためにこの制度を強く望むという声を聞いていただければ、その前進を心強く感じています。限られた人数で運営され、時短勤務者も少ない営業店でこの制度を実施することは決して容易ではなく、前へ進める姿勢に敬意を表したいと思います。

行員の過半数が女性であり、その多くが仕事と家庭の両立という課題を抱える中で、働きやすい環境を整えることは、働きがいのある魅力的な職場につながり、必ず当行の持続的な成長に資するものです。

そのような意味からも、社外取締役による営業店訪問は、現場を知るための貴重な機会です。2025年度は5名がそれぞれ

複数回、異なる店舗を訪ね、支店長からパートの方まで直接お話を伺いました。この取り組みを金融業界のセミナーで紹介した際には、他行の方から驚かれたほどで、現場を重視する当行ならではの工夫だと考えています。

Q 名古屋銀行への今後の期待について お聞かせください。

今後への期待として、二点申し上げます。一点目は、「ビジネスと人権」への取り組みです。2011年に国連人権理事会で「ビジネスと人権に関する指導原則」が全会一致で採択され、日本でも2020年に行動計画が策定されました。人権尊重の取り組みは、いまや海外へ進出する企業や、欧米企業のサプライチェーンに連なる企業だけの課題ではなく、国内の中小企業を含むすべての企業が認識すべき重要なテーマです。地域経済の持続的な成長にとっても、その重要性は増すばかりです。当行は自らの取り組みを進めるとともに、お客さまとの距離に近い銀行だからこそ、中小企業のお客さまに人権尊重の取り組みを働きかけることができます。取締役会の構成員一人ひとりが人権尊重の意識を持ち、当行が地域で先進的な金融機関となるよう舵を取っていくことを期待していますし、私も微力ながら力を尽くしたいと考えています。

二点目は、しずおかFGとの経営統合です。規模や成り立ちの異なる相手から学ぶべき点は多くあり、それらは謙虚に吸収していくべきだと思います。一方で、当行がこれまで地域とともに築いてきた歴史や企業文化にも大いに自信を持ち、臆することなく堂々と前へ進んでほしいと願っています。双方の企業文化が融合することで、当行の企業価値はより一層高まると信じています。私自身も、法務の専門家としての知見と銀行の外からの視点を活かし、取締役会の一員として、この大切な歩みをしっかりと支えてまいります。



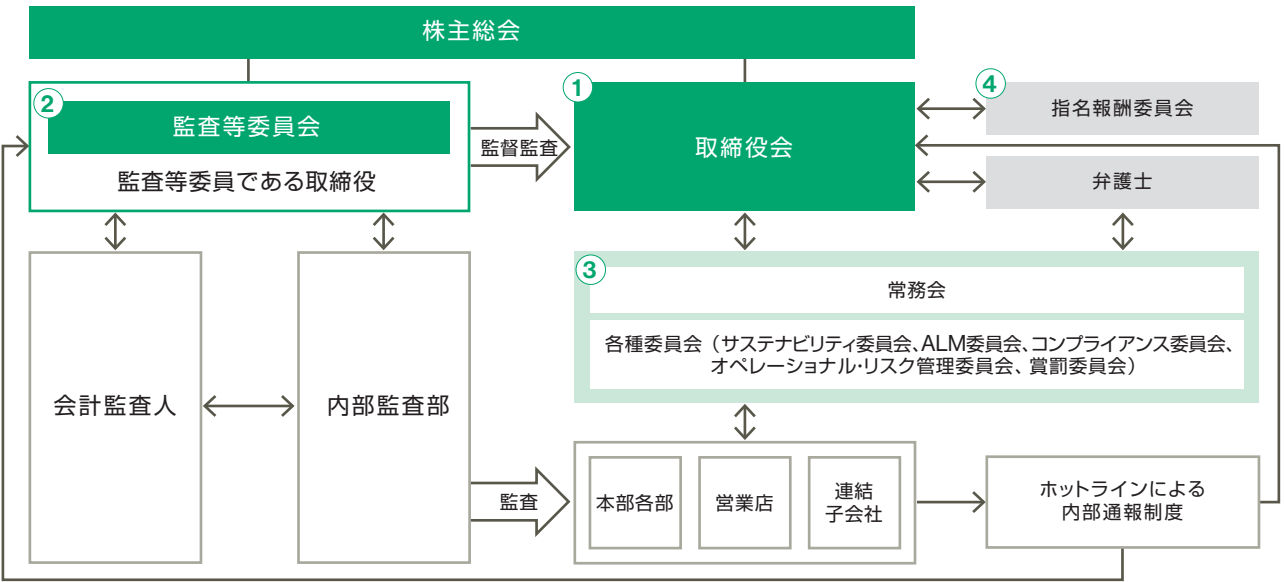
コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当行では、コーポレート・ガバナンスの充実、地域社会の繁栄に奉仕する地域金融機関としての企業価値の一層の向上に努めるとともに、その責務を果たし、株主の皆さまをはじめとするすべてのステークホルダーの方々に、揺るぎない支持と信頼の確立を目指していくための最も重要な経営課題の一つであると位置付けています。

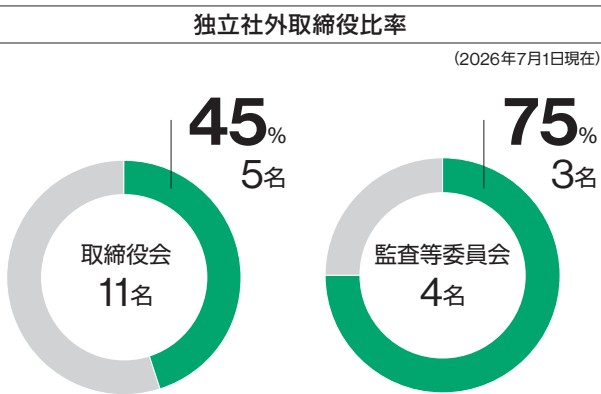
このような位置付けのもと、経営の根幹として、社是と行訓を掲げるとともに、役職員の基本的な価値観や倫理観の共有を図り、業務に反映させるために、「名古屋銀行役職員の倫理行動規範」、「法令等の遵守に関する方針」をそれぞれ制定し企業価値の向上に取り組んでいます。

コーポレート・ガバナンス体制図



各委員会の構成

地位	氏名	①取締役会	②監査等委員会	③常務会	④指名報酬委員会
取締役頭取	藤原 一郎	◎		◎	○
専務取締役	南出 政雄	○		○	○
常務取締役	水野 秀樹	○		○	
常務取締役	近藤 和	○		○	
常務取締役	清水 貞晴	○		○	
社外取締役	絹川 幸恵	○			◎
社外取締役	吉田 あけみ	○			○
取締役常勤監査等委員	近藤 健晋	○	◎	○	
社外取締役 監査等委員	小川 悦雄	○	○		○
社外取締役 監査等委員	渡邊 穰	○	○		○
社外取締役 監査等委員	森 美穂	○	○		○



① 取締役会

取締役会は、取締役11名（うち社外取締役5名）で構成され、原則月1回開催し、経営に関する重要事項の決定を行うほか、取締役の業務執行状況（常務会決定事項を含む）の監督を行います。なお、2022年1月より「重要な業務執行の決定」を取締役に委任しています。

② 監査等委員会

監査等委員会は、監査等委員である取締役4名（うち社外取締役3名）で構成され、原則月1回開催し、「監査等委員会規則」等に従い、取締役の職務の執行を監査し、取締役会とともに監督機能を担っています。

③ 常務会

常務会は、6名で構成され、原則毎週1回開催し、取締役会で定めた基本方針や常務会基本規程に基づき、取締役会で決定する事項を除く重要な銀行業務の経営意思の決定機関として役割を担っています。

④ 指名報酬委員会

指名報酬委員会は、7名（うち社外取締役5名）で構成され、取締役の選解任や、代表取締役等の選定・解職、報酬等の方針の決定、後継者計画について協議しています。

監査の状況

2025年度は監査等委員会を16回開催し、岡常勤監査等委員が16回、小川監査等委員が16回、渡邊監査等委員が16回、森監査等委員が16回出席し、監査計画の策定、監査報告の作成、会計監査人の再任および報酬同意等に関し決議したほか、内部監査部等関係部署との意見交換等を行うなど内部統制システムを活用した組織的な監査を実施し、常勤監査等委員は毎月の監査状況等を報告しました。監査等委員会の平均開催時間は約56分でした。

常勤監査等委員

常勤監査等委員は、取締役会に加え、常務会、部長会、コンプライアンス委員会、ALM委員会、オペレーショナル・リスク管理委員会、サステナビリティ委員会など主要な会議に出席するほか、主要なリスクの閲覧、内部監査部の監査講評会への立ち会い等の日常監査を実施いたしました。

また、会計監査人とも定期的もしくは必要に応じて意見交換・情報交換を実施するなど緊密に連携を図りました。非常勤の監査等委員の主な活動状況は、取締役会、監査等委員会への出席のほか、次の通りです。

すべての監査等委員と代表取締役との意見交換	4回
すべての監査等委員と社外取締役と内部監査部との意見交換	2回
すべての監査等委員と会計監査人との意見交換	6回

内部監査の状況

2025年度において担当人員29名が内部監査にあたっております。具体的には、営業店監査を延べ113店舗で実施、本部連結子会社等業務監査（業務所管部、連結子会社、業務委託先等に対して行う監査）、テーマ別監査（リスク統制、機能別監査）を実施いたしました。また、財務報告に係る内部統制についての評価を連結子会社も含め実施いたしました。

会計監査の状況

監査法人の名称	有限責任 あずさ監査法人	監査業務に係る補助者の構成	公認会計士	15名
業務を執行した公認会計士	鈴木 賢次 大江 友樹		会計士試験合格者等	15名
			その他	29名

内部監査体制

内部監査は、その独立性を確保するために取締役会直轄の内部監査部が担当しています。

内部監査部は、本部各部、営業店、連結子会社および業務委託先を対象に、各種リスク管理・顧客保護・事務処理等の態勢が、法令・経営方針・各種規程等に沿って、適正かつ効率的に運営されているかを監査しています。また、本部各部および営業店でも定期的に自主検査を行い、相互牽制とチェック体制の充実を図っています。

さらに、資産の自己査定管理に係る部署に対しては、自己査定および自己査定結果に基づく償却・引当金の算定が適正に実施されているか監査しているほか、財務報告に係る内部統制についての評価も実施しています。

これらの監査結果については、定期的に経営陣に報告し、改善状況等のフォローアップにも努めています。また、監査方法等の充実と体制の整備を図り、業務の健全かつ適切な運営に努めています。

社外取締役に期待する役割

絹川 幸恵	金融業務の重職を歴任し、愛知県における金融マーケットも熟知され、豊富な経験と幅広い知見を有し、当行の経営およびダイバーシティへの助言・提言、業務執行に対する監督等に貢献いただけることを期待したため、社外取締役として選任しております。
吉田 あけみ	大学教授として豊富な経験と幅広い知見を有していることから、経営陣から独立した立場で、取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化、当行の経営およびダイバーシティへの助言・提言、業務執行に対する監督等に貢献いただけることを期待したため、社外取締役として選任しております。
小川 悦雄	愛知県庁等において重職を歴任され、豊富な経験と幅広い知見を有しており、また愛知県信用保証協会では理事長を務められ財務・会計に関する適切な知見を有し、当行の経営への助言・提言、業務執行に対する監督等に貢献いただけることを期待したため、監査等委員である社外取締役として選任しております。
渡邊 穰	これまで企業経営者として重職を歴任され、豊富な経験と財務・会計に関する適切な知見を有し、当行の経営への助言・提言、業務執行に対する監督等に貢献いただけることを期待したため、監査等委員である社外取締役として選任しております。
森 美穂	法曹界における豊富な経験と幅広い知見を有し、当行の経営およびダイバーシティへの助言・提言、業務執行に対する監督等に貢献いただけることを期待したため、監査等委員である社外取締役として選任しております。

取締役および執行役員の報酬体系

地域社会の繁栄に奉仕する地域金融機関としてすべてのステークホルダーの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取締役だけでなく執行役員に対しても報酬体系を適切に設定しています。

報酬等の決定プロセスの透明性を確保するために、社外取締役が委員長となり、役員報酬制度や個人別の報酬内容等について決議するための指名報酬委員会を設置しており、報酬水準については、当行の業績や経済・社会情勢、従業員給与の水準等を踏まえ、適正性を重視して決定しています。

取締役および執行役員の報酬等は、「基本報酬」、「業績連動報酬」、「譲渡制限付株式報酬」で構成しています。なお、報酬の具体的な決定につきましては、以下の通り社内の規程に基づいて金額が算出され、指名報酬委員会で決定後、取締役会に報告されます。

監査等委員については、上記の方針を踏まえて監査等委員間の協議にて決定しています。なお、社外取締役および監査等委員については、「基本報酬」のみの支給としています。

基本報酬	月例の固定報酬とし、役位、職責、業績、従業員給与の水準をも考慮しながら、総合的に勘案して決定しています。
業績連動報酬	経営計画等に掲げる財務目標を指標としたうえで、非財務目標を加味した各事業年度の業績を踏まえて決定しています。
譲渡制限付株式報酬	中長期的な企業価値および株主価値の持続的な向上を図るインセンティブを付与するため導入しています。割当株式数は役位別に決定しています。

取締役会の実効性評価

取締役会に期待されている役割・機能が適切に果たされているかを検証し、その向上を図っていくために、毎年、取締役会の実効性評価を実施しています。

2025年度の実効性評価の方法および評価結果の概要は以下の通りです。

(1) 評価方法について

取締役に対して取締役会の運営・議題や取締役会を支える体制等についてアンケートを実施しております。実効性評価の独立性・客観性を検証するため、アンケートによる分析および論点の抽出を行い、取締役会でのディスカッションを経て、最終的な評価を確認いたしました。

(2) 評価結果の概要について

上記の分析結果を踏まえ、取締役会において審議を行った結果、取締役会が目指す姿に関する理解、指名・報酬に関する議論、リスク管理、議事運営等の項目で改善が確認され、取締役会の実効性は十分確保されているものと評価いたしました。

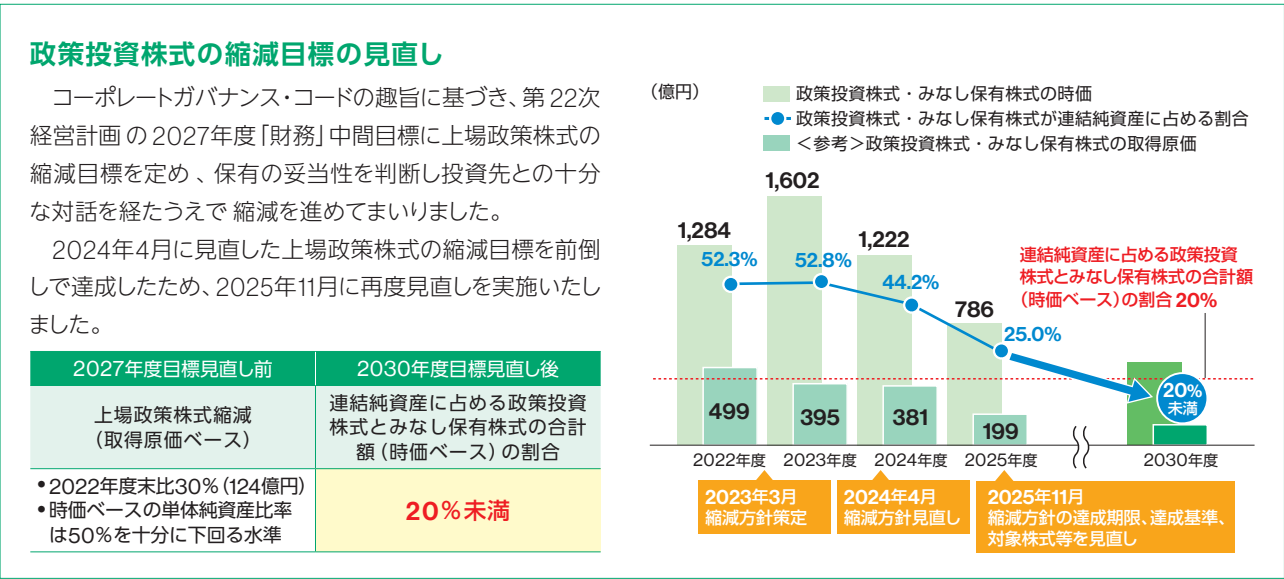
(3) 今後の対応方針

当行取締役会は、実効性に関する分析・評価結果および取締役に求められる知識・役割が高度化・多様化している状況を踏まえ、実効性の高いトレーニング内容および実施方法を整備・充実させるなど、引き続き取締役会の実効性向上に向けた取り組みを進めてまいります。

株式の保有状況

当行は、投資株式について、もっぱら株式の価値の変動または配当の受領によって利益を得ることを目的として保有する株式を純投資目的である投資株式、それ以外の株式を純投資目的以外の目的である投資株式（政策投資株式）に区分しております。

政策投資株式については、収益性や当行のサービス向上への寄与、地域経済の成長・活性化と当行の中長期的な企業価値向上の観点から、保有の妥当性を判断しております。なお、原則として縮減していくことを基本方針とし、保有の妥当性が認められる場合であっても、状況の変化や財務戦略などを勘案し、投資先との十分な対話を経たうえで売却を検討いたします。



コーポレート・ガバナンス 詳しくは、ホームページに掲載しています。

<https://www.meigin.com/about/c-governance/index.html>

役員一覧

(2026年7月1日現在)

取締役

…取締役

…取締役(監査等委員)



氏名		藤原 一郎	南出 政雄	水野 秀樹	近藤 和	清水 貞晴		絹川 幸恵	吉田 あけみ	近藤 健晋	小川 悦雄	渡邊 穰	森 美穂
略歴		1987年4月 株式会社日本興業銀行入行 2002年4月 株式会社みずほ銀行 2003年8月 当行入行、融資部次長 2004年1月 本店営業部副部長 2004年10月 名古屋駅前支店長 2005年6月 執行役員名古屋駅前支店長 2006年6月 常務取締役本店営業部長 2008年6月 常務取締役 2013年6月 取締役副頭取 2017年6月 取締役頭取(現任)	1988年4月 当行入行 2009年5月 一宮西支店長 2010年10月 鳴海支店長 2012年6月 総合企画部統括次長 2014年1月 総合企画部副部長 2014年4月 豊田南支店長 2016年4月 個人営業部長 2018年4月 経営企画部長 2018年6月 執行役員経営企画部長 2020年6月 取締役経営企画部長 2021年6月 常務取締役 2024年6月 専務取締役(現任)	1990年4月 当行入行 2012年6月 鴻仏目支店長 2014年4月 総合企画部次長企画グループ 2014年10月 総合企画部統括次長 2015年4月 経営企画部統括次長 2015年7月 経営企画部副部長 2018年10月 今池支店長 2020年5月 経営企画部部付部長兼次期システム移行室長 2020年9月 事務システム部長兼経営企画部 次期システム移行室長 2021年2月 事務システム部長 2021年6月 執行役員経営企画部長 2022年6月 取締役経営企画部長 2023年6月 常務取締役(現任)	1990年4月 当行入行 2012年1月 総合企画部次長企画グループ 2014年4月 総合企画部統括次長 2014年10月 浜松支店長 2017年4月 市場営業部副部長 2019年4月 金融投資部長 2021年6月 執行役員金融投資部長 2022年6月 取締役金融投資部長 2023年6月 取締役経営企画部長 2024年6月 常務取締役(現任)	1989年4月 当行入行 2010年6月 愛西支店長 2012年6月 枇杷島通支店長 2014年7月 六番町支店長 2016年4月 豊橋支店長 2018年4月 名古屋北エリア長 兼 藤が丘支店長 2020年6月 執行役員 上前津エリア長 兼 上前津支店長 2023年6月 取締役事業支援部長 2025年6月 常務取締役(現任)		1988年4月 株式会社富士銀行入行 2004年8月 みずほ証券株式会社 市場営業第4部長 2008年6月 同 人事部ダイバーシティ推進室長 2010年4月 同ウェルスマネジメント部長 2013年4月 同 成城支店長 2015年4月 同名古屋駅前支店長 2017年4月 同執行役員名古屋支店長 2019年4月 同執行役員リテール・事業 法人部門営業担当 2021年4月 みずほビジネスパートナー 株式会社 代表取締役社長 2023年6月 当行社外取締役(現任) 2025年6月 リケンテクノス株式会社社外 取締役(監査等委員)(現任) 2025年6月 日産化学株式会社 社外監 査役(現任) 2025年6月 高千穂交易株式会社 社外 取締役(現任)	2000年4月 広島文教女子大学(現・広 島文教大学) 人間科学部 助教授 2007年4月 椋山女学園大学 人間関係 学部 教授(現任) 2022年4月 同 大学院 人間関係学研 究科 教授(現任) 2022年4月 同キャリア育成センター長 2024年4月 同トータルライフデザイン センター長(現任) 2025年6月 当行社外取締役(現任) 2026年4月 学校法人椋山女学園 理事 (現任)	1991年4月 当行入行 2017年7月 内部統制部次長 2020年1月 内部統制部統括次長 2021年7月 内部統制部副部長 2023年6月 内部統制部長 2026年6月 取締役(監査等委員)(現任)	1974年4月 愛知県庁入庁 2002年4月 同 総務部知事公室 調整監 2004年4月 同 総務部 次長 2007年4月 同 知事政策局長 2010年4月 愛知県副知事 2014年5月 公益財団法人愛知県健康 づくり振興事業団 理事長 2015年7月 愛知県信用保証協会 理事長 2024年6月 当行社外取締役(監査等 委員)(現任)	1978年4月 中部電力株式会社 入社 2007年7月 同 執行役員 販売本部 法 人営業部長 2008年7月 同 執行役員 販売本部 営 業部長 2009年7月 同 常務執行役員 販売本 部 営業部長 2011年 7月 同 取締役 専務執行役員 販売本部長 2012年7月 同取締役 専務執行役員 お客さま本部長 2015年6月 株式会社中電オートリース 取締役社長 2018年4月 中電不動産株式会社 取締 役社長 2024年6月 当行社外取締役(監査等 委員)(現任)	1996年4月 弁護士登録(名古屋弁護 士会(現愛知県弁護士会)) 1996年4月 那須國宏法律事務所入所 2002年9月 森美穂法律事務所(現森 法律事務所) 開設 代表(現任) 2021年6月 株式会社プロトコーポレー ション 社外取締役 2022年3月 初穂商事株式会社 社外取 締役(監査等委員)(現任) 2024年6月 当行社外取締役(監査等 委員)(現任)
地位および担当		取締役頭取	専務取締役	常務取締役	常務取締役	常務取締役		社外取締役	社外取締役	取締役監査等委員	取締役監査等委員 (社外取締役)	取締役監査等委員 (社外取締役)	取締役監査等委員 (社外取締役)
スキル	経営戦略	●	●	●	●	●		●			●	●	
	財務会計	●	●	●	●	●		●		●	●	●	
	法務・リスク管理	●		●						●			●
	人材開発・ダイバーシティ	●	●	●				●	●				●
	営業戦略・マーケティング	●	●			●						●	
	国際・市場運用		●		●			●					
	IT・システム			●									

※ 上記一覧表は、取締役の有するすべての知見を表すものではありません。

執行役員

常務執行役員(営業企画部長) 飯田 篤

執行役員(事業支援部長) 金森 保憲

執行役員(本店営業部長) 大橋 達

執行役員(業務部長) 今井 秀昭

常務執行役員(人材開発部長) 石田 真一

執行役員(名古屋駅前ブロック長 兼 名古屋駅前支店長 兼 柳橋支店長) 伊藤 宏嘉

執行役員(金融投資部長) 柳田 拓孝

常務執行役員(経営企画部長) 鈴木 克典

執行役員(上前津ブロック長 兼 上前津支店長) 木村 学

執行役員(法人営業部長) 坂田 直樹

常務執行役員(内部統制部長) 安藤 彰英

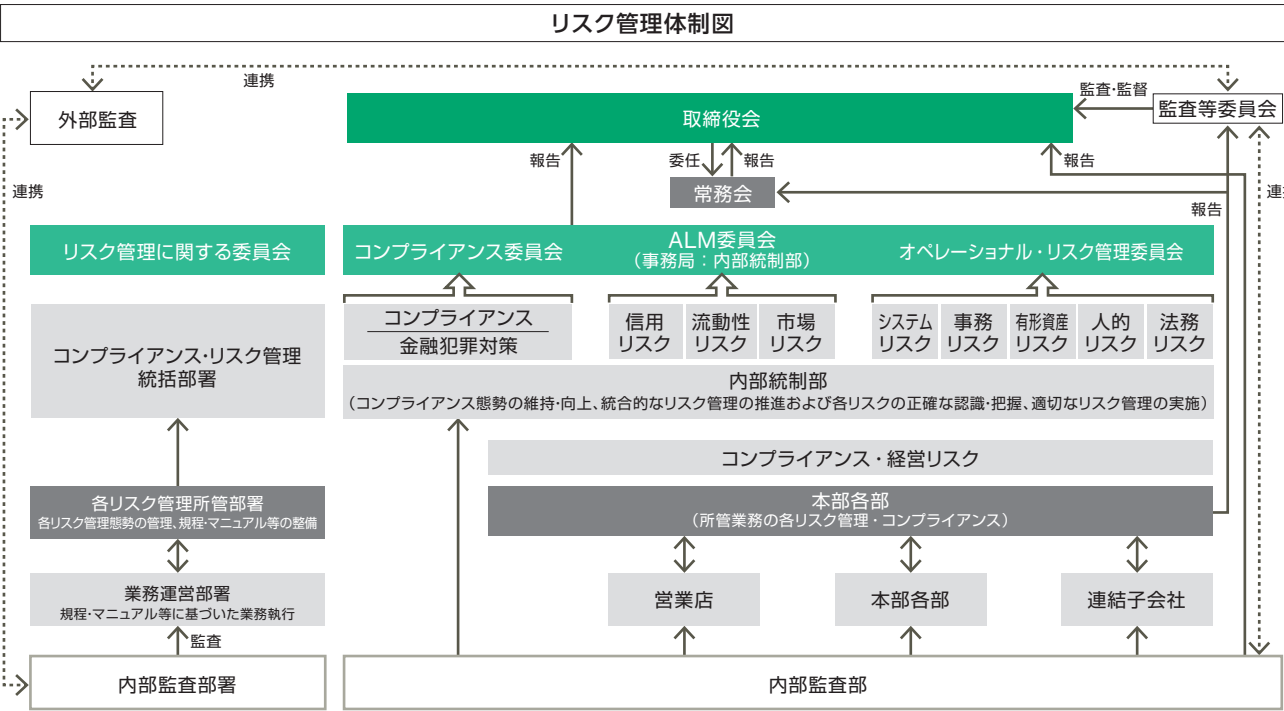
執行役員(港ブロック長 兼 港支店長) 山本 直文

執行役員(個人営業部長) 間瀬 正彦

リスク管理

経営上発生するリスク管理について

金融の技術革新や規制緩和、グローバル化が急速に進展する中で、銀行の抱えるリスクもまた複雑、多様になっています。そのため、信用リスク（貸出先の倒産等による貸倒れリスク）や事務リスクに加えて市場リスク（金利、株価、為替相場の変動リスク）や流動性リスク（安定的な資金調達に関わるリスク）、さらにはシステムリスク、法務リスク等、さまざまなリスクを適切にコントロールしていくことは経営課題として重要と認識しています。当行においては、内部統制部をリスク管理統括部署としてリスク管理態勢を整備し、銀行業務で発生する各種リスクをより正確に把握、認識し、適切なリスク管理を通じて経営の健全性と安定した経営基盤の確立を図っています。



統合的リスク管理の状況

当行の直面するリスクに関して、リスク・カテゴリーごとに評価したリスクを総体的に捉え、当行の経営体力と比較・対照することによって、適切なリスク管理を行うことを統合的リスク管理といいます。

経営上重要な位置付けにあるALMについては、経営陣主導による「ALM委員会」を中心に運営しています。毎月開催される委員会では、市場リスク、流動性リスク、信用リスクなどのリスクを、シミュレーション、BPV*1、VaR*2などの多面的な分析により的確に把握したうえで、ALM運営にかかる重要事項について審議しています。

こうしたALM運営体制の充実に加え、統合的リスク管理手法の一つとしてリスク資本配賦を実施し、経営体力である自己資本の範囲内で各種リスクをコントロールすることにより健全性を確保するとともに、資本の効率的な活用を意識した業務運営に努めています。

また、内外環境の変化を想定したフォワードルッキングなシナリオに加え、金融危機等のヒストリカルシナリオによるストレス・テストを通じて、自己資本の充実状況を検証しています。

*1 BPV（ベシス・ポイント・バリュー）＝金利商品については該当通貨のイールドカーブが0.1%上昇した場合、株式についてはTOPIXが10%下落した場合の保有ポジションの評価損益の変動値。

*2 VaR（バリュー・アット・リスク）＝特定の保有期間、信頼区間のもと、保有ポジションが被りうる最大損失額を過去の実績から統計的手法により算出した推定値。

信用リスク管理と審査体制

信用供与先の財務状況の悪化等により、資産および取引の価値が減少ないし消失し、損失を被るリスクを信用リスクといいます。営業推進部門から完全に独立した内部統制部信用リスク管理グループを信用リスク管理部署とし、信用リスク全般の管理を行っています。

具体的な役割としては、信用リスク管理の根幹である内部格付制度が適切に運用されるよう、同制度の設計・検証・運用の監視等を担っております。

加えて、定期的に当行全体の貸出構成について分析し、貸出先が特定の業種やお取引先に偏ることのないよう、また地域の中小企業・個人のお客さまを中心とした幅広い運用を行うよう、営業推進部門と方策等を検討しています。

そのほか、信用リスク計量化システムを導入して貸倒れ発生 of 将来予測を行い、その結果等を分析して貸倒れ抑制のための方策について多面的な検討を行っています。

貸出の審査・管理については、一定の基準を超えるなどの案件の場合は本部審査部門の専門スタッフが個別案件ごとにより高度な審査・管理を行うなど、貸出資産の健全性の維持・向上を図っています。

また、審査部門は、審査能力・信用リスク管理能力アップのため、定期的な審査研修や本部スタッフによる臨店指導を行っています。

市場リスク管理体制

金利、為替、株価等の市場環境の変動により保有資産・負債の価値が変動するリスクを市場リスクといいます。

有価証券などの市場性取引については、リスク資本配賦額や評価損益額のほか、ポジション額や感応度等に限度を設け、リスクを一定範囲に収めています。

預金・貸出金、投資有価証券などのバンキング勘定の取引については、リスクの状況や金利見通し等を踏まえ、半期ごとに金利リスク管理方針を策定し、金利リスク量が一定範囲に収まるようコントロールしています。

また、市場取引執行部門と事務管理部門を厳格に分離するとともに、独立したリスク管理部門を設置し、相互牽制体制を確立しています。

流動性リスク管理体制

必要な資金確保が困難となり資金繰りに支障をきたすことや、市場の混乱等により市場取引ができない、もしくは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を流動性リスクといいます。

資金繰り管理部門（金融投資部資金管理グループ）は安定した資金繰りを最優先に考え、日次、週次、月次ベースでの管理を行っています。

流動性リスク管理部門（内部統制部リスク管理グループ）は資産負債構造の安定性評価や資金繰り管理部門の運営状況、資金化が可能な高流動性資産の保有状況などをモニタリングしています。

また、資金繰り管理部門と流動性リスク管理部門を分離することで、相互牽制を図る体制を整備しています。

オペレーショナル・リスク管理体制

業務の過程、役職員の活動もしくはシステムが不適切なため、あるいは大規模地震・広範囲な停電等の外生的な事象により被るリスクをオペレーショナル・リスクといいます。

具体的には役職員が正確な事務を怠る、あるいは事故・不正等を起こすことにより被るリスク「事務リスク」、コンピュータシステムのダウンまたは誤作動等のシステムの不備に伴うリスク「システムリスク」等があります。

当行では、お客さまの信頼を得るために、銀行業務の基盤となる情報システムの安定稼働およびセキュリティの強化を、また、事務処理の正確かつ厳正な取扱いを心掛けることで、ミス・事故・不祥事件等の発生およびそれに付随する損失を未然に防止するよう努めています。

さらに、内部統制部を事務局としたオペレーショナル・リスク管理委員会を毎月開催し、事務リスク、システムリスク等について、総合的に把握・管理し、リスク対応方針等を審議するとともに、事務事故・システム障害等に対する再発防止策等の審議・検討を行っています。

リスク管理

情報セキュリティ管理体制

お客さまの情報については、外部への漏洩や、紛失、改ざんおよび災害による消失等のさまざまなリスクを充分認識したうえで、こうした脅威から保護するための安全対策の方針を明確にするため、情報資産保護の基本方針、いわゆる「セキュリティポリシー」を制定しています。さらに、より具体的な規程として、情報の取扱いに関する規程である「情報管理規程」を、また、コンピュータシステムに関する管理規程である「システム関連リスク管理要領」を制定しています。

これに基づき、各支店本部に、それぞれ情報管理責任者を置き、所属職員に対する教育や、安全対策の徹底を図る等、顧客情報の厳正な取扱いと管理の実践に努めています。

また、サイバーセキュリティの維持向上を図るとともに、問題事象が発生した場合に備えて、その被害の低減と迅速な復旧対応を行うための環境および体制づくりを行っています。

サイバーセキュリティ管理体制

デジタル化の進展に伴い、金融サービスの高度化と利便性向上が進む一方で、生成AIの進展などに伴いサイバー攻撃は高度化しており、金融システムの安定性や顧客資産の保護に重大な影響を及ぼすリスクとなっています。このような環境下において、当行はサイバーセキュリティを経営に重大な影響を及ぼすリスクとして、経営陣のリーダーシップのもとで監督当局の考え方や各種ガイドラインを踏まえた実効性ある管理態勢の強化に努めています。

ガバナンス面では、取締役会および経営会議等においてサイバーセキュリティに関する定期的な報告を実施し、経営の関与と情報共有、監督機能の強化を図っています。また、CISO（最高情報セキュリティ責任者）を中心とした推進態勢のもと、リスク管理部門とシステム部門が連携し、全社横断的な統制を確保しています。これにより、内部監査部門を含めた三線防御の枠組みに基づく適切な牽制機能と、管理態勢の独立性・実効性の確保に努めています。

リスク管理においては、サイバー脅威の動向や外部環境の変化を踏まえたリスクの特定・評価・対応を行っています。具体的には、多層防御の徹底、定期的な脆弱性診断の実施、SOC（Security Operation Center）による通信監視、外部委託先やサプライチェーンに対するリスク管理の強化にも取り組んでいます。

また、インシデント対応態勢については、早期検知・迅速対応・影響最小化を基本方針とし、CSIRT（Computer Security Incident Response Team）を中心とした対応プロセスを整備しています。加えて、実践的な訓練を通じて対応能力の向上と継続的改善に努めています。

人的側面では、役職員に対する定期的な教育・訓練を実施し、標的型攻撃メールへの対応力や情報管理意識の向上を図るなど、人的リスクの低減に取り組んでいます。

当行は、今後も規制・監督当局の要請や国内外のガイドライン等を踏まえつつ、サイバーセキュリティ管理態勢の高度化を継続的に推進し、金融システムの安定確保とお客さまの信頼維持に貢献してまいります。

業務継続体制

当行は、経営に重大な影響を及ぼすおそれのある各種リスクに適切に対応するため、平時より危機管理体制の高度化に努めています。自然災害、システム障害、サイバー攻撃、感染症の拡大、風評リスク等、多様化・高度化するリスク環境を踏まえ、迅速かつ的確な対応を可能とする体制の整備・強化を図っています。

大規模災害や感染症の拡大など業務継続に重大な影響を与える事象に備え、「業務継続計画（BCP）」を策定しています。また、オペレーショナル・レジリエンスの観点も踏まえた業務継続体制の整備にも注力しており、業務継続計画およびオペレーショナル・レジリエンスの実効性を高めるため、重要業務の優先順位付け、代替拠点の確保、システムのバックアップ体制の整備等を実施するとともに、定期的な訓練を通じて実効性の検証および継続的な改善を行っています。

コンプライアンス

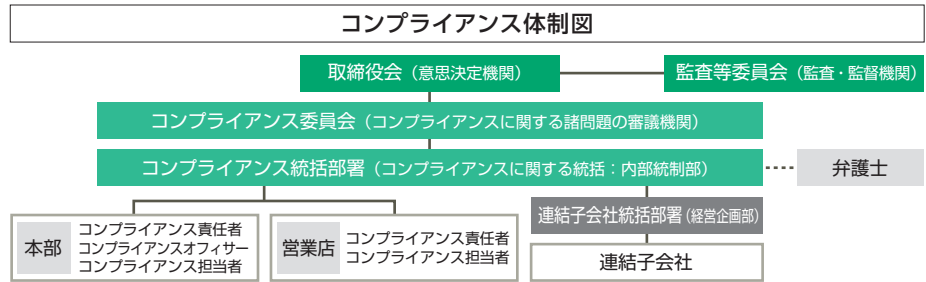
コンプライアンスの基本方針

お客さまへの説明・相談態勢の充実や法令等遵守態勢の強化、反社会的勢力との関係遮断・銀行取引からの排除など、日々の業務において、コンプライアンス態勢の強化・充実に取り組んでいます。

運営においては、外部弁護士を含めたコンプライアンス委員会を審議機関として設置し、毎月定例開催しています。また、コンプライアンスに関する諸事項は内部統制部が統括・管理しています。

毎年度、取締役会の決議を経て、役職員の法令等遵守に関する意識の向上と各種取引における利用者保護の徹底、チェック機能の確立等に向けた具体的施策を「コンプライアンス プログラム」として策定しています。このプログラムの達成状況はコンプライアンス委員会で審議しています。

さらに、全役職員が「コンプライアンス マニュアル」を手引書として、日々の研鑽に努めています。研修においてもコンプライアンスに関するカリキュラムを充実させ、地域の皆さまから高い信頼を得られるように、努力を重ねています。



個人情報保護への対応

当行は、お客さまからの信頼を第一と考え、個人情報をお客さまのご希望に沿って取り扱うとともに、個人情報保護の観点から正確性・機密性の保持に努めるなど、個人情報を適正かつ安全に取り扱うことが重要であると認識し、「個人情報保護宣言（プライバシーポリシー）」を制定・公表しています。

この個人情報保護宣言に基づき、①個人情報に関する法令等の遵守、②個人情報の適正取得、③個人情報の取得・利用におけるその利用目的の特定および当行のホームページ等での公表、④当行の個人情報の取り扱いおよび安全管理措置に関するご質問、苦情の相談窓口の設置等、個人情報の適正かつ安全な取り扱いを実施しています。苦情やお問い合わせに対しては、迅速かつ誠意をもってお応えし、お客さまへ変わらぬ安心をご提供できるよう努めています。

金融犯罪対策

当行は、マネー・ローンダリングやテロ資金供与、詐欺等の金融犯罪から金融システムの健全性およびお客さまの資産を守ることが重要な社会的責務であると認識し、金融犯罪対策の高度化に取り組んでいます。犯罪手口が高度化・巧妙化する中、金融庁ガイドラインを踏まえたリスクベース・アプローチに基づき、顧客・取引・商品等に内在するリスクを的確に把握し、実効性のある管理態勢を整備しています。

具体的には、口座開設時の厳格な本人確認や継続的顧客管理の実施に加え、取引モニタリングによる不審取引の検知および迅速な対応、預貯金口座の不正利用防止対策の強化などに取り組んでいます。また、経営陣の関与のもと全行横断的な管理体制を構築するとともに、関係当局や金融機関との連携を通じて、金融犯罪対策の実効性向上を図っています。

今後も、国内外の規制動向や金融犯罪リスクの変化に的確に対応し、金融犯罪対策の継続的な高度化を通じて、地域社会の安心・安全を支える金融機関としての役割を果たしてまいります。

金融ADR制度への対応

当行は、指定紛争解決機関である一般社団法人全国銀行協会、一般社団法人信託協会と苦情対応手続きおよび紛争解決手段に関し、契約を締結しています。

連絡先：全国銀行協会相談室
電話番号：0570-017-109 または 03-5252-3772
連絡先：一般社団法人信託協会
電話番号：0120-817-335 または 03-6206-3988

（2026年3月31日現在）

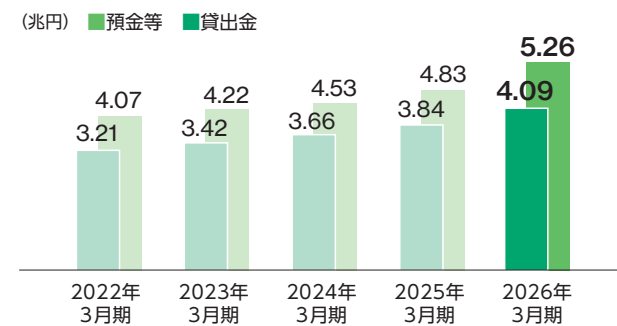
反社会的勢力等への対応についての基本方針

当行は企業の社会的責任を果たし、金融機関自身や役職員、顧客、さまざまなステークホルダーが反社会的勢力からの被害を受けることを防止するために、反社会的勢力との関係を遮断するための取り組みを推進します。

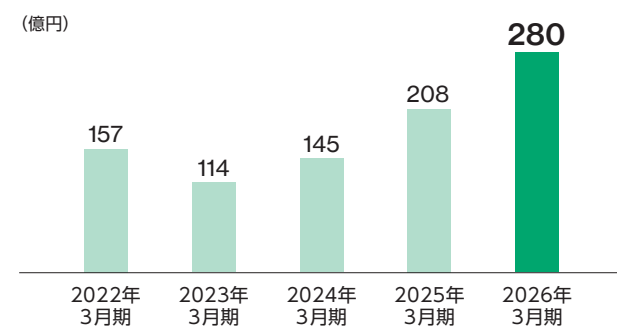
1. 組織として対応します。
2. 外部専門機関との連携を図ります。
3. お取引を含めた一切の関係を遮断を図ります。
4. 有事における民事と刑事の法的対応を図ります。
5. 裏取引や資金提供を禁止します。

財務ハイライト

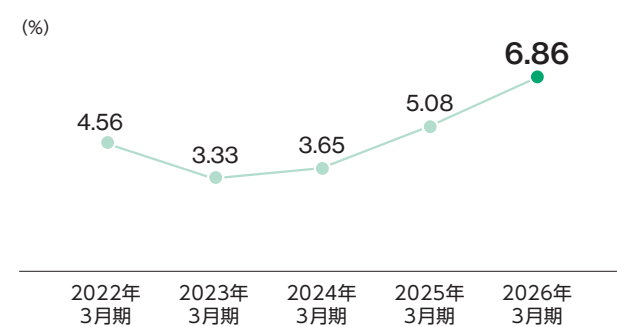
預金等、貸出金(単体)期中平残



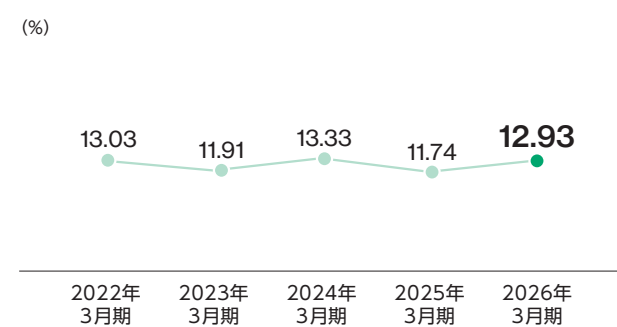
経常利益(連結)



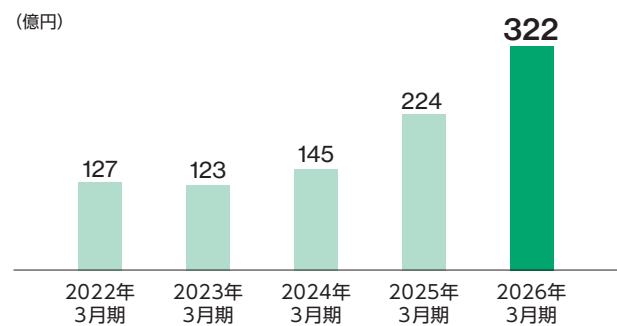
ROE(連結)



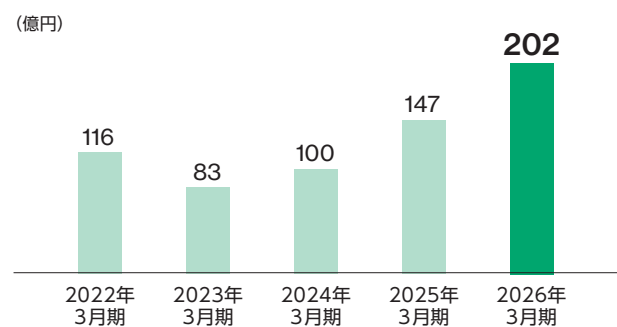
自己資本比率(連結)



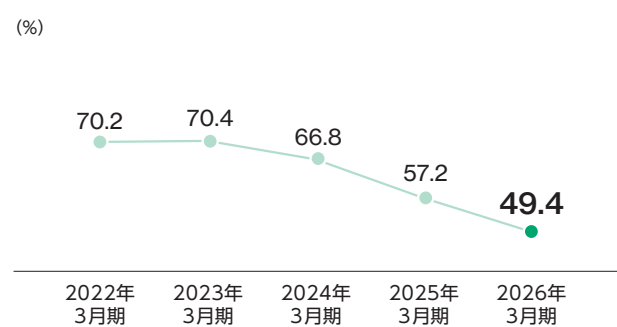
コア業務純益(単体)



親会社株主に帰属する当期純利益(連結)



コアOHR(単体)



格付

日本格付研究所(JCR)

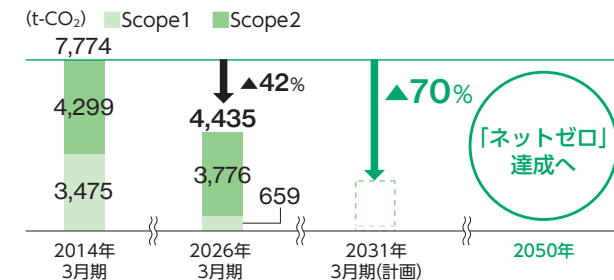
A
(債務履行の確実性は高い)

(2026年6月30日現在)

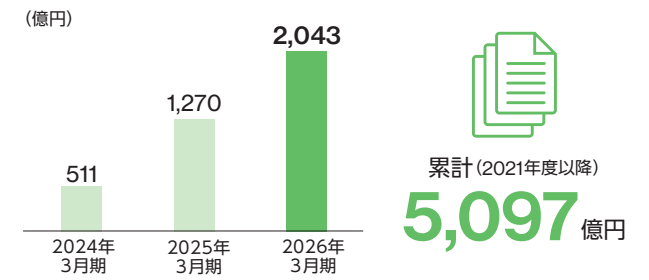
非財務ハイライト

Environment 環境

CO₂排出量の削減率(2013年度目標対比)



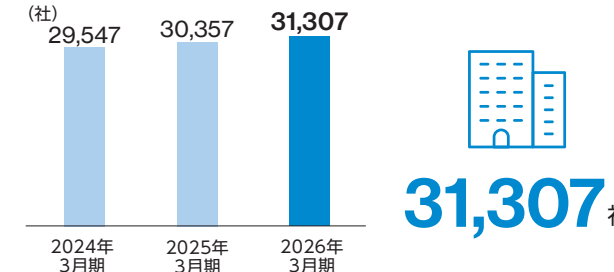
ESG投融資実行額*



※ サステナブル関連融資・出資、ESG債出資、寄贈型私募債、災害対策融資

Social 社会

事業性取引先数*

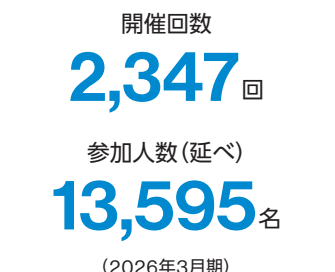


※ 与信先および各種支援先

金融教育実績



職域セミナー実績



外部評価

優れた健康経営を実践する企業として、経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する健康経営銘柄に2年連続で選定

DXを推進する準備が整っているとして経済産業省から「DX認定事業者」の認定取得

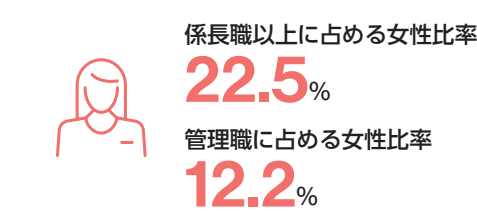
健康経営を実践している企業として上位500法人に該当する「ホワイト500」に4年連続で認定

女性の活躍推進が優良な企業「えるぼし」の2段階目を取得

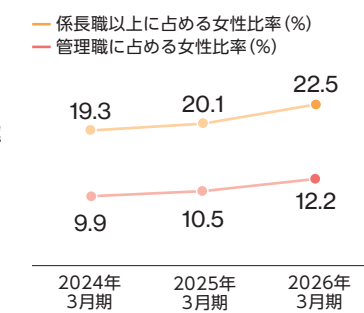
金融商品販売における「お客さま本位の業務運営」の実践において、特に優れた取り組みと実績を示している金融機関に対して付与

従業員の健康増進に向けた積極的な取り組みにおいて「スポーツエールカンパニー2026」を取得

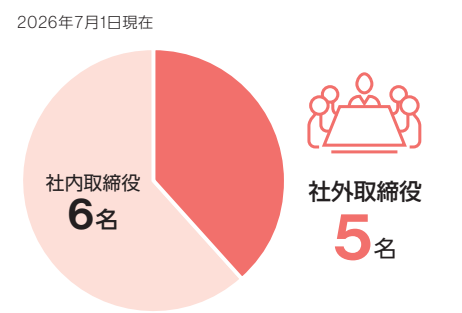
Governance ガバナンス



女性活躍推進



取締役会の構成



ステークホルダーコミュニケーション

株主への活動

積極的な情報発信活動の取り組みとして、IR（インベスターリレーションズ）、ディスクロージャー誌・Information Letter（インフォメーションレター）の発刊、ホームページ等での情報開示を行っています。

情報開示方針 詳しくは、ホームページに掲載しています。
<https://www.meigin.com/about/pdf/index/disclosure-policy.pdf>



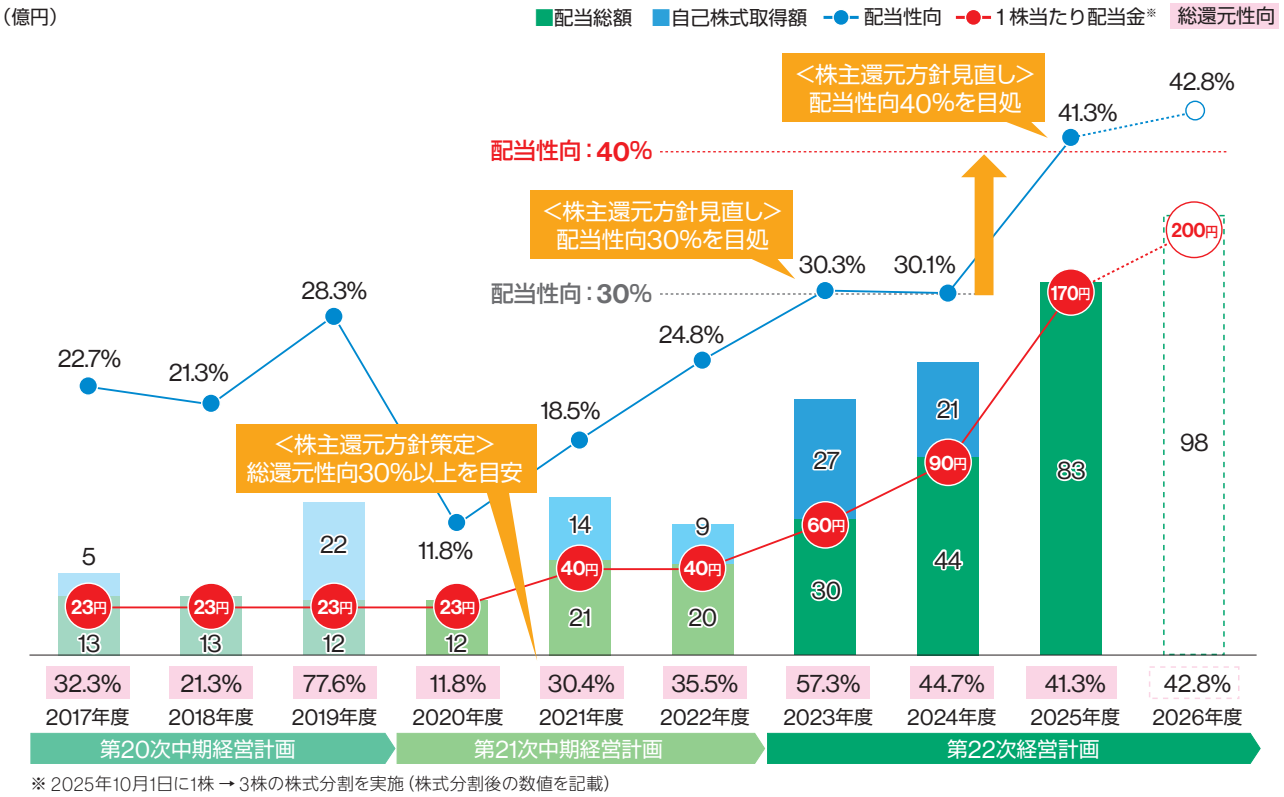
投資家との対話

IR活動を充実させ、投資家とのコミュニケーションを強化することで、資本コスト引き下げを目指します。

対話の主なテーマ		投資家との対話状況	
預貸関連	政策金利引上げの見通し、および業績への影響 資金量獲得状況について	機関投資家向け 会社説明会	2024年度 2回（6月、12月） 2025年度 2回（6月、12月）
有価証券関連	円債の含み損処理、ポートフォリオについて	個別面談	9回 25回
経営計画関連	公表目標の進捗状況について		
政策投資株式関連	縮減目標の進捗状況		
その他	しずおかフィナンシャルグループとの経営統合に ついて、株主還元方針について		

株主還元

当グループでは、資本の健全性および成長投資の機会との最適なバランスを確保しつつ、持続的な企業価値の向上と、安定的な株主還元の両立に取り組んでいます。今般、財務基盤の安定的な推移を踏まえ、株主の皆さまへの利益還元の一層の充実を図る観点から、2026年2月に株主還元方針を見直し、2025年度より配当性向40%を目処とすることとしました。自己株式取得については、引き続き資本効率の向上に資する株主還元策として機動的に実施いたします。



企業情報

名古屋銀行の概要 (2026年3月31日現在)

名称	株式会社名古屋銀行
所在地	名古屋市中区錦三丁目19番17号
設立	1949年2月24日
総資産（連結）	6兆2,727億円
貸出金	4兆3,304億円
有価証券	1兆512億円
預金等*	5兆4,761億円
資本金	250億円
従業員数	1,771名

※ 預金等＝預金＋譲渡性預金



本社

グループ会社一覧 (2026年7月1日現在)

名称	住所	事業内容
株式会社名古屋リース	名古屋市中区上前津2-4-5	総合ファイナンスリース業
名古屋ビジネスサービス株式会社	名古屋市中区錦3-19-17	伝票類の保管業務
株式会社名古屋カード	名古屋市中区上前津2-4-5	クレジットカード業、信用保証業務
株式会社名古屋エム・シーカード	名古屋市中区上前津2-4-5	クレジットカード業
株式会社名古屋キャピタルパートナーズ	名古屋市中区錦3-19-17	投資事業有限責任組合の組成・管理業務
株式会社ナイス	名古屋市東区葵1-16-38	医療システム事業、ICT支援事業

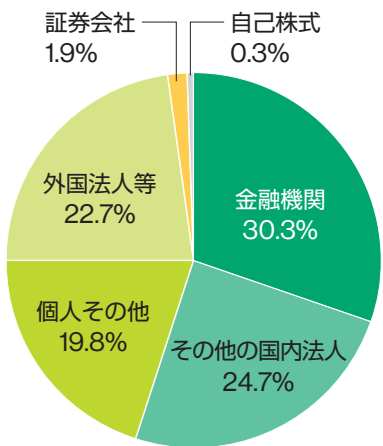
株式の状況 (2026年3月31日現在)

発行済株式総数	49,366千株
株主数	14,652名
大株主一覧	

株主名	所有株式数 (千株)	持株比率 (%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	4,439	9.02
MORGAN STANLEY & CO. LLC	2,237	4.54
日本生命保険相互会社	2,179	4.43
明治安田生命保険相互会社	1,743	3.54
住友生命保険相互会社	1,548	3.14
名銀みのり会（自社従業員持株会）	1,420	2.88
株式会社みずほ銀行	1,265	2.57
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	1,125	2.28
大樹生命保険株式会社	1,104	2.24
東邦瓦斯株式会社	964	1.96

※ 持株数等は、千株未満を切り捨てて表示しています。
※ 持株比率は、自己株式を控除した発行済株式の総数により算出し、小数点第3位以下を切り捨てて表示しています。

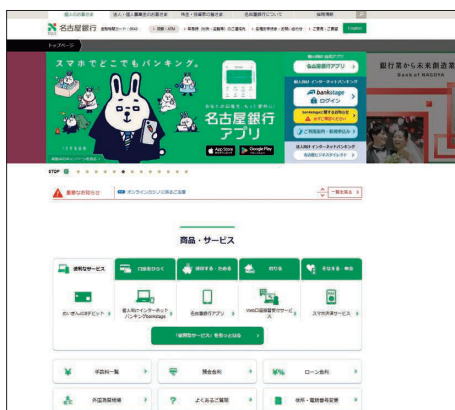
所有者別株式状況



銀行業から未来創造業へ



名古屋銀行



ホームページのご案内

当行では、お客さまにご満足いただけるよう様々な活動、商品の開発に取り組んでいます。最新のサービスの情報や、経営に関する情報につきましては、ホームページにてご覧いただけます。

<https://www.meigin.com/>



名古屋銀行 経営企画部

〒460-0003 名古屋市中区錦三丁目19番17号

TEL052-951-5911

2026年7月発行