

THE TOWA BANK

東 和 銀 行
統 合 報 告 書

2026

ディスクロージャー誌
2026年3月期



東和銀行について

- 1 東和銀行のパーパス、編集方針／CONTENTS

マネジメントメッセージ

- 2 トップメッセージ
- 8 2026年3月期 決算振り返り
- 10 企業価値向上に向けた取組み
- 13 東和新生会について
- 14 社外取締役対談

中長期的な成長に向けた価値創造のしくみ

- 18 沿革 東和銀行のあゆみ
- 20 東和銀行のマーケットとビジネスモデル
- 22 東和銀行の価値創造プロセス
- 24 財務・非財務ハイライト

企業価値向上に向けた経営戦略

- 26 第1期中計の概要と進捗について
- 28 真の資金繰り支援
- 29 本業支援
- 30 経営改善・事業再生支援
- 31 資産形成支援
- 32 人的資本向上に向けた取組み
- 36 DXの推進
- 37 異業種・他行とのアライアンス

東和銀行を支える経営基盤の強化

- 38 SDGsの推進
- 40 サステナビリティに関する取組み
- 42 コーポレートガバナンス
- 48 リスク管理
- 50 コンプライアンス
- 52 経営組織図
- 53 東和銀行の業務
- 54 東和店舗ネットワーク
- 56 株主・投資家とのコミュニケーション
- 57 企業情報

パーパスに込められた想い

東和銀行は、地域社会の一員としてお客さまに寄り添い、ニーズや課題の共有と最適な提案で、お客さまの持続的な成長を応援します。

これからも私たちは、お客さまが描く未来を確かなものにするために、お客さまの事業と地域経済を支えるという揺るぎない信念のもと、必要とされる金融機関として経済・社会・文化の発展に尽くしてまいります。

編集方針

東和銀行はこのたび「東和銀行 統合報告書 2026」を作成いたしました。本統合報告書は、国際統合報告評議会（IIRC）が提唱する「国際統合報告フレームワーク」及び経済産業省の「価値協創ガイダンス」を参考にして、財務情報に経営理念・事業戦略・SDGs／ESG 情報などの非財務情報を関連付け、当行ならびに地域社会の持続可能な価値創造の仕組みを統合的に説明しております。

なお、詳細な財務データ等につきましては、「資料編」（<https://www.towabank.co.jp/> に掲載）を併せてご参照ください。

トップメッセージ

Top Message



V字回復と自己資本比率8%を
新頭取としてのミッションに掲げ
長期ビジョン達成へ成長を加速

代表取締役頭取 北爪 功

「ベストを尽くす」ことの大切さを現場で学ぶ

2026年6月に東和銀行の代表取締役頭取に就任しました。私は、1987年に入行して以来、最初の支店長になるまではすべて現場、つまり支店勤務で、24年6カ月間にわたり営業店で経験を積んでまいりました。その後、本部勤務を経て、もう1店舗で支店長を務めるなど、銀行員生活約40年のうち、およそ7割にあたる約28年を現場で過ごしてきました。

直近10年間は本部勤務で、リレーションシップバンキング推進部長（現法人営業部）を務めた後、役付役員となつてからは、総合企画部、審査部、人事部、統合リスク管理部など、各部の担当役員として、さまざまな経験をさせていただきました。

これまでの銀行員生活で印象に残っているのは、当行のビジネスモデルである「TOWAお客様応援活動」の

立ち上げです。「TOWAお客様応援活動」は2012年にスタートしましたが、当時、私は営業推進部、のちのリレーションシップバンキング推進部にて立ち上げに奮闘しました。

所管部の担当者として、活動の主旨と重要性、当行にとっての必要性を十分に理解し、自信を持って展開しましたが、残念ながら当初は、なかなか軌道に乗せることができませんでした。本部が納得し、号令をかけても、現場の行員に腹落ちがなければ、誰も動いてくれません。それ以来、施策を検討・展開する際は、行員の腹落ち感を重視しています。できるだけ現場の声を吸い上げ、丁寧な説明を事前に行うことで、納得感を高めるよう努めています。

業務に取り組むうえで、私が無意識のうちに大事にし

てきたことは「常にその時点でのベストを尽くす」という姿勢です。結果が思いどおりにならないことも往々にしてありますが、与えられた役割に真摯に向き合い、常に自分にできるベストを積み重ねることが、お客さまや組織からの信頼につながっていると思っています。

もう一つ大事にしてきたのは「チームプレー」です。銀行業務は、特に現場においてはチームプレーが重要です。支店長時代は率先垂範で支店の行員に背中を見せながら汗を流してきましたし、プレーヤーのときも、個人の営業成績よりも支店の成績を重視して、業務に取り組んできました。「困っているから、頼む」と上司や同僚から言われることは、私への信頼と受け止め、それがモチベーションとなってチームのために動いてきたのだと思います。

【略歴】

1987年	4月	当行入行
2008年	10月	籠原支店長
2013年	4月	伊勢崎支店長
2016年	4月	執行役員伊勢崎支店長
	6月	執行役員リレーションシップバンキング推進部長
2019年	6月	取締役執行役員
		リレーションシップバンキング推進部長、 リレーションシップバンキング戦略部部長
2020年	6月	取締役専務執行役員
2025年	6月	代表取締役副頭取執行役員
2026年	6月	代表取締役頭取執行役員
		現在に至る

3年後の自己資本比率8%達成へ

頭取就任にあたって、私が最も強く意識しているのは、今回、当行が有価証券の評価損処理等により大きな赤字を計上したことを踏まえ、そこからの回復、すなわちV字回復を実現させることです。具体的には、公表している3年後（2029年3月期）の自己資本比率8%達成が、私に課せられた使命であると考えています。

国内基準行に求められる自己資本比率は4%ですが、現在は国際統一基準行の8%が一つの目安となっています。当行も前年度までは8%を超えていましたし、地域金融機関として、中小企業を支えるためにも、8%の達

成・維持は必須と捉えています。

全行員が力を合わせて、やるべきことをしっかりやっっていけば、達成可能だと思っています。達成に向けて、全行員にメッセージを発信し、銀行全体を前向きに牽引していくことも頭取の重要な役割です。現場の経験が長く、現場をよく知る頭取として、私は行員と近い関係でありたいと思っています。現場の声を聞きながら、同じ方向を向いて進んでいく。現場が生き生きと明るく仕事をする、そんな組織にしていきたいと考えています。

2025年度は有価証券売却を断行し、赤字を計上

2025年度の業績は、本業の収益力を示すコア業務純益が88億円となり、前年同期比30億円増加しました。主な要因は、貸出金利息の増加や有価証券利息配当金の寄与により、資金利益が大幅に増加したことです。

一方、当期純利益については、将来の金利リスクの低減と、収益力向上を目的とした運用サイドのポートフォリオの見直しに伴い、有価証券売却損を大きく計上したことにより、245億円の赤字となりました。

なぜ、大幅な損失を計上してでも、有価証券売却に踏み切ったのか――。その理由については、2026年3月に公表した通りです。国内金利の上昇により、有価証券の含み損が拡大傾向にある一方で、貸出金利回りの改善や有価証

券の再投資による利回り向上が見込める状況になったことから、ポートフォリオの改善を図るため売却を実施しました。

2025年3月末時点で5,048億円あった「その他有価証券」のうち、残存期間が3年超の国債を中心に約1,800億円を売却。2026年3月末時点で「その他有価証券」の残高は3,584億円となり、この結果、280億円あった含み損は42億円まで大幅に減少しました。

なお、今回の有価証券売却は、本業が好調だったからこそ実現した対応で、有価証券売却損がなければ、当期純利益は2025年度第3四半期で通期の利益計画をほぼ達成していたこともお伝えしておきます。

V字回復へ「TOWAお客様応援活動」を強化

今回の有価証券売却で得た資金は、地域のお客さまに向けた貸出や、金利リスクの低い2年国債等への再投資に振り向ける計画です。これによって利回りは大幅に改善するとともに、将来的な金利リスクを低減し、安定的な収益の向上が期待できます。

具体的には、毎年度200億円を地域のお客さまへの金融仲介機能の強化に活用する方針です。「東和新生会」をはじめとした当行の強みであるお客さまとの強固なリレーションや「TOWAお客様応援活動」をさらに強化することで、収益力の増強によるV字回復は達成できるものと考えています。

この「東和新生会」は、会員の相互発展を目的としてお客さまにより構成されている組織で、会員数は現在、6,500社にのぼります。私はかつて、リレーションシップ

バンキング推進部長時代に東和新生会の事務局長を務めたことから、思い入れは人一倍強く、「東和新生会」は過去の先輩たちから脈々と受け継がれた“宝”だと思っています。

2026年4月には、下部組織として「東和飛翔クラブ」が発足しました。同組織は、次世代を担う若手経営者を中心とした会で、約650名が参加しています。先日、第1回の総会と懇親会が行われ、私も参加しましたが、次世代を担う皆さまの大変な熱量を感じました。地域の未来を切り拓いていこうとする前向きな姿勢に触れ、私自身も大きな刺激を受けました。

東和新生会、東和飛翔クラブの会員の皆さまとの関係性をさらに強固なものとし、地域の未来、地域経済の発展に向けて、ともに尽力していき、当行のV字回復にもつなげていきます。

「金利のある世界」の機会とリスクを認識

「金利のある世界」が本格化するなかで、金利上昇が企業活動や家計に与える影響が顕在化してきており、私たち地域金融機関を取り巻く環境は大きな転換期にあります。金利上昇は、当行にとって貸出金利回りの改善や有価証券利回りの向上という機会となる半面、預金金利の上昇による調達コストの増加や信用コスト増加のリスクもあり、これについては、収益への影響を注視していく必要があります。

地域のお客さまを取り巻く環境も目まぐるしく変化しています。地域の人口減少等を背景としてお客さまが抱える経営課題は、人手不足や賃上げへの対応、仕入れコストの上昇や価格転嫁など複雑化・多様化しています。特に中東情勢の変化は、長期化すればエネルギー価格や為替相場などへの大きな影響が懸念されています。私たちは引き続き、

「TOWAお客様応援活動」を通じて、お客さまの課題に向き合い、解決に貢献してまいります。

金利のある世界となり、預金の重要性が高まっていることから、地域金融機関において粘着性の高い預金の確保が共通課題となっています。当行でも定期預金商品の拡充や地域企業の従業員の給与振込、年金口座の獲得に力を入れています。

また、店舗政策においても、効率化に向けた施策として、ランチ・イン・ランチではなく、営業店のグループ化（特化店化）を進め、地域のお客さまとの接点を維持する方針としています。さらなる預金獲得に向けて、引き続き預金商品の拡充やお客さまとの接点を増やす取組みを強化してまいります。

成長機会が大きい群馬・埼玉・東京にコミット

当行の主要営業エリアである群馬県、埼玉県、東京都の経済・産業は堅調に推移しています。群馬県には、SUBARUの国内自動車生産拠点が集積しており、関連する自動車産業を中心とした製造業が活発です。加えて、草津温泉や伊香保温泉など豊富な観光資源を有し、観光業も盛んです。埼玉県は東京都に隣接し、小売業が盛んで、合わせて輸送用機器、食料品、化学工業などの製造品出荷額が全国有数の内陸工業地帯でもあります。

当行の都道府県別の預金残高は、群馬県と埼玉県がほぼ同水準の構成比となるバランスの取れた預金基盤を有しています。貸出金残高についても、群馬県、埼玉県、東京都

でほぼ同水準となるなど分散化が図られています。

栃木県を加えた1都3県の2050年の人口推計は、全国的にも上位に位置しており、将来的にも一定の経済規模が見込める地域であると認識しています。そのなかでも、当行は上越・東北新幹線や、関越・東北・上信越・圏央道などの交通網が充実したエリアに店舗をかまえています。また、当行は発祥の起源や沿革から、埼玉県の店舗が41店舗と群馬県よりも多くなっており、埼玉県は特に、今後も成長機会のあるマーケットだと認識しております。



中計2年目も基本戦略は順調に進捗

2024年4月から2027年3月までの3カ年を対象とした、第1期中期経営計画「TOWA Future Plan I」が進行中です。本中計は、お客さまにアウトプットする施策である「基本戦略Ⅰ」と、アウトプットを加速させるための体制整備である「基本戦略Ⅱ～Ⅳ」を掲げて取り組んでいます。

基本戦略Ⅰ「TOWAお客様応援活動の強化・深化」については、お客さまの課題を解決していくことの大切さが、若い行員を含め全行員に浸透していると評価しています。金融仲介にとどまらず、お客さまの事業を深く理解し、真の課題を捉え、解決に向けて支援を行うことで、地域が活性化し、当行の収益にもつながるという、お客さまの発展と当行の発展が循環するビジネスモデルを今後もさらに深化させていきたいと考えています。

基本戦略Ⅱ～Ⅳ「お客さまの支援を加速させるための体制強化」では、特に業務の効率化に焦点を当てて取組みを実施しました。その一つが、生成AIの活用やデジタル化の推進です。2026年2月にオンプレミス型生成AIを導入し、規程や事務手続に関する行員の問合せ対応や、社内の議事録作成などに活用しています。2026年7月には、対話型AIの導入も予定しており、行内稟議の作成やお客さまへの提案書の作成など、汎用的に利用することで、さらなる業務効率化に活かしていきたいと考えています。

この2年間、積極的に取り組んできた人的資本投資では、渉外体制の分業化により行員一人ひとりの専門性を高める

中計最終年度の財務目標を上方修正

第1期中計では、収益指標となる財務KPIとサステナブルKPIを定めて取り組んでいます。財務KPIについては、2026年5月に見直しを公表し、最終年度の目標値をROE6.4%、コア業務純益67億円、当期純利益55億円、自己資本比率7.0%、コアOHR77.0%としましたが、いずれも達成を見込んでいます。

重点施策は中小企業向け融資の拡大と預金獲得

第1期中計の最終年度となる2026年度、最も重視するのは、V字回復の実現と3年後の自己資本比率8%達成に向けた道筋を確かなものにする事です。その実現に向けては、リスク管理体制を強化していくとともに、有価証券売却で得た原資を地域のお客さまへの金融仲介にしっかりと振り向け、当行が注力する中小企業向け貸出の増加を図ってまいります。

預金の重要性も高まっていることから、店舗戦略や渉外

第2期中計（2027年度～2029年度）の検討をスタート

第1期中計に続く、第2期中計の検討が間もなく始まります。第2期中計は、第1期中計で整備したさまざまな体制を本格稼働し、成長を加速させていく3年間と位置づけていま

ことで、行員のスキルは着実に高まっています。行員のやりがいの向上やキャリアルートの明確化にもつながっており、賃金面でも3年連続のベースアップを実施するなど、働きやすい職場環境が構築できていると評価しています。その結果、新卒入行3年以内の離職率は2024年3月期の41%から2026年3月期は18%まで大幅に低下しました。

女性活躍についても積極的に取り組んでおり、女性管理職比率（管理職に占める女性の割合）は、第1期中計スタート時点の19.8%から2026年3月期には22.6%まで上昇しています。

第1期中計と合わせて策定したパーパスの浸透も進んでいます。「私たちは、地域のお客さまに寄り添い、ともに豊かな未来を創造します。」は、地域社会における当行の存在意義を示した、本当にすばらしいパーパスだと思っています。なかでも「地域のお客さまに寄り添う」というフレーズは、「TOWAお客様応援活動」をはじめとした東和銀行の姿勢そのものであり、私自身も同じ思いでこれまで業務に取り組んできました。

さらなる浸透に向けては、私たち経営陣が支店を訪問した際や、管理職層との会議の場で、繰り返しパーパスについて話することが重要です。私は、「地域のお客さまに寄り添う」ことが東和銀行の伝統であり、特長であるということを強調して話していますし、これからも継続して訴えていきたいと考えています。

一方、サステナブルKPIは2年目を終えた段階で、すでに最終年度の目標を達成できている項目もあれば、残念ながら2年目の目標に未達となっているものもあることから、KPI達成に向けた課題整理と、取り組み改善に向けたPDCAを実施し、引き続き達成を目指していきます。

体制などを改めて検証し、預金獲得強化に向けた体制整備とお客さまとの接点についての長期的なビジョンを描いていきたいと思っています。リスク管理については、金利上昇や海外情勢の変化、デジタル社会の進展により、私たち金融機関を取り巻くリスクも、信用リスクや市場リスク、流動性リスクに加えて、マネーロンダリングやサイバーセキュリティリスクなど多岐にわたることから、いっそうの体制強化を図っていく方針です。

す。取り巻く環境変化もスピードを増していくことが予想されるなかで、変わらずに続けるもの、変えるべきものをしっかりと見極めて取り組んでまいります。

変わらずに続けていくこととしては、「TOWAお客様応援活動」のさらなる強化が挙げられます。お客さまの課題解決は、当行の営業基盤である地域の企業や経済の発展につながり、結果として当行の発展にもつながります。これは当行のビジネスモデルでも描いている通りで、この繰り返しこそが当行とお客さまがともに成長し、豊かな未来を切り拓いていく道筋だと信じています。

「TOWAお客様応援活動」の強化に向けては、法人営業部に加えて、コンサルティング部を5年前に立ち上げ、勉強と経験を重ねて、人員も増強しています。地域の大きな課題である事業承継やM&A、シンジケートローンやサステナブルファイナンスなどを担う専門部署として、実績も積み上がってきています。また、2025年度に実施した法人渉外とアセットサポーターの分業体制の構築により、行員の専門性が高まり、お客さまへの支援の質も向上しており、着実に成果が上がるようになってきました。次の3年間では、さらなるスキルアップをテーマとして、今後は本支店交流も実施しながら、行員全体のレベルを引き上げていくフェーズとしていきます。

一方、私たち地域金融機関を取り巻く環境は、デジタル化やAIの進展など、大きく変化しており、こうした変化に対しては、当行自身も柔軟に対応し、変えるべきところはしっかりと変えて、次世代の金融機関として生まれ変わる必要があると考えています。

その変化を実現するのが、SBI次世代バンキングシステムへの更改です。当行は長年にわたり、ホストシステムを自前で運営してきましたが、ベンダーがメインフレームから撤退することとなり、それに代わるシステムを複数検討した結果、SBIグループが提供する次世代バンキングシステムを導入することを決定しました。

銀行にとって基幹システムは、あらゆるサービスの根幹となるものであり、その更改は非常に重要なイベントです。特にこのSBI次世代バンキングシステムは、勘定系をはじめとする基幹業務をクラウド上で運用し、営業店業務の効率

化やアプリ機能が拡充されるなど、これまでになかった画期的なシステムです。

2026年4月には「次世代システム推進部」を約20名で立ち上げ、万全の体制で移行に向けた作業を進めています。2029年中の稼働を目指すなかで、2026年度は、このプロジェクトチームを中心に全役職員が一丸となって、新しい金融の姿を描くことを重要なテーマの一つとしています。

この次世代バンキングシステムによって、営業店業務では、まず窓口業務へのタブレットやセルフキャッシャーの導入により、お客さまは伝票の記入や印鑑の押印を行うことなく手続きが完結し、行員も現金の取り扱いが減少するなど、キャッシュレス化とペーパーレス化が大きく進展します。

例えば、新規口座開設の際に、免許証などの本人確認書類を自動で読み込むなど、大幅な業務改善が可能になり、今まで以上にお客さまの相談業務に時間を費やすことができるようになります。

また、渉外や融資業務では、これまで渉外支援・融資支援など複数のシステムに同じ情報を入力する必要がありましたが、新しいシステムでは、渉外行員やアセットサポーターが入力した情報が一気通貫で反映されるため、入力の手間が大幅に減り、「TOWAお客様応援活動」などに多くの時間をかけることが可能になります。

このシステム更改は、お客さまの体験と行員の働き方を大きく変革し、次世代型のまったく新しい銀行に生まれ変わるターニングポイントになると考えています。どうぞご期待ください。

第2期中計の策定にあたっては、現中計の最終年度である今年度の進捗と課題を丁寧に検証し、東和銀行らしさである「お客さまに寄り添い、人と人とのつながりを大切にする姿勢」を、前面に打ち出していきたいと考えています。3年後の自己資本比率8%達成という使命を踏まえ、進化と実効性を感じられる計画にしていまいります。

ステークホルダーの皆さまへ

今回、頭取という大役を仰せつかることになり、身の引き締まる思いです。

当行は2026年3月期に有価証券売却等により大きな赤字を計上しました。まずもって、赤字を計上し、ご心配をおかけしましたことを改めてお詫び申し上げます。しかしながら、この有価証券売却は、当行の将来に向けた前向きな処理です。低利回りの債券を処理したことで、貸出や期間の短い国債を中心とした再投資利回りが大幅に改善し、当行全体の収益向上につながります。

すでに公表している 3年後の自己資本比率 8%の達成が、私に課せられた使命だと考えています。私は、東和銀行に入行して今年がちょうど 40年目であり、区切りの年となります。40年間で経験してきたこと、学んだこと等をすべて懸けて、目標達成に尽力してまいります。

第1期中計の財務目標の見直しと合わせて、長期ビジョン(2033年3月期)の見直しも行いました。修正後目標はROE8.0%、コア業務純益 150億円、当期純利益 100億円、自己資本比率 9.5%程度です。こちらの達成に向けても、2026年度、そして2027年度からの第2期中計へと成長を加速させていきます。

株主・投資家の皆さまのご期待に応えられるよう、そして、当行が地域と地域の皆さまとともに成長・発展できるよう、全力で取り組んでまいります。今後ともご支援を賜りますよう、東和銀行をよろしく願っています。



2026年3月期 決算振り返り

決算概要

2026年3月期は、貸出金の増加や貸出金利回りの改善に加え、投資事業組合等への出資に係る株式配当金などを含む有価証券利息配当金の増加により、資金利益が前年同期比33億64百万円増加しました。この結果、本業の収益力を示すコア業務純益は同30億2百万円増加の88億46百万円となり、本業面は順調に推移しました。また、手数料型住宅ローンなどの融資関連手数料の増加により、役務取引等利益も増加しました。預金残高は同154億円増加の2兆1,718億円、貸出金残高は同397億円増加の1兆6,490億円となりました。一方、将来の金利リスクの低減と収益力向上を目的として、残存年数が3年超の国内債券を中心に売却し、国債等債券売却損を計上したことなどから、経常利益は298億92百万円の赤字、当期純利益は245億33百万円の赤字となりました。自己資本比率は6.68%に低下しましたが、国内基準行に求められる4%を上回る水準を維持しています。今回のポートフォリオの見直しを将来の収益力強化につなげ、2027年3月期は業績のV字回復を見込んでいます。

有価証券売却損の計上について

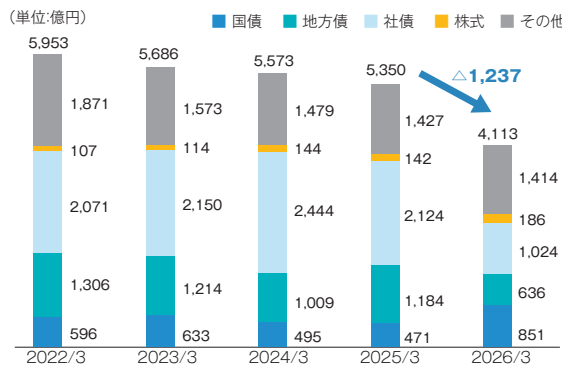
国内市場金利の上昇により、超低金利時に購入した長期かつ利回りの低い国内債券の評価損が拡大する一方、貸出金利回りの改善や、有価証券の再投資による利回り向上が見込める環境となりました。当行は、この機を捉えて運用サイドのポートフォリオを積極的に入れ替えることが、将来の金利リスクを低減するとともに、収益力と企業価値の向上につながると判断し、残存年数が3年超の国内債券を中心に売却しました。この結果、2026年3月期は国債等債券売却損371億47百万円を計上し、当期純利益は大幅な赤字となりました。これにより、その他有価証券の評価損は2025年3月末の280億円から2026年3月末には42億円まで減少し、金利リスクは大幅に低減しました。今後は、当面の新規取得を残存年数2年程度の国債を中心とするほか、運用に係る資本配賦の見直しなどを通じてリスク管理態勢を強化します。また、売却により確保した資金を地域のお客さまへの事業性融資等有価証券の再投資に活用し、金融仲介機能と収益力の強化につなげてまいります。

(単位：百万円)

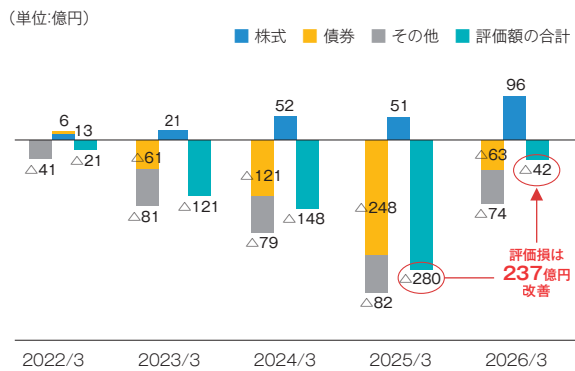
	2025/3	2026/3	増減額
業務粗利益	24,860	△ 7,236	△ 32,097
コア業務粗利益	26,097	29,887	+3,790
資金利益	23,444	26,808	+3,364
役務取引等利益	2,603	3,033	+430
その他業務利益	49	45	△ 4
国債等債券損益	△ 1,236	△ 37,124	△ 35,888
経費	20,253	21,040	+787
実質業務純益	4,607	△ 28,277	△ 32,885
コア業務純益	5,844	8,846	+3,002
コア業務純益 (除く投資信託解約損益)	5,802	8,157	+2,355
一般貸倒引当金繰入①	－	246	+246
業務純益	4,607	△ 28,523	△ 33,131
臨時損益	1,767	△ 1,366	△ 3,133
不良債権処理額②	1,083	3,036	+1,952
株式等関係損益	△ 154	202	+356
その他臨時損益	3,004	1,466	△ 1,538
経常利益	6,373	△ 29,892	△ 36,265
特別損益	△ 239	1,384	+1,624
当期純利益	4,502	△ 24,533	△ 29,035

※各計数については、単位未満を切り捨てした値を記載している。以下特に注記がなければ同様。

有価証券 期末残高の推移



有価証券の評価損益（満期保有目的除く）



有価証券の売却実績

2026年3月期は、残存年数が3年超の国内債券を中心に、その他有価証券1,760億円を売却し、368億円の売却損を計上しました。売却後のその他有価証券残高は3,584億円となり、評価損は2025年3月末の280億円から42億円まで大幅に減少しました。これにより、金利リスクも大幅に低減しました。

(単位：億円)

その他有価証券	2025/3末		2026/3期実績		2026/3末	
	残高	評価損益	売却額	売却損益	残高	評価損益
国債	482	△30	132	△22	849	△17
地方債	1,030	△98	597	△130	397	△29
政保債・公社団債	1,032	△96	942	△206	51	△0
事業債	1,010	△23	66	△8	799	△16
その他	641	△5	20	△2	586	△7
株式	80	51	0	2	80	96
投信	771	△77	0	0	819	△67
その他 小計	5,048	△280	1,760	△368	3,584	△42

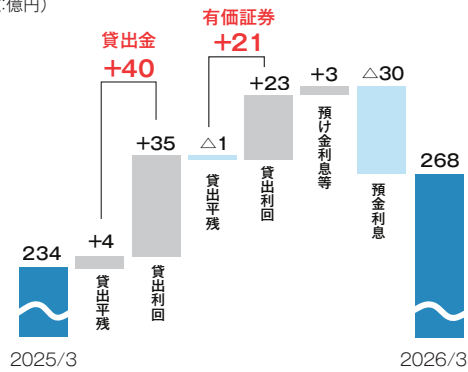
注1 残高は、簿価ベースの数値を記載 2 売却額は、購入・償還分を除いた数値を記載 3 購入等の債券の移動は未表示 4 市場価格のない株式等及び組合出資金は含まれておりません

資金利益について

資金利益は、前年同期比33億64百万円増加の268億8百万円となりました。市場金利連動型融資への切替えを推進し、金利上昇を貸出金利へ適切に反映したことで、貸出金利息は40億9百万円増加しました。また、投資事業組合等への出資に係る株式配当金や投資信託解約益などにより、有価証券利息配当金は21億27百万円増加しました。一方、預金利息は30億89百万円増加しました。

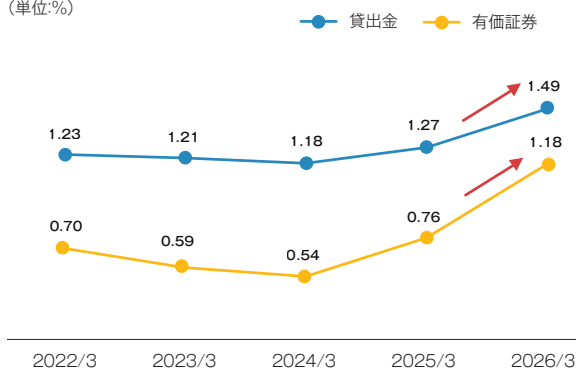
資金利益の増減要因

(単位: 億円)



貸出金・有価証券利回りの推移

(単位: %)

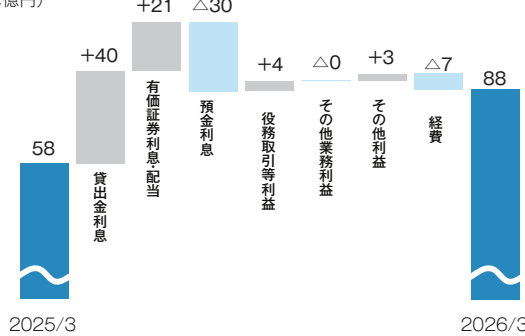


コア業務純益について

コア業務純益は、前年同期比30億2百万円増加の88億46百万円となりました。初任給の引上げやベースアップ、機械化関連投資により経費が増加したものの、貸出金の積み上げと金利上昇を背景に貸出金利息が伸長し、有価証券利息配当金も寄与したことで、資金利益が大幅に増加し、本業面は順調に推移しました。

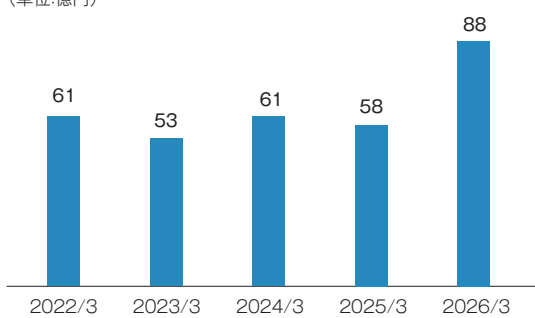
コア業務純益の増減要因

(単位: 億円)



コア業務純益の状況

(単位: 億円)



企業価値向上に向けた取組み

財務KPIの見直し

金利環境の変化と有価証券ポートフォリオの入替えによる収益効果・自己資本への影響を踏まえ、財務KPIを見直しました。ROE・コア業務純益等の目標を改定するとともに、当期純利益を新たな指標に加えました。

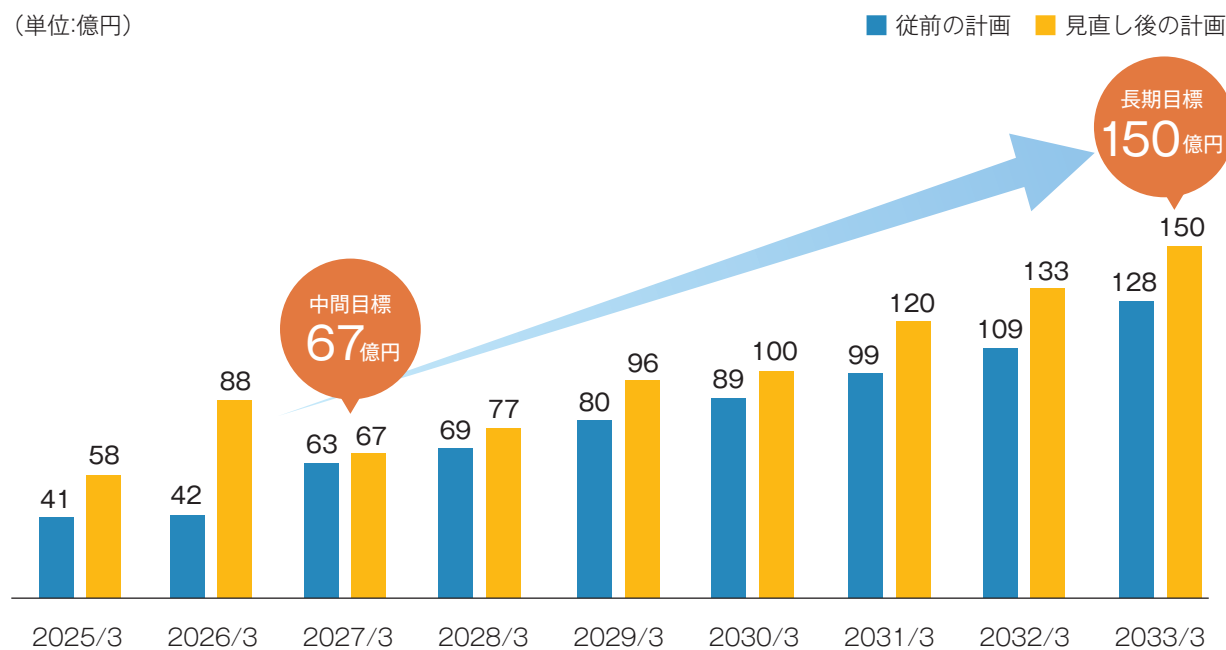
財務目標（単位）	第1期中期経営計画／2027年3月期			長期ビジョン／2033年3月期		
	当初目標	修正後目標	差異	当初目標	修正後目標	差異
ROE（連結）	3.7%	6.4%	+2.7P	7.0%	8.0%	+1.0P
コア業務純益	63億円	67億円	+4億円	120億円以上	150億円	+30億円
当期純利益【新設】	—	55億円	—	—	100億円	—
自己資本比率※1	8.64%	7.00%	△1.64P	10%台	9.5%程度	△0.5P
コアOHR【変更】※2	77.2%	77.0%	△0.2P			

※1 有価証券一括処理により、自己資本比率は当初目標を下回る見込み
 ※2 OHRは「経費÷コア業務粗利益」に変更。変更前の目標は65.1%（機械化関連費用を除く経費÷業務粗利益）

コア業務純益の見通し

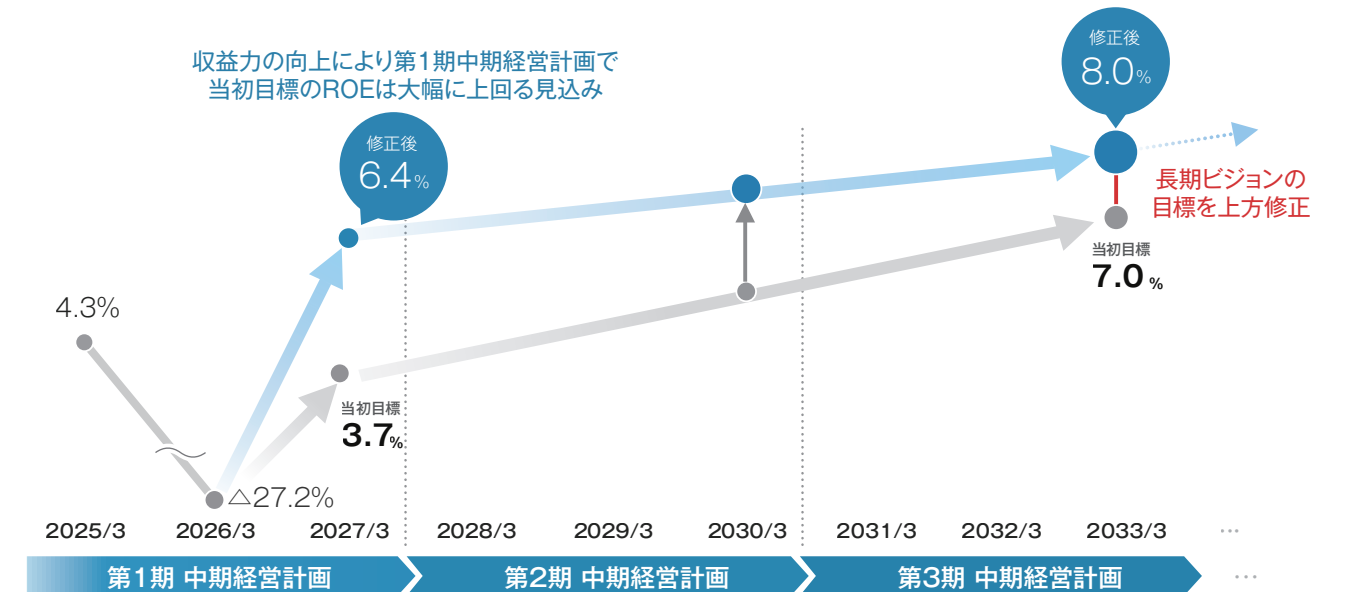
2027年3月期は、投資事業組合等からの株式配当金を保守的に見込み、成長投資による経費増も織り込んで67億円を計画しています。地域向け貸出の増加や有価証券再投資による利回り改善を通じて、2033年3月期に150億円を目指します。

コア業務純益の推移



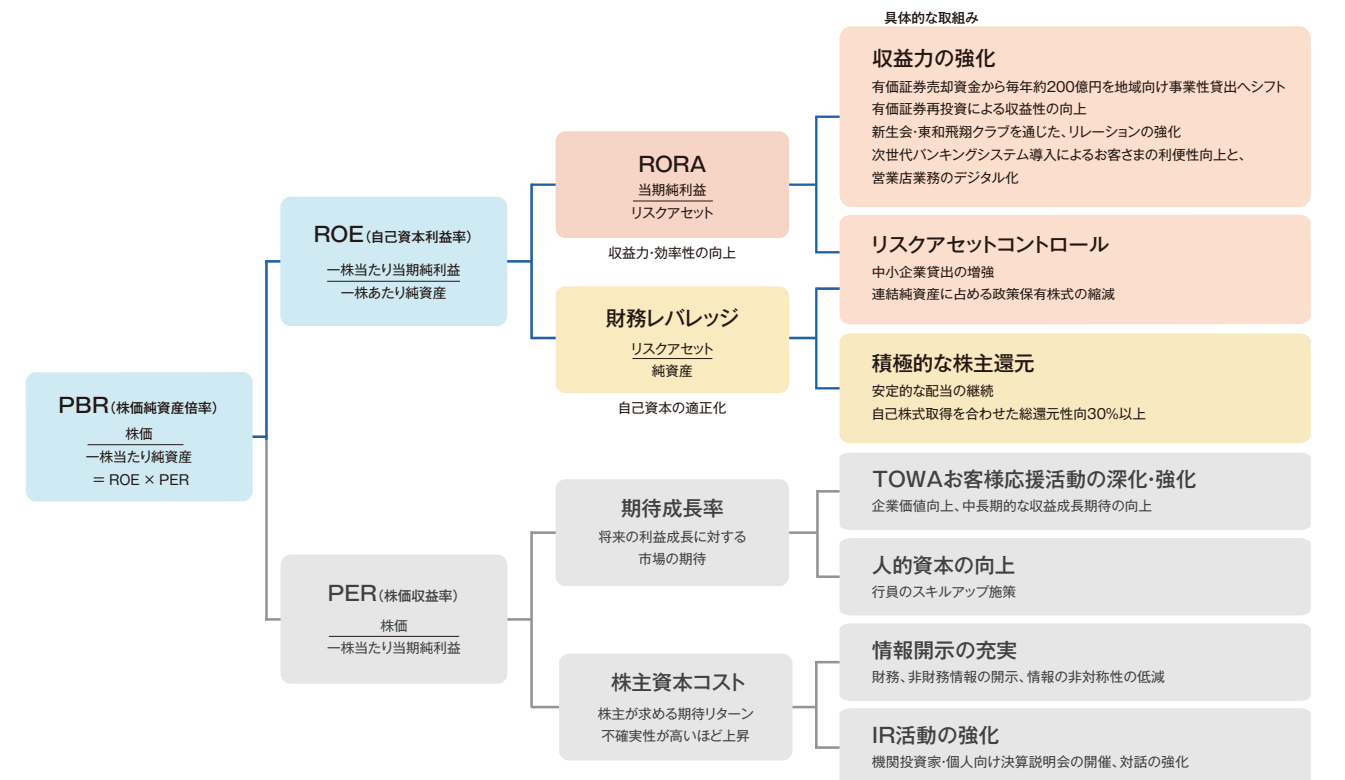
ROEの向上 8%達成に向けて

地域のお客さまへの貸出の増加や、有価証券の再投資による利回り改善を通じて収益力を高めるとともに、ローコスト・オペレーション、リスクアセットコントロール、株主還元等を着実に進め、2027年3月期にROE6.4%、2033年3月期に8.0%の実現を目指します。



PBR改善に向けたロジックツリー

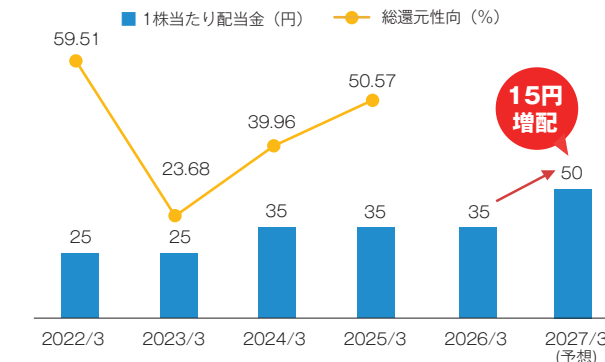
PBRの改善に向けて、ROEの向上、収益力の強化、リスクアセットコントロール、株主還元を進めます。あわせて、TOWAお客様応援活動の深化・強化、人的資本の向上、情報開示やIR活動の充実を通じて企業価値の向上を図ります。



株主還元について

安定的な配当の継続を基本とし、自己株式取得を合わせた総還元性向30%以上を目安としています。2026年3月期は年間配当35円を維持し、2027年3月期は15円増配の年間50円を予定しています。

1株当たり配当金と総還元性向



【自己株式の取得・消却の実施】

- ・取得期間：2025年5月9日～2025年7月7日
- ・取得額：1,404,400株／999,968,500円
- ・消却日：2026年2月27日

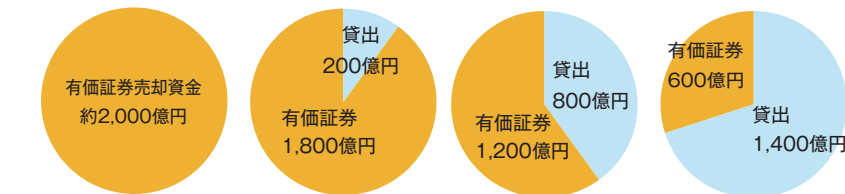
【株主還元方針】

親会社株主に帰属する当期純利益に対して、安定的な配当の継続を基本とし、加えて自己株式取得を合わせた総還元性向について、30%以上を目安とする

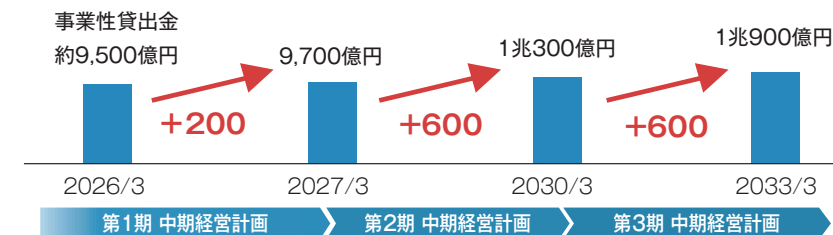
収益力強化に向けて

有価証券売却により確保した約2,000億円の運用原資を活用し、2026年度から毎年度約200億円を地域向けの事業性貸出へシフトします。2033年3月期には、このうち約1,400億円を貸出として運用する計画です。地域のお客さまへの円滑な資金供給を一層強化し、金融仲介機能の発揮と当行の収益力向上を両立してまいります。

運用のバランス



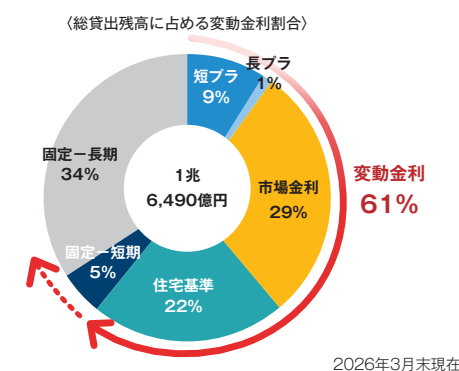
事業性貸出金の推移



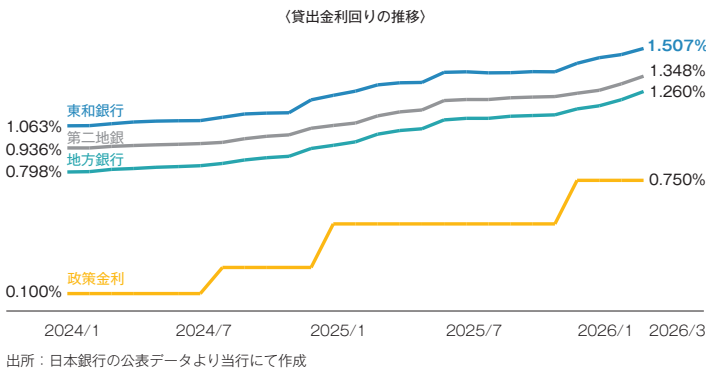
お客さまとのリレーションの成果

地域のお客さまとの丁寧な対話を通じ、金利環境の変化を貸出金利に適切に反映してきた結果、総貸出金に占める変動金利の割合は61%、貸出金利回りは1.507%となりました。今後も、お客さまの事業を支えながら適正な貸出金利回りを維持し、地域のお客さまへの貸出の拡大につなげてまいります。

金利感応度の高い貸出金利構成



良好な貸出金利回り

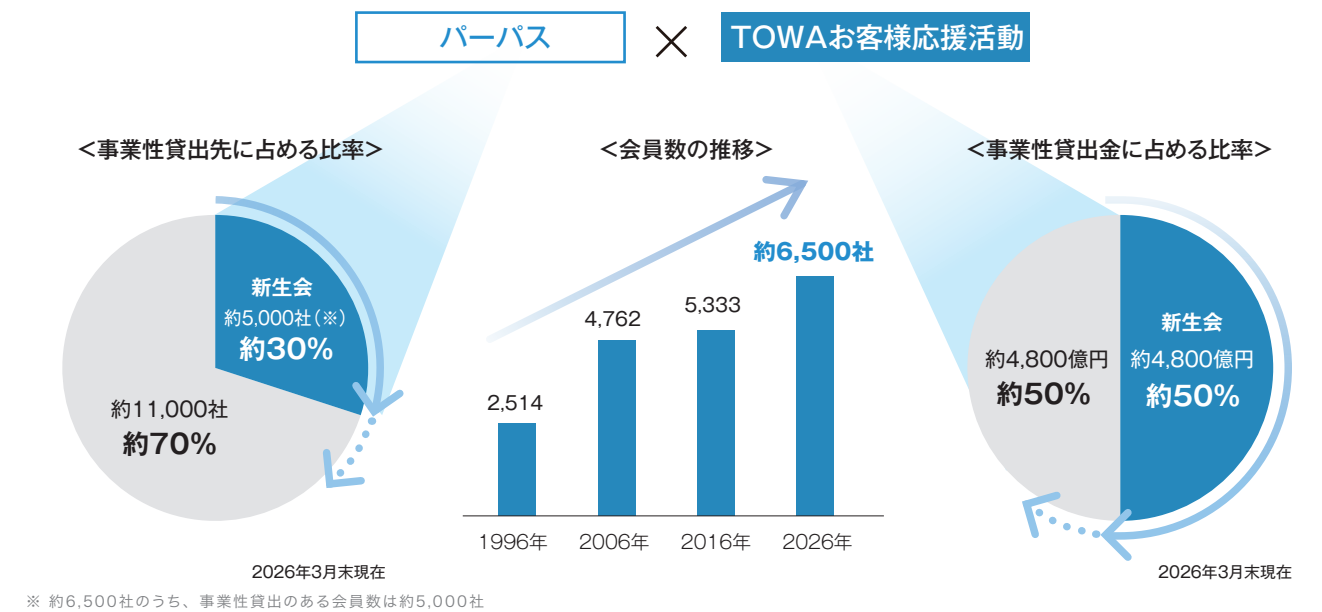


東和新生会について

当行独自の強み ー東和新生会ー

東和新生会は、会員相互の発展を目的として、当行のお客さまにより構成される組織です。1996年の設立以来、ビジネス交流会や各種セミナーなどを通じて、会員同士の交流や新たな事業機会の創出を支援してきました。会員数は約6,500社に拡大し、当行の事業性貸出先に占める会員の割合は約30%、事業性貸出金に占める割合は約50%となっています。長年にわたり地域に根差した活動を続ける中で築かれた東和新生会は、地域のお客さまとの強固なリレーションを象徴する当行独自の強みです。

また、新たな取組みとして、地域を支える次世代経営者が「学び・交流・成長」を通じて相互に研鑽を深め、ともに高め合う実践型コミュニティを目指す「東和飛翔クラブ」を2026年4月に発足しました。東和新生会と東和飛翔クラブの活動を通じて、世代を越えたつながりを広げ、地域のお客さまの持続的な成長を支援してまいります。



具体的な取組み

ビジネスマッチング

東和新生会ビジネス交流会

当行では、お客さまの売上拡大を支援するため、ニーズとシーズを結びつけるビジネスマッチングを実施しています。その一環として、東和新生会が主催する「東和新生会ビジネス交流会」を毎年開催しており、多くのお客さまにご参加いただいています。

本交流会は、新生会会員企業を中心に、東和銀行、筑波銀行、栃木銀行の取引先企業や、産官学金連携による多様な企業・団体が出展する“ブース形式”のビジネス交流会です。昨年度は、約2,600名が来場し、全232ブースが出展しました。



東和飛翔クラブについて

東和飛翔クラブ (2026年4月22日発足)

- 「東和飛翔クラブ」は、東和新生会の下部組織として発足
- 「学び・交流・成長」をコンセプトに、地域を支える次世代経営者が相互に研鑽を深め、ともに高め合う実践型コミュニティを目指す

社外取締役対談

長期的な企業価値向上に向けて 社外取締役が語る 東和銀行の強みと課題

社外取締役 水口 剛

社外取締役 齊藤 三希子

東和銀行は、「お客様応援活動」を中核とするビジネスモデルのもと、地域社会への価値創出と企業価値向上の両立を目指しています。中期経営計画の進捗やパーパス経営の浸透、取締役会の実効性などについて、社外取締役の水口剛氏と齊藤三希子氏に話を聞きました。

中期経営計画2年目の進捗評価と「お客様応援活動」の成果

—— 長期ビジョンの実現に向けて、中期経営計画「TOWA Future Plan I」が進行しています。計画2年目となる2025年度の進捗をどのように評価していますか。また、中核に据える「TOWAお客様応援活動」はどのような成果につながっているのでしょうか。

水口 中心にあるのは、「TOWAお客様応援活動」を起点として地域全体の経済を支え、その結果として収益の向上や株主価値の向上、さらには従業員のエンゲージメント向上につなげていくというビジネスモデルです。

私は、このビジネスモデルはうまく機能していると思っています。その結果としてコア業務純益も積み上がってきています。また、収益を積み上げてきたからこそ、今回、有価証券の含み損処理も行うことができました。それによって経営の自由度も高まっていますので、お客様応援活動のさらなる加速につなげていくことができるのではないかと考えています。

加えて、サステナビリティの面でも成果が出てきています。脱炭素コンソーシアムの立ち上げなどを通じて、中堅・中小企業の脱炭素対応を支援する体制も整ってきました。

齊藤 私自身は昨年社外取締役に就任しましたので、取締役会を通じて見てきた立場になりますが、このビジネスモデル

が実際の行動につながり始めていると感じています。取締役会でも、お客様応援活動や中期経営計画に関する議論が行われていますが、その考え方が行員の皆さんの行動につながり、お客さまにも届き始めているという声を聞きます。

「私たちは、地域のお客さまに寄り添い、ともに豊かな未来を創造します。」というパーパスは、もともと行員の皆さんの声から生まれたものです。お客様応援活動とパーパスが結びついてきているのではないのでしょうか。一人ひとりが自分ごととして考え始めているように感じています。

—— 一方で、今後に向けた課題についてはどのようにお考えでしょうか。

水口 ビジネスモデルそのものに課題があるというよりも、外部環境の変化への対応が大きな課題だと思っています。

AIの進展や地政学リスク、エネルギー価格の高騰、少子化、さらには気象災害の増加など、地域企業を取り巻く環境は大きく変化しています。こうした課題は個々の中堅・中小企業だけで対応するには限界があります。そのため、お客様応援活動もこれまでと同じでは十分ではありません。新しい課題に対応できるよう、お客様応援活動そのものをさらに進化させていくが必要だと思います。

齊藤 私も同じ認識です。お客さまの課題が複雑化するなかで、行員の皆さんには、これまで以上に高度な知識やスキルが求められるようになります。そこでしっかりと研鑽を重ねていけば、東和銀行の差別化や強みになります。課題を強みに変えていくことができる好機となるでしょう。

パーパスを組織文化に変える

—— 東和銀行では中期経営計画に合わせてパーパスを策定しました。近年、多くの企業がパーパスを掲げていますが、そもそもなぜ今パーパスが重要なのでしょうか。また、東和銀行の取組みをどのようにご覧になっていますか。

齊藤 やはり、何のためにこの会社があるのか、何のためにこの銀行があるのかということを問うことが重要だからだと思います。目先の数字ももちろん大切ですが、それだけではなく、自分たちは何のために存在しているのか、何のためにこれをやっているのかということを理解し、それぞれの判断や行動の基準にしていくことが大切です。

みんなが存在理由を理解することで、モチベーション高く、同じ方向を向いて進むことができます。その意味で、パーパスや存在理由、志を明確にすることには大きな意味があると思っています。

私が東和銀行の社外取締役に就任した時には、すでにパーパスは策定されていましたが、浸透に向けてしっかり取り組まれているという印象を持ちました。

—— パーパスは策定するだけでなく、浸透させることが重要だと言われます。東和銀行の浸透状況をどのように評価されていますか。

齊藤 一番大切なのは、文言そのものよりも、それが実際に使われているかどうかだと思っています。どれだけ良い言葉でも、行員の皆さんが腹落ちして使っていなければ意味がありません。その意味で、東和銀行は今まさに浸透活動に取り組んでいる段階だと思います。先日、レクチャーをさせていただく機会がありましたが、非常に積極的に取り組まれている印象を受けています。

また、トップのメッセージや対話も重要です。日々のコミュニケーションのなかで、自分たちは何のために存在しているのか、この仕事は何のためにやっているのかということを理解し、その理解が判断や行動につながっていく。その流れをつくるのが大切だと思います。

最近特に若い世代の意識の変化も感じています。当社でも入社2、3年目の若い社員と話をした際に、「パーパスがなかった時代があるんですか」「何のために働くんですか」と言われたくらいです。やはり若い世代ほど、パーパスを重視しているのだと思います。

—— 水口様は、パーパス策定のプロセスをどのようにご覧になっていましたか。

水口 今回のパーパス策定で非常によかったと思うのは、全行員からボトムアップで意見を聞くプロセスを取ったことです。パーパスは会社の目的ですから、誰がどのようにするのかは重要な問題です。結果として、最終的には地域を支えるという考え方に落ち着きました。

これは、パーパスという言葉を使う前から、東和銀行の行員の皆さんがそうした意識を持っていたということだと思います。その考え方が組織のなかに根づいていたからこそ、全行員の声を積み上げたパーパスが、経営として目指す方向と一致したのだと思います。

—— 策定から約2年が経過しました。今後の課題や期待についてお聞かせください。

水口 ビジネスモデルとも合っていますし、お客様応援活動や真の資金繰り支援ともつながっています。そういう意味では、うまくいっているのではないのでしょうか。





齊藤 パーパスはつくることが目的ではありません。これからどのように活用していくのが重要です。パーパスが日々の業務と結びついているからこそ、自分の仕事との関係を考えやすい環境があるのではないのでしょうか。

取締役会の実効性とガバナンス強化

—— 東和銀行ではコーポレートガバナンスの強化に継続して取り組んでいます。社外取締役のお立場から、現在の取締役会の実効性をどのように評価されていますか。また、その変化についてどのようにご覧になっていますか。

水口 取締役会の実効性とは何かということだと思うのですが、一つは会社の方向性についてきちんと議論できること、もう一つは経営陣の執行を適切に監督できることだと思っています。

そういう意味で言うと、東和銀行の取締役会は長期的な方向性について議論するようになったと思います。「東和銀行のAs Is（現状）、To Be（あるべき姿）」といった資料を用いて将来像について検討していますし、パーパスの策定も行いました。また、モニタリングという意味でも機能していると思います。今回の頭取選任にあたっては、多くの関係者へのヒアリングや面談を行いました。そうしたプロセスそのものが経営に対するモニタリングになっていたと思います。

齊藤 取締役会は実効的に機能していると感じています。議論も活発で、反対意見も含めて気兼ねなく発言することができます。社外取締役として、忸度なく発言できる環境があり、自由に関連な意見交換ができる場になっています。ひとえにこれは、水口さんのお人柄や、これまで積み上げてくださったものが大きいのかなとも思います。

また、執行の監督という意味でも機能していると思います。数字だけを見るのではなく、中長期の成長戦略についてもしっかり議論できています。

—— 実効性の高い議論を行うためには、運営面での工夫も

重要になると思います。社外取締役への情報提供や現場との対話の機会についてはいかがでしょうか。

水口 事前に資料を送っていただいていますし、重要なテーマについては十分な審議時間を確保するようになっていきます。それにより、取締役会の中では説明だけで終わるのではなく、重要なテーマについてしっかり時間を取って議論できるようになっていると思います。

齊藤 分からないことがあれば総合企画部の皆さんに質問しますが、きちんと回答してくださいますし、非常に丁寧に対応していただいています。社外取締役として必要な情報はしっかり提供されていると感じていますし、議論のための環境は整っていると思います。

水口 今回の頭取選任プロセスでは、取締役ではない部長クラスの方々との面談も行いました。丸一日かけて多くの方々と話をする機会があり、経営に対する考え方や現場の意見を直接確認することができました。非常に有意義な機会だったと思います。

齊藤 私も、現場の考え方や課題認識に触れることができました。取締役会だけでは見えない部分を知る貴重な機会だったと思います。必要に応じてこうした取り組みを継続していくことが大事だと感じています。

—— ガバナンス全体についてはいかがでしょうか。また、お二人が社外取締役として重視している視点についてもお聞かせください。

水口 ガバナンスはよくなってきたと思っています。歴史のある銀行ですので、長い慣習的なものはあったと思いますが、徐々に透明性のあるガバナンスに移行してきたと思います。特に役員人事のようなテーマについても、取締役が意見を述べて議論するようになってきたことは大きな変化です。

社外取締役として、私は目先の利益や株価に引っ張られないことが大事だと思っています。経営が短期的な視点にならないようにすることが重要です。地域経済を支えることが第一で、地域経済が支えられれば、地域金融機関として長期的に持続可能な経営ができます。そして、その結果として長期に株を保有してくださる株主の利益にもつながるのだと思っています。

齊藤 最も重視しているのは中長期的な企業価値の向上です。さまざまなステークホルダーを意識しながら、そのために何が必要なのかを常に考えています。

とはいえ、やはり執行が主役だと思っています。執行の皆さんがやろうとしていること、やるべきことが中長期的に見て正しい方向なのかどうか。その点を確認しながら、必要なサポートや監督を行っていくことが社外取締役の役割だと考えています。

企業価値向上と資本市場との対話

—— 近年は東証による要請もあり、資本コストや株価を意識した経営への関心が高まっています。東和銀行でもPBRやROEの向上に取り組まれています。このテーマについて取締役会ではどのような議論が行われているのでしょうか。

水口 取締役会としては、PBRやROEを重視してきましたし、それは中期経営計画にも反映されています。中計のなかでも、これらの指標を継続的に改善していこうという取り組みを進めています。

ただ、私自身の感覚で言えば、現在の評価はやや低いのではないかなと思っています。特に昨年のPER5倍という水準については、低すぎたのではないかなという印象を持っています。

今回、有価証券の含み損を処理したことでリスク要因もかなり減りました。また、中期経営計画の見直しによってROEの改善も進めています。そうしたことを考えると、今後は評価も変わってくるのではないかと期待しています。

齊藤 これまで十分ではなかったIR活動を強化し、東和銀行がどのような将来像を描いているのか、どのような取り組みを進めているのかを、投資家の皆さまと対話しながら伝えていくことも重要だと思います。

規模の面からアナリストの方々が入りにくいという事情はありますが、現在は地方銀行そのものへの関心も高まっています。そのなかで、東和銀行の特徴や強みを適切に伝えていくことが必要ではないでしょうか。

—— 企業価値向上というテーマを考える際、単に財務指標だけを追うのではなく、より本質的な視点も重要になると思います。お二人は企業価値をどのように捉えていらっしゃいますか。

水口 PBRをPERとROEに分解し、さらにそれを細かく分解していくという考え方がありますが、私は企業経営をそうした要素だけに還元してしまう見方には限界があると思っています。

企業価値というのは、社会に対して生み出している価値の反映だと思います。まず大事なのは、社会に価値を生み出し続けることです。

私はよく「バリュー」と「バリューズ」の話をします。価値観であるバリューズがあって、それが経済価値であるバリューにつながっていく。バリューズのないところにバリューは生まれません。企業経営で重要なのは、どうやってバリューズをバリューに転換していくかということです。

齊藤 一方で、マーケットがそうした指標を見ていることも事実です。ですから、中期経営計画で掲げた目標を着実に実行しながら、東和銀行がどのような価値を生み出しているのかをさまざまなステークホルダーの皆さんにしっかり

り伝えていくことも重要だと思います。

東和銀行への期待と社外取締役としての役割

—— 最後に、長期ビジョンの実現に向けて、東和銀行にどのような期待をお持ちでしょうか。また、今後の課題についてもお聞かせください。

水口 お客様応援活動も収益向上も、取締役会の会議室で実現できるものではありません。現場の行員の皆さんが実践して初めて実現するものです。

ただ、現場はお客さまに最も近いところにいますから、どうしても目の前の課題に向き合うことになります。一方で、遠くから大きな変化が近づいてきていることもあります。例えばAIの進展や少子化、脱炭素、ネイチャーポジティブといった変化です。そうした変化を見据えながら準備を進めていくことが重要だと思っています。

齊藤 東和銀行自身も、システム更改を含めて大きな転換期を迎えています。そうした変化は大変な面だけではなく、よい機会でもあると思います。その機会を活かして、東和銀行らしさをさらに磨いていくことを期待しています。

—— そうした期待を実現していくために、社外取締役としてどのような役割を果たしていきたいとお考えでしょうか。

水口 社外取締役としてできることは、現場の行員の皆さんを応援することだと思っています。現場の皆さんが働きやすくなるようにすること、そして経営の方向性が間違わないように、大きな変化が近づいているときは、注意喚起するのも重要な役割です。

齊藤 社外取締役としては、中長期的な視点で経営をサポートし、監督していきたい。引き続き、自らの役割を果たしていきたいと思っています。

私自身は、東和銀行が「なくなったら困る」と言われる存在になってほしいと願っていますし、そうなるようにサポートしていきたいと思っています。



沿革 東和銀行のあゆみ

東和銀行は1917年6月11日、地域のための銀行として設立し、地域の皆さまの信頼にお応えできるよう励んでまいりました。今後も、より一層地域の皆さまの役に立ち、ともに豊かな未来を創造する金融機関であり続けます。

ともに助け合う金融機関として

- | | |
|--|---|
| <p>1917 現在の群馬県館林市において、群馬貯蓄無尽株式会社創立</p> <p>1918 群馬無尽株式会社に商号変更し、本店を群馬県前橋市に移転</p> <p>1942 群馬無尽株式会社、関東無尽株式会社、上毛無尽株式会社が3社合併し、群馬大生無尽株式会社設立</p> <p>1949 大生無尽株式会社に商号変更</p> | <p>1951 小川無尽株式会社と合併株式会社大生相互銀行と改称</p> <p>1973 深川信用組合を合併</p> <p>1977 赤羽信用組合を合併</p> <p>1979 新本店落成（現在の本店建物）</p> |
|--|---|

地域に開かれた金融機関へ

- 1989** 普通銀行に転換し、株式会社東和銀行と改称
- 1990** 東京証券取引所市場第二部上場
- 1991** 東京証券取引所市場第一部指定
- 1993** 信託代理店業務開始

地域に寄り添う金融機関へ

- 1996** お客さまをサポートする組織として、当行のお客さまを会員とする「東和新生会」を発足
- 2000** インターネットバンキングやモバイルバンキングを利用した「東和銀行ダイレクトサービス」の取扱いを開始
- 2006** セブン銀行とATM利用提携開始
- 2009** 公的資金注入
- 2012** お客さまの課題等を把握し、その課題を解決するための提案を行うなどの付加価値の高いサービスを提供する「TOWAお客様応援活動」を開始
- 2014** 栃木銀行・筑波銀行と北関東地域銀行3行による「地域経済活性化に関する広域連携協定」締結



地域とともに発展する金融機関へ

- 2017** 創立100年を迎える
- 2019** 「東和銀行SDGs宣言」を制定
- 2020** SBIグループと戦略的業務提携を締結
- 2021** お客さまが資金繰りを心配せず事業に専念できる環境作りを行う「真の資金繰り支援」を開始
- 2022** 「サステナビリティ基本方針」の制定
東京証券取引所プライム市場へ移行
TOWA脱炭素コンソーシアムの形成
- 2024** 経営強化計画「プランフェニックスⅥ」終了
公的資金完済
バーバスの策定
第1期中期経営強化計画「TOWA Future Plan I」開始
- 2026** 第1期中期経営計画および長期ビジョンにおける財務目標の見直し

培った経営資本



人的資本

- 多様な知識を有する人財
- 属性を問わず働きがい・やりがいのある行員が育つ職場環境
- 専門性を高める体制構築

職員研修所
2026.3末時点

FP1級・2級保有者

延べ **609人**

高度資格保有者

46人



社会・関係資本

- 1都3県にまたがる営業基盤
- 支店ネットワーク
- 北関東3行連携
- SBIグループとの戦略的業務提携

【地域別貸出金】

群馬県 **34.6%**

埼玉県 **34.0%**

東京都 **30.0%**

栃木県 **1.3%**



知的資本

- 事業を評価する能力（目利き力）
- 多様なソリューション手法

「TOWAお客様応援活動」で培われたノウハウ



財務資本

- 健全な資産
- 充実した自己資本

預金残高 **21,718億円**

貸出残高 **16,490億円**

自己資本比率(単体) **6.68%**

ともに豊かな「未来」を
創造する金融機関へ

社会の動き

1923年 関東大震災	1941年 太平洋戦争	1970年 日本万国博覧会	1979年 第二次オイルショック	1987年 ニューヨーク市場株価大暴落（ブラックマンデー）	1995年 阪神淡路大震災	2008年 リーマン・ショック	2013年 日本銀行が「量的・質的金融緩和」導入	2020年 新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の世界的流行
1929年 世界恐慌	1964年 東京オリンピック	1973年 第一次オイルショック	1985年 プラザ合意	1991年 バブル崩壊	2005年 バイオフ全面解禁	2011年 東日本大震災	2016年 日本銀行がマイナス金利政策導入	2024年 日本銀行がマイナス金利政策解除

東和銀行のマーケットとビジネスモデル

東和銀行のマーケット

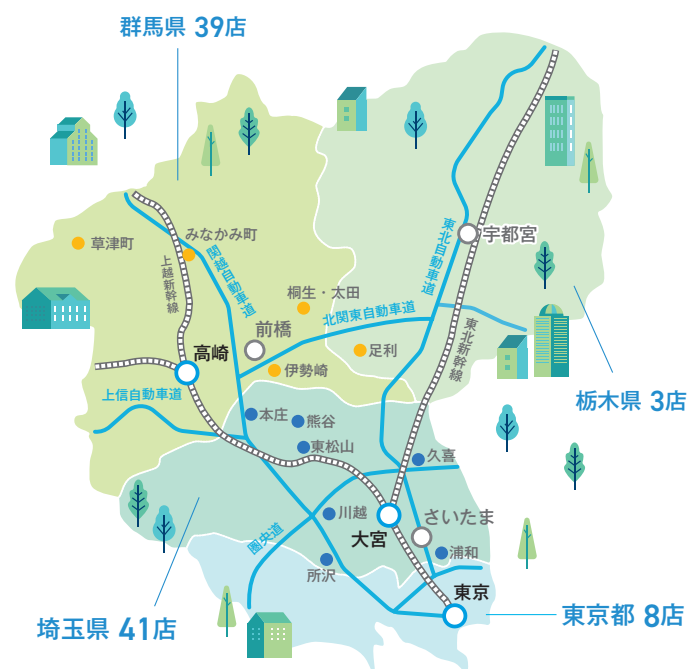
マーケット① 発展性のある営業地盤

当行の主要な営業地域である群馬県・埼玉県・東京都は、首都圏と北関東を結ぶ一体的な経済圏を形成しています。群馬県は、輸送用機械器具を中心とした製造業の集積により「ものづくり県」として発展するとともに、豊富な温泉地や自然を活かした観光資源を有しています。埼玉県は、全国有数の人口規模を背景に商業や製造業が発展しており、東京都は、国内最大の人口と企業集積を有する経済・情報・商流の中心地です。各地域は高速道路や鉄道などの交通インフラで結ばれており、それぞれの産業特性と市場規模を活かした今後の発展が期待されています。

群馬県の特徴	埼玉県の特徴	東京都の特徴
人口 186.7 万人 (2025年10月)	人口 728.7 万人 (2025年10月)	人口 1,424.6 万人 (2025年10月)
工場立地件数 28 件 全国 8 位 (2025年)	製造業事業所数 13,159 件 全国 4 位 (2024年6月)	人口増加率 + 1.41 % 全国 1 位 (2025年10月)
製造品出荷額等 (輸送用機械器具製造業) 3.75 兆円 全国 6 位 (2023年)	年間小売販売額 7.75 兆円 全国 5 位 (2024年)	年間小売販売額 22.30 兆円 全国 1 位 (2024年)
温泉地数 98 力所 全国 8 位 (2025年3月末)	県内総生産(名目) 24.66 兆円 全国 5 位 (2022年)	企業数 37.3 万社 全国 1 位 (2024年6月)

マーケット② 幅広いネットワーク

当行は、群馬県・埼玉県を中心に、東京都・栃木県を含む1都3県に91店舗を展開し、北関東から首都圏にまたがる広域な営業基盤を有しています。各地域に根差した店舗を通じて、お客さまとの長年にわたる信頼関係を築き、地域に密着した金融仲介機能を発揮してきました。また、当行の主要な取引先である中小企業のお客さまの事業活動も、県境を越えて広がっています。こうしたお客さまのニーズに対応するため、各店舗や本部が地域・業種に関する情報を共有し、ビジネスマッチングや販路拡大、新たな事業機会の創出などを支援しています。今後も、地域密着型のきめ細かな対応と1都3県のネットワークを活かし、お客さまの課題解決と成長を後押ししてまいります。



地域金融機関としての役割

企業を取り巻く環境は、金利環境の変化やデジタル化の進展、脱炭素社会への移行、労働人口の減少など、大きな転換期にあります。こうした変化に伴い、お客さまが抱える課題も多様化・複雑化しており、地域金融機関には、資金供給にとどまらない幅広い支援が求められています。

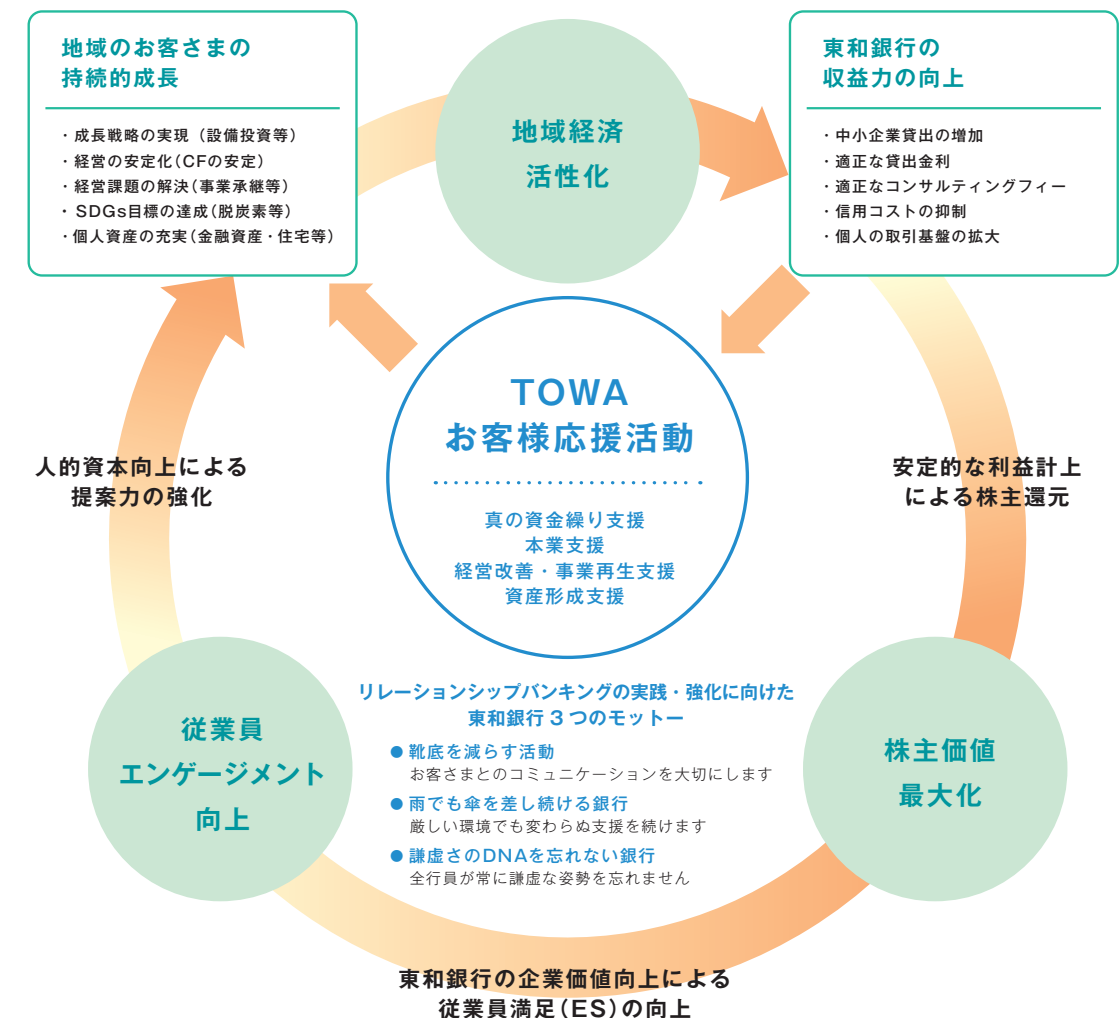
当行は、地域経済の円滑化に資する金融仲介機能を発揮するとともに、「TOWAお客様応援活動」を通じて、財務・非財務の両面からお客さまの課題解決を支援しています。対面でのコミュニケーションを重視し、お客さま一人ひとりのリレーションを大切にしながら、真の資金繰り支援、本業支援、経営改善・事業再生支援、資産形成支援に取り組んでいます。

また、地域の伝統や文化、観光資源などを地域の魅力として活かし、文化行事や地域活動への支援を通じて、地域社会とのつながりを深めています。当行はこれからも、地域のお客さまに寄り添い、地域経済・社会の持続的な発展に貢献する金融機関であり続けます。



東和銀行のビジネスモデル

当行は、地域のお客さまを起点とした「TOWAお客様応援活動」を通じて、真の資金繰り支援、本業支援、経営改善・事業再生支援、資産形成支援に取り組んでいます。これらの取り組みにより、お客さまの持続的な成長と地域経済の活性化を実現するとともに、当行の収益力や人的資本の向上につなげ、ビジネスモデルの持続可能性を高めています。



東和銀行の価値創造プロセス

パーパス

私たちは、地域のお客さまに寄り添い、
ともに豊かな未来を創造します。

経営理念

役に立つ銀行

信頼される銀行

発展する銀行

外部環境

社会

- 人口減少
- 少子高齢化
- 人生100年時代
- DXへの対応

金融

- 「金利ある世界」への転換
- キャッシュレス化の進展
- 金融業の規制緩和

環境

- 脱炭素化への対応
- 気候変動、地球温暖化
- 生物多様性と生態系の保護

活用する資本

人的資本

- 多様な知識を有する人財
- 属性を問わず働きがい・やりがいのある行員が育つ職場環境
- 専門性を高める体制構築

社会・関係資本

- 1都3県にまたがる営業基盤
- 支店ネットワーク
- 北関東3行連携
- SBIグループとの戦略的業務提携

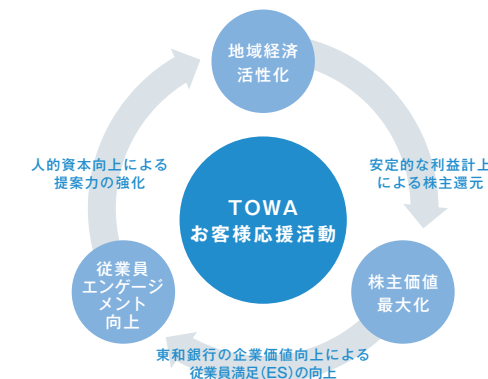
知的資本

- 事業を評価する能力（目利き力）
- 多様なソリューション手法

財務資本

- 健全な資産
- 充実した自己資本

東和銀行のビジネスモデル



第1期中期経営計画 TOWA Future Plan I (計画期間：2024年4月～2027年3月末)

- 基本戦略Ⅰ
TOWAお客様応援活動の強化・深化
- 基本戦略Ⅱ
ビジネスモデルを支える態勢の強化
- 基本戦略Ⅲ
ローコスト・オペレーションの確立
- 基本戦略Ⅳ
責任ある経営体制の確立

- 東和銀行SDGs宣言
- サステナビリティ基本方針
- 東和銀行の気候変動への対応
- DX・デジタル化への対応

戦略を支える経営管理

- コンプライアンス
- コーポレート・ガバナンス
- 統合リスク管理
- BCP

長期ビジョン

財務KPI (2033年3月期)

- 資本効率性 ROE (連結) **8%**
- 収益力 コア業務純益 **150億円**
当期純利益 **100億円**
- 健全性 自己資本比率 **9.5%程度**

共通価値の創造



地域社会
地域社会の持続的な発展



法人のお客さま
企業価値の持続的な向上



個人のお客さま
中長期的な資産形成



株主
安定的な利益還元



従業員
やりがいのある職場、女性活躍の促進

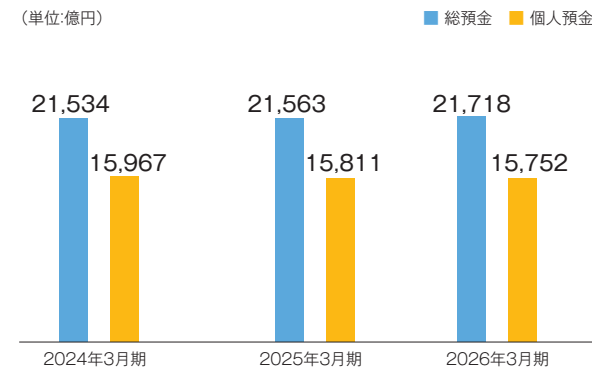
豊かな未来の実現



共通価値の創造と活用する資本の循環

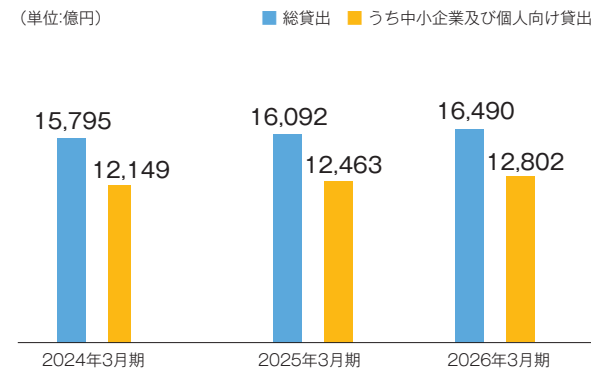
財務・非財務ハイライト

預金



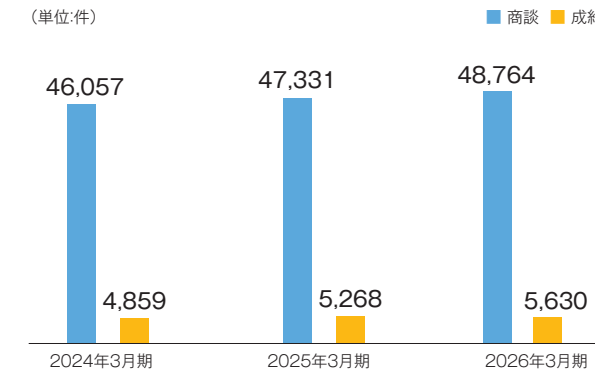
預金は、前年度末比154億円増加の2兆1,718億円となりました。

貸出金



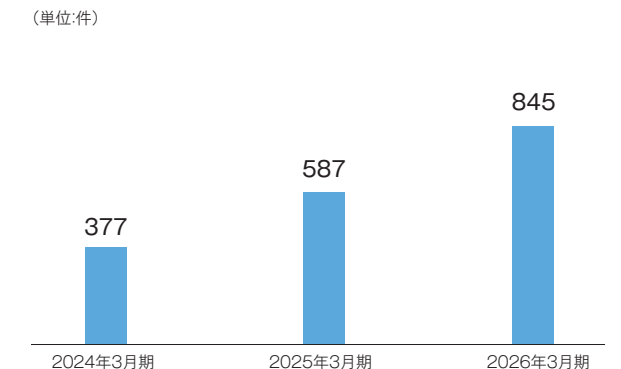
貸出金は、前年度末比397億円増加の1兆6,490億円となりました。

ビジネスマッチング成立件数（累計）



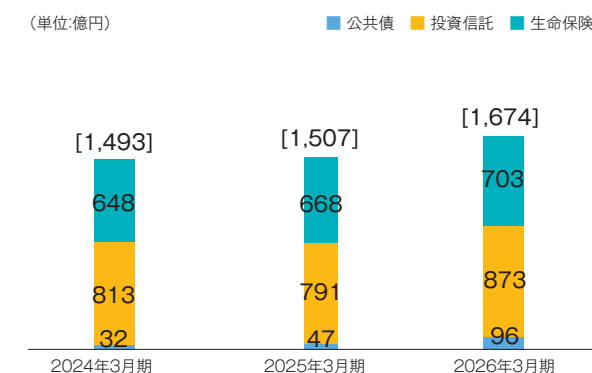
TOWAお客様応答活動を開始した2012年4月～2026年3月の累計で、48,764件の商談につなげ、5,630件が成立に至っております。

SDGs宣言書策定支援件数（累計）



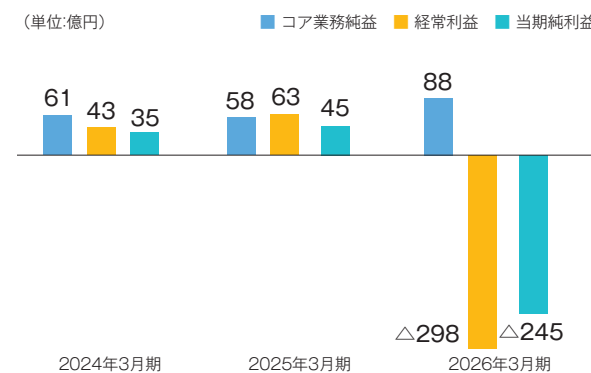
当行では、事業者のSDGs宣言書の策定支援を行っており、これまで845件の宣言書の策定を支援し、当行HPでも掲載しております。

預り資産残高



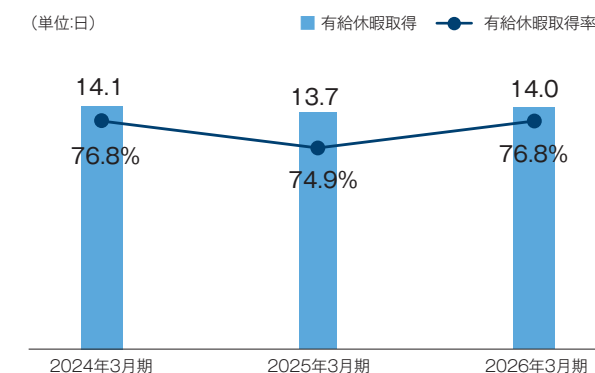
預り資産は、前年度末比166億円増加し、1,674億円となりました。

コア業務純益・経常利益・当期純利益



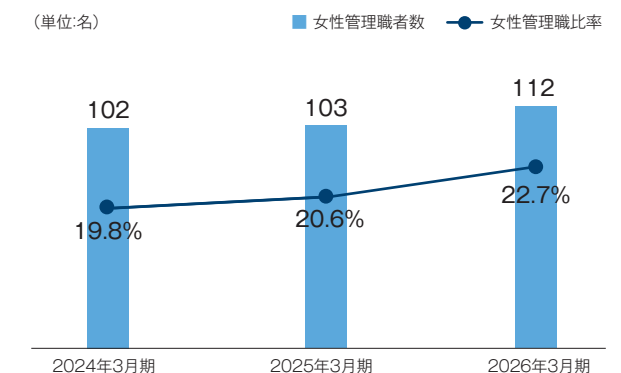
将来の金利リスクの低減と収益力向上を目的として、国債等債券売却損を計上したことなどから、経常利益・当期純利益は赤字となりました。一方で本業の収益力を示すコア業務純益は前年度末比30億円増加の88億円となりました。

有給休暇取得率



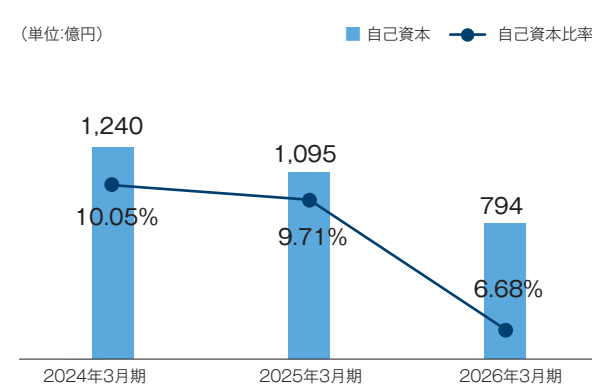
政府目標である有給休暇取得率70%に対し、当行は76.8%と高水準を維持しております。

女性管理職者数（女性管理職比率）



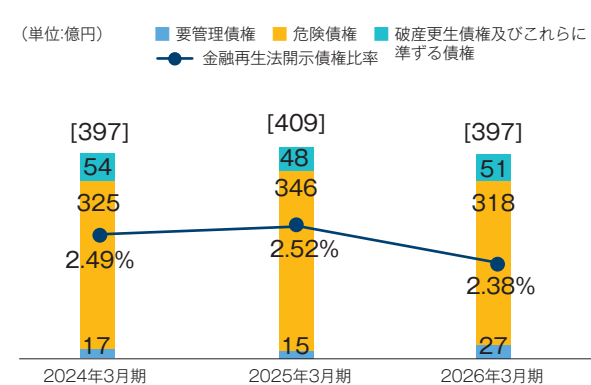
女性管理職者数は着実に増加しており、2026年3月期では112名となりました。また、女性管理職比率は22.7%まで向上しました。

自己資本比率



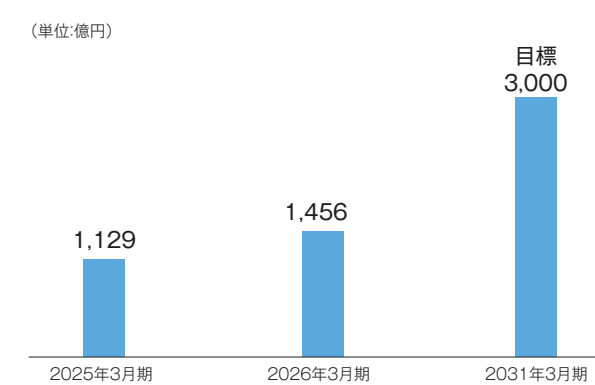
自己資本比率は、有価証券売却損による赤字やリスクアセットの増加等により、3.03ポイント低下の6.68%となりました。国内基準行に求められる自己資本比率4%は十分に上回っており、健全性に問題はありません。

不良債権(金融再生法開示債権残高及び比率の推移)



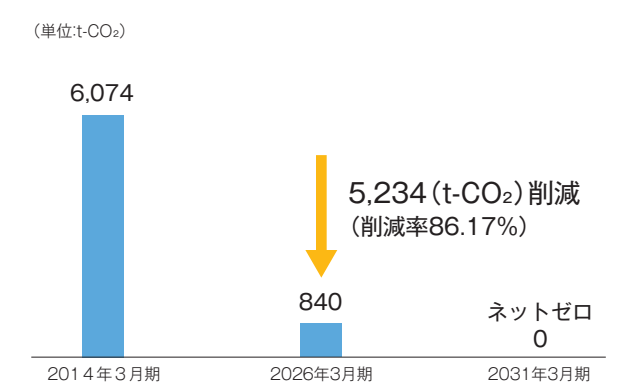
金融再生法ベースの不良債権比率は、前年度末比0.14ポイント改善し、2.38%となりました。

サステナビリティ関連投融资目標



2026年3月末でのサステナビリティ関連投融资は、1,456億円（進捗率48.5%）の実績となりました。

CO₂排出量の削減目標



当行は2031年3月末までに、CO₂排出量をネットゼロとすることを掲げています。2026年3月末では、基準とする2013年度末比86.17%を削減し840t-CO₂となりました。

第1期中期経営計画「TOWA Future Plan I」の概要と進捗

2026年度は、第1期中期経営計画「TOWA Future Plan I」の最終年度にあたります。2025年度までの進捗と課題を踏まえ、各施策の成果を収益力と企業価値の向上につなげてまいります。

長期ビジョンにおける位置づけ



中計のコンセプト

01

お客さまを起点としたビジネスモデル「TOWAお客様応援活動」の実践により、地域のお客さまの持続的な発展に貢献すると共に、当行の企業価値向上を目指します。

02

サステナブルな地域社会の実現のため、金融仲介機能を最大限発揮すると共に、「TOWAお客様応援活動」を通じて、さまざまな社会的課題の解決に取り組めます。また、こうした課題解決を図る人財を育成するために、人的資本向上に向けた取組みを強化します。

4つの基本戦略と2025年度までの主な進捗

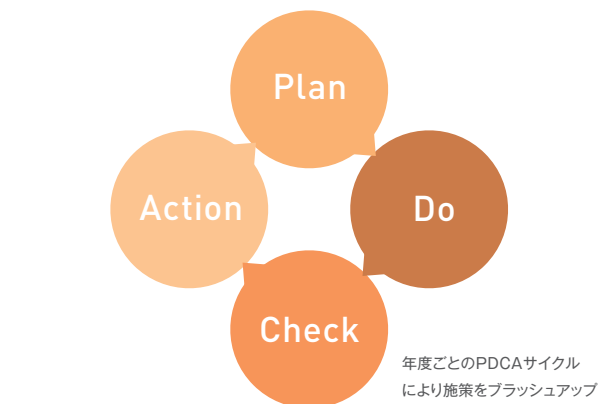
基本戦略Ⅰ TOWAお客様応援活動の強化・深化 主な施策 真の資金繰り支援 本業支援 経営改善・事業再生支援 資産形成支援 2025年度までの主な進捗 営業店と本部の連携を強化し、中小企業向け貸出や課題解決提案を推進。お客さまの経営状況や事業ステージに応じた支援に取り組みました。	基本戦略Ⅱ ビジネスモデルを支える態勢の強化 主な施策 業務の選択と集中 人的資本向上に向けた取組み DXの推進 SDGsの取組み 2025年度までの主な進捗 渉外体制の分業化や人財育成、多様な働き方の推進、デジタル化・脱炭素支援等を通じて、活動を支える態勢の強化を進めました。
基本戦略Ⅲ ローコスト・オペレーションの確立 主な施策 エリア中核店舗の新築建替え 営業店の店頭業務改革 北関東3行連携 SBIとの戦略的業務提携 2025年度までの主な進捗 店頭手続きの効率化や非対面取引の拡大、外部との連携を通じて、お客さまの利便性向上と経営資源の適正配置に取り組みました。	基本戦略Ⅳ 責任ある経営体制の確立 主な施策 コンプライアンス態勢の強化 ガバナンス態勢の強化 3つの防衛線の機能強化 IR・統合報告書等の充実 2025年度までの主な進捗 ガバナンス及びリスク管理体制の高度化を進めるとともに、株主・投資家との対話や情報開示の充実に取り組みました。

財務KPI	資本効率性 ROE（連結）	収益力 コア業務純益	健全性 自己資本比率	業務効率性 コアOHR
2026年3月期実績	△27.2%	88億円	6.68%	70.3%
中計目標 2027年3月末	6.4%	67億円	7.00%	77.0%

基本戦略と具体的施策の位置づけ

基本戦略Ⅰ

お客さまや地域に対してアウトプットする具体的施策



真の資金繰り支援

地域のお客さまの状況に合わせた3つの施策により、資金繰りを心配せず、事業に専念できる環境作りを支援

本業支援

ビジネスマッチングや、人材紹介、SDGs目標達成に向けた支援などによりお客さまの事業課題を解決

経営改善・事業再生支援

企業支援専担者による支援や外部機関との連携により、お客さまの経営改善支援を強化

資産形成支援

金融資産の運用や住宅・マイカーの取得、教育資金など個人のライフプランの総合支援

基本戦略Ⅱ

基本戦略Ⅲ

基本戦略Ⅳ

アウトプットを加速させるための「土台」となる具体的施策

業務の選択と集中 ● 業務体制の見直し ● メリハリのあるエリア戦略	人的資本向上に向けた取組み ● ダイバーシティ&インクルージョン ● ウェルビーイングな環境の構築 ● 人財力の強化
DXの推進 ● DXロードマップに基づく推進 ● 非対面チャネルの強化 ● 行内業務のDX・事務効率化	SDGsの取組み ● 脱炭素ロードマップの策定 ● サステナビリティ体制の整備 ● お客さまのSDGs支援強化 ● 当行自身のSDGs目標の達成
ローコスト・オペレーションの確立 ● エリア中核店舗の新築建替え ● 営業店の店頭業務改革 ● 北関東3行連携 ● SBIとの戦略的業務提携	責任ある経営体制の確立 ● コンプライアンス態勢の強化 ● ガバナンス態勢の強化 ● 3つの防衛線の機能強化 ● IR・統合報告書等の充実

基本戦略とサステナブルKPI

施策項目	主な目的	KPI項目	2026年3月期実績	中計目標 (2024年4月～2027年3月末)
TOWAお客様応援活動	お客さまの売上増加・経費削減等	ビジネスマッチング成立件数（3年間累計）	771件	1,450件
		事業者支援提案件数（3年間累計）	4,757件	6,100件
	地域の雇用創出等	人材紹介マッチング案件化件数（3年間累計）	270件	300件
		事業承継・M&A支援件数（3年間累計）	374件	360件
	資金繰り安定・財務内容改善	重点支援先の評価目標達成率（最終年度）	57.0%	70.0%
		外部専門機関との連携による経営計画の策定支援件数（3年間累計）	132件	220件
	個人保有資産の充実	投資信託残高増加（3年間累計）	△1億円	100億円
		住宅ローン実行額（3年間累計）	669億円	770億円

企業価値向上に向けた経営戦略

真の資金繰り支援

地域のお客さまの資金繰りに関する悩みや不安を解消し、事業に専念できる環境づくりを支援します。

サステナブルKPI 2027年3月

重点支援先の 評価目標達成率 (最終年度)*	中小企業貸出 残高増加 (3年間累計)	お客様応援活動による 事業者支援 提案件数(3年間累計)
70.0%以上	300億円	6,100件

※施策における重点支援先の収益改善目標の達成率に、本支店の関与度を加味して算出した評価目標の達成率



取組みの進捗と今後の展開

金利や原材料価格の上昇など、事業環境が大きく変化するなか、当行は、営業店と本部が一体となり、お客さまの事業や財務の状況に応じた資金繰り支援を進めてきました。具体的には、「本支店一体での重点的な経営改善・事業再生支援」「事業の成長に向けたスピーディな資金供給支援」「本支店での重層アプローチによる事業課題の解決支援」の3つの支援を通じて、お客さまが資金繰りを心配することなく事業に専念できる環境づくりに取り組んでいます。

今後も、お客さまの状況変化を早期に把握し、それぞれの経営状況や事業ステージに応じた実効性の高い支援を通じて、資金繰りの安定と企業価値の向上を後押ししてまいります。

戦略の概要と体制整備

事業の状況に合わせた**3つ**の支援

01

本支店一体での重点的な
経営改善・事業再生支援

重点支援先を選定し、経営改善計画の策定や収益力向上を支援

2026年3月末 実績
評価目標達成率 **57.0%**

02

事業の成長に向けた
スピーディな資金供給支援

決裁権限や審査体制の見直しにより、設備投資や新事業を迅速に支援

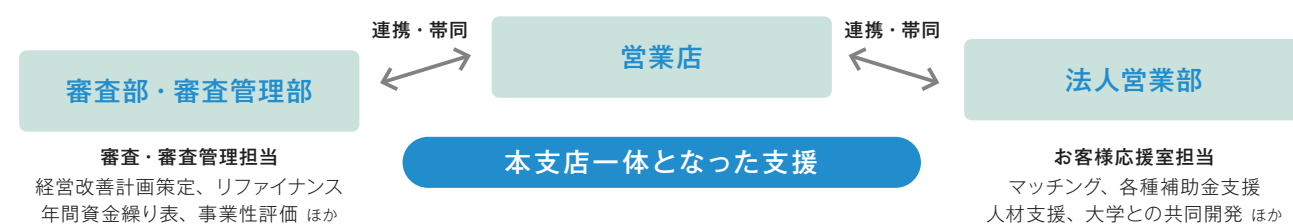
2026年3月末 実績
中小企業貸出増加額 **330億円**

03

本支店での重層アプローチ
による事業課題の解決支援

対話を通じて課題を把握し、本部専門部署と連携して解決策を提案

2026年3月末 実績
事業者支援提案件数 **4,757件**



本業支援

お客さまの本業（売上増加、経費削減、人材採用、DX化などの課題）に対して、本支店が一体となって多様なソリューションを提供してまいります。

サステナブルKPI 2027年3月

ビジネスマッチング 成約件数 (3年間累計)	人材マッチング 案件化件数 (3年間累計)	SDGs宣言書 策定企業数 (3年間累計)	事業承継・M&A 支援件数 (3年間累計)
1,450件	300件	700先	360件

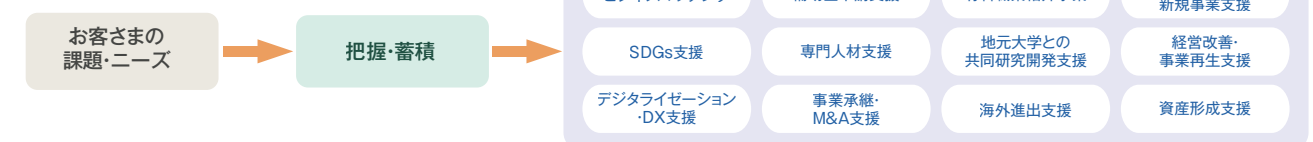


取組みの進捗と今後の展開

営業店と本部が連携し、ビジネスマッチング、人材紹介、事業承継・M&A、SDGs・DX支援など、金融面にとどまらない多様なソリューションを提供してきました。お客さまとの対話を通じて、販路開拓、人材確保、脱炭素、省エネ、DXなどの経営課題やニーズを把握し、課題解決に向けた提案につなげています。

今後も、行内外のネットワークと専門的な知見を活用し、お客さまの成長や生産性向上、持続可能な経営に資する本業支援を深化させてまいります。

本業支援ソリューション



本業支援の具体的な取組み

専門人材支援

新現役交流会

当行は関東経済産業局と連携し、専門的な知見と経験を有する大手企業OB（新現役）と、専門人材の確保に課題を抱えるお客さまとのマッチングを目的とした「新現役交流会」を2014年より毎年開催しています。2025年7月に実施した交流会には、参加企業20社、新現役88名が参加しました。

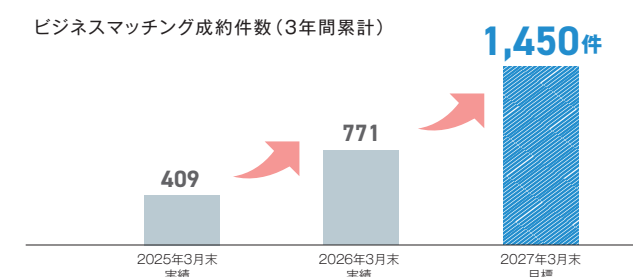


新現役交流会

主な取組み

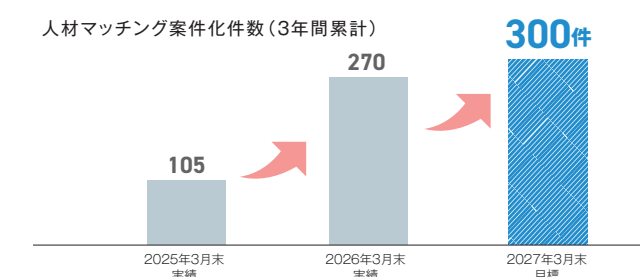
ビジネスマッチング支援

お客さまの販路拡大や仕入先開拓、新たな事業機会の創出に向け、行内ビジネスマッチングや大手企業との個別商談会、提携金融機関等とのネットワークを活用し、お客さまのシーズとニーズを結び付ける支援を行っています。



人材マッチング支援

お客さまの人材不足や専門人材に関するニーズに対応するため、人材紹介会社や外部専門機関等と連携し、経営人材や専門人材、実務を行う人材の確保を支援しています。人材面からお客さまの事業の成長や生産性向上を後押ししています。



経営改善・事業再生支援

企業支援専担者による支援や外部専門機関との連携により、お客さまの経営改善支援を強化してまいります。

サステナブルKPI 2027年3月

外部専門機関との連携による
経営計画の策定支援件数
(3年間累計)

220件



取組みの進捗と今後の展開

事業を取り巻く環境が大きく変化するなか、当行は経営改善・事業再生支援を「TOWAお客様応援活動」の柱として位置づけて外部専門機関と連携し、経営状況の厳しいお客さまの財務状況や将来性を多角的に検証して経営改善支援に取り組んでおります。経営改善・事業再生支援の強化・深化を図ることは、地域経済の発展には重要であり、当行の信用コストの抑制にもつながります。今後も予兆管理の機能強化や営業店に配置する企業支援室の専担者を増員するなど、経営改善を必要とするお客さまの早期改善に向けた支援体制を強化してまいります。

具体的戦略と体制整備

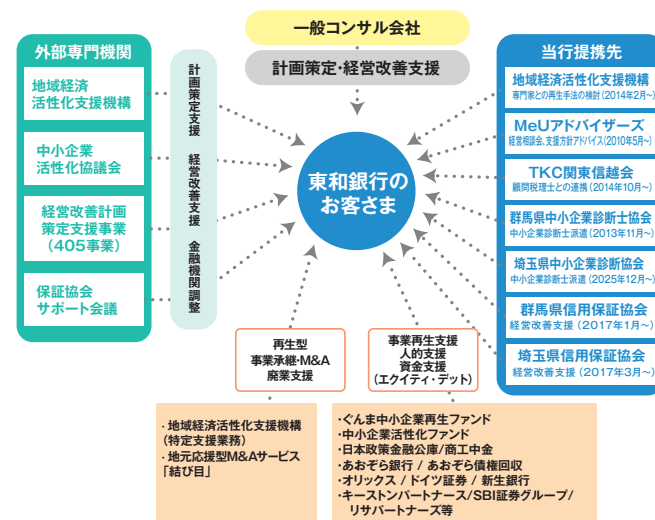
経営改善支援先の選定と集中的な支援

- ・半期ごとに支援先を選定し、集中的に経営改善支援を実施

外部専門機関の活用と支援体制

- ・中小企業活性化協議会、経営サポート会議、その他（REVIC、外部専門機関など）の積極的な活用
- ・審査管理部・企業支援室の専担者を営業店へ配置
- ・審査トレーニー制度の充実による支店役席者の事業再生支援に係る実務能力の向上
- ・「業種別支援の着眼点（金融庁公表）」の活用による行内研修の開催

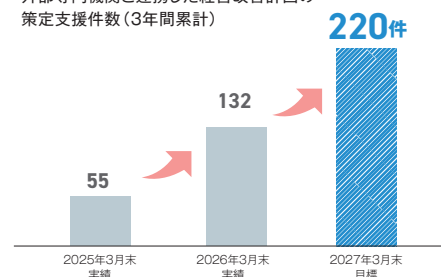
外部専門機関と連携した経営改善支援体制



重点取組みとKPI

当行では経営状況が厳しく、経営改善支援を必要としている取引先企業に対して円滑な支援を実施するため、営業店に企業支援室の専担者を配置し、お客さまへの支援を強化すると共に、営業店担当者の指導育成・スキル継承にもつながっております。早期の対応が重要であるため、お客さまへの迅速な対応が可能な態勢を整え、積極的に外部専門機関と連携しながら、経営改善計画の策定支援に重点的に取り組んでいます。

外部専門機関と連携した経営改善計画の
策定支援件数 (3年間累計)



資産形成支援

金融資産の運用では、お客さまの意向に沿った提案でお客さまの利益の最大化を目指すと共に、マイカー購入や住宅取得などライフプランに関連するソリューションをワンストップで提供してまいります。

サステナブルKPI 2027年3月

投資信託
残高増加
(3年間累計)

100億円

NISA
口座増加数
(3年間累計)

6,100口座

住宅ローン
実行額
(3年間累計)

770億円

無担保ローン
実行額
(3年間累計)

160億円



取組みの進捗と今後の展開

当行は、アセットサポーターを中心とした資産形成支援体制を整備するとともに、TOWAリテールセンター、マイホームセンター、ローンコールセンター等が営業店と連携し、お客さまのライフプランに応じた提案を行っています。

2025年度は、「リテールセンターぐんま」および「リテールセンター首都圏」を本格稼働させ、専門性の向上と営業店へのサポートを通じて、提案の質の向上に取り組みました。今後も、「長期・積立・分散」を基本とする資産形成支援や住宅取得支援を通じて、お客さまの最善の利益の実現に努めてまいります。

ライフプランに応じた資産形成支援の支援体制

TOWAリテールセンター	預り資産販売、資産形成相談支援
マイホームセンター	住宅ローンによる住宅取得支援
ローンコールセンター	目的ローン・無担保ローンによるライフプラン支援
東和銀行SBIマネープラザ	多様な資産運用ニーズへの対応

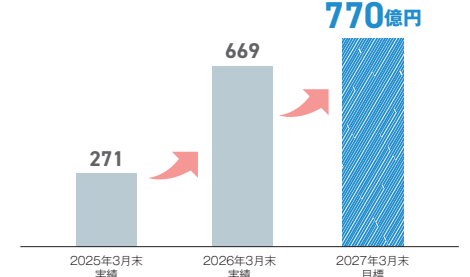
お客さま本位の資産形成支援

当行は、「お客さま本位の業務運営方針」に基づき、お客さまの知識・経験、財産の状況、投資目的等を丁寧に確認し、一人ひとりに適した商品・サービスの提案に取り組んでいます。また、販売後の情報提供やアフターフォローを通じて、お客さまの中長期的な資産形成を支援しています。

住宅ローンを通じたライフプラン支援

住宅ローンでは、マイホームセンターを中心に、住宅取得を検討されるお客さまに寄り添った支援を行っています。お客さまのライフプランや資金計画に応じた提案を行うとともに、住宅取得後も長期的なお取引を通じて、暮らしに関するさまざまなニーズにお応えしてまいります。

住宅ローン実行額 (3年間累計)



人的資本向上に向けた取組み

従業員を価値創造の源泉である人的資本として位置づけ、人財力を高めるとともに、地域で選ばれる金融機関として、地域社会の持続的な発展を目指しています。

高度化・多様化する地域のお客さまのニーズや課題を的確に捉え、価値あるサービスを提供していくためには、行員一人ひとりの能力の向上と意識・行動の変革が重要となります。

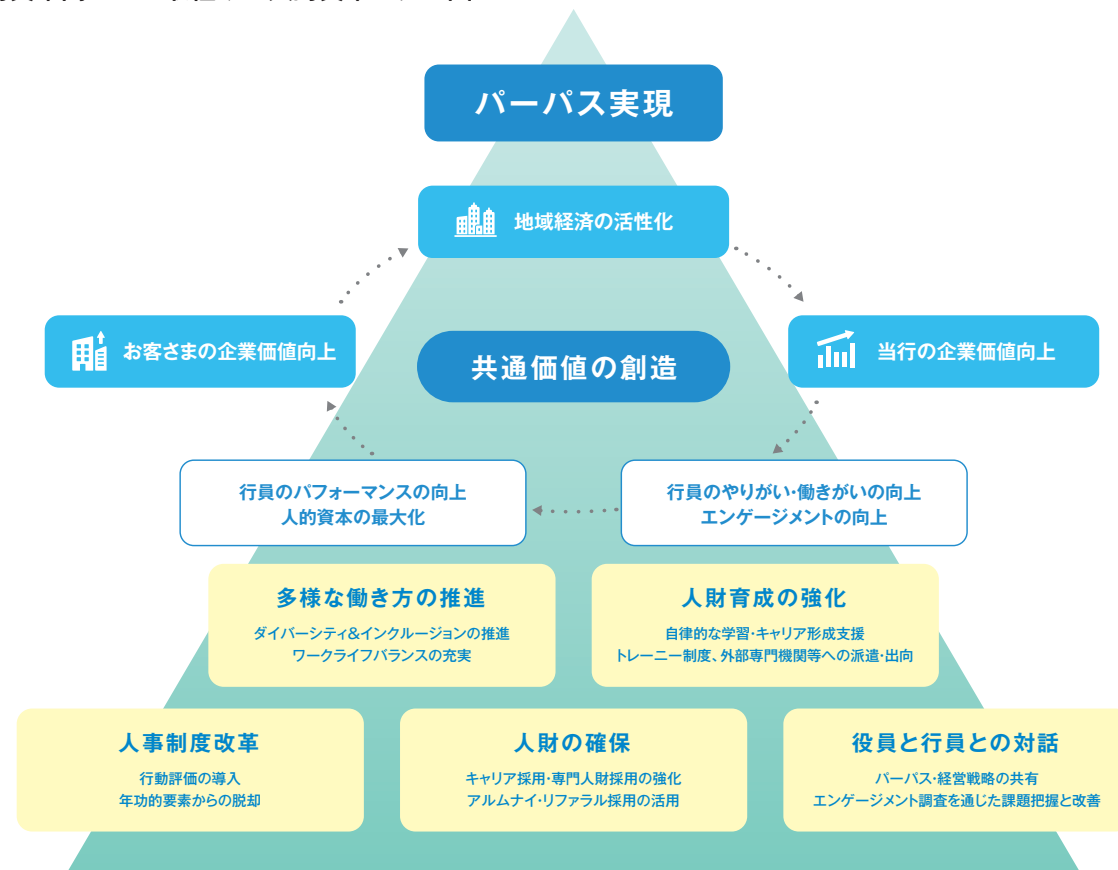
当行は、パーパスの実現と「TOWAお客様応援活動」の着実な実践に向け、経営戦略と連動した人財戦略を展開し、行員のパフォーマンスと働きがいの向上に取り組んでいます。



人財戦略

- ダイバーシティ&インクルージョンの推進やワークライフバランスの充実により、多様な人財が活躍できる環境を整備
- 外部専門機関への派遣・出向、トレーニー制度、自律的な学習支援等により、人財育成を強化・新人事制度の定着を図り、誰もが活躍できる環境を構築
- キャリア形成支援により、誰もが能力を発揮できる環境を構築
- キャリア採用、専門人財コース、アルムナイ・リファラル採用等により、多様で専門性の高い人財を確保
- 役員と行員の対話や各種調査を通じ、パーパスの浸透と従業員エンゲージメントの向上を推進

人的資本向上への取組み 人的資本モデル図



人財戦略における具体的な施策

高度化するお客さまのニーズや課題に対応するため、人財力の強化を図ってまいります。

また、女性及びシニア行員が活躍できる環境構築によりダイバーシティ&インクルージョンを目指すほか、従業員エンゲージメントへの取組みを強化することでウェルビーイングな環境を実現してまいります。

ダイバーシティ&インクルージョン

女性の活躍に向けた取組み

2015年度に14.4%（80人）であった女性管理職比率は、2025年度には22.7%（112人）となり、この10年間で女性の活躍は着実に進展しています。

2023年4月の人事制度改定により全行員を総合職とし、性別にかかわらず上位職位を目指し、幅広い業務に挑戦できる制度としています。今後も、研修や面談等を通じて女性行員のキャリア形成を支援し、活躍領域の拡大と管理職への登用を進めてまいります。

女性行員のキャリア形成を段階的に支援

女性行員が自らのキャリアを描き、継続的に能力を発揮できるよう、役職やキャリア段階に応じた研修・支援を実施しています。若手行員のキャリア意識の形成から管理職候補者の育成、管理職による支援力の向上まで、段階的な取組みを進めています。

対象	取組み	主な内容
若手女性行員	女性活躍推進セミナー	出産・子育てを経験しながら働き続けるキャリアイメージの形成
女性行員	女性役員による支援面談	悩みや不安に対する継続的な助言・支援
管理職候補	女性役席エンカレッジセミナー	昇進意欲の喚起、マネジメント能力の向上
管理職	女性幹部養成講座	女性行員の育成に関する管理職向け研修

推進関連業務を担う女性行員が妊娠した場合の対応

当行ではチャレンジ意欲のある女性を推進関連部門に積極的に登用すると共に、審査や企画部門等の本部基幹業務に配置しています。2022年4月には、推進関連業務に従事する女性行員が妊娠した場合に、慣れ親しんだ現所属部署に在籍しながら、体への負担の少ない業務へ変更できる制度を導入しました。



女性活躍に関する指標（実績）

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
女性の平均勤続年数	13.3年	13.3年	13.2年
女性管理職比率	19.8%	20.6%	22.7%
女性行員比率	40.4%	40.7%	41.8%

健康経営の取組み

真に価値のある金融サービスの根幹を支えるのは「職員一人ひとりの健康と活力」であるとの考えのもと、「健康経営」を重要な経営戦略の一つとして位置づけています。

頭取を健康経営推進の最高責任者とし、人事部、産業医、保健師、従業員組合等が連携する体制のもと、健康診断後のフォロー、ストレスチェック、有給休暇の取得促進等を通じて、心身の健康保持・増進に取り組んでいます。

また、2024年度から360度評価を実施し、2025年度には外部機関による従業員エンゲージメント調査を開始しました。2025年12月時点のエンゲージメントスコアは51.8となっており、調査により可視化された課題の改善に取り組むことで、従業員がいきいきと働きがいをもって活躍できる環境づくりを進めています。



健康経営に関連する指標	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
定期健康診断受診率	100%	100%	100%
再検査・精密検査受診率	82.8%	83.6%	84.2%
ストレスチェック受診率	95.1%	92.2%	93.7%
従業員エンゲージメントスコア	—	—	51.8

人財力の強化と多様な人財の確保

人財育成

お客さまの課題やニーズが高度化・多様化するなか、お客さまの期待に応えるコンサルティング能力を備えた人財を育成し、ビジネスモデルである「TOWAお客様応援活動」の持続可能性を高めるため、人財育成に取り組んでいます。

高度資格の取得奨励や専門領域の知識を深めるEラーニング、営業店行員を一定期間本部に派遣するトレーニー制度、外部専門機関への派遣・出向等に加え、自主参加型の勉強会やWebコンテンツ型セミナーを通じて、自律的な学習を支援しています。

階層別研修による継続的な人財育成

行員一人ひとりの職務やキャリア段階に応じた能力開発を支援するため、新入行員、若手行員、中堅行員等の階層ごとに研修を実施しています。実務研修、マネジメント研修、専門研修等を組み合わせ、将来を担う人財の早期育成と継続的な能力向上に取り組んでいます。



採用手法の多様化

高度化するお客さまのニーズや課題、DXの推進、サイバーセキュリティへの対応等、事業環境の変化に対応するため、高い専門性を有する人財の確保に取り組んでいます。

新卒採用では専門人財コースを設けているほか、キャリア採用、アルムナイ採用、リファラル採用を展開し、採用手法の多様化を進めています。2025年度は、中途採用者で10名、アルムナイ・リファラル採用で5名を採用しました。

シニア人財の活躍促進

当行では、60歳で定年を迎えた多くの職員が、継続雇用嘱託として本支店で活躍しています。シニア行員がこれまで培ってきた経験や知識を生かし、さらなる活躍につなげるため、給与テーブルの見直しによる処遇改善を実施しています。

また、2026年4月からは、継続雇用嘱託の雇用上限年齢を従来の65歳から67歳へ延長し、意欲と能力のあるシニア人財が長く活躍できる環境を整備しています。



サステナブルKPI

ダイバーシティ＆インクルージョン項目	2026年3月 実績	2027年3月 目標
女性管理職比率	22.7%	22.0%
女性の平均勤続年数	13.2年	13.6年
男性育児休業取得率 ^{※1}	120.0%	100.0%
ウェルビーイング項目		
男女の賃金差異（正規労働者ベース）	65.7%	63.0%
有給休暇取得率	76.8%	78.0%
人財育成項目		
高度資格保有者 ^{※2}	46人	65人以上
脱炭素アドバイザー資格保有者	63人	100人

※1 男性育児休業取得率が100%を超えているのは、2025年度中に配偶者が出産した男性労働者の数（分母）よりも、育児休業等を取得した男性労働者の数（分子）が多かったためです。

※2 高度資格保有者とは、中小企業診断士、FP1級、社労士、税理士、証券アナリスト

企業価値向上に向けた経営戦略

DXの推進

DX（デジタル・トランスフォーメーション）に関する各種施策の企画立案・進捗管理等は総合企画部内に設置された「デジタル戦略室」が担い、銀行全体の経営戦略とDX・デジタル戦略を紐づけながら取り組んでおります。

そのなかでも生成AIを積極的に活用して、生産性の向上と行内業務のさらなる効率化につなげてまいります。

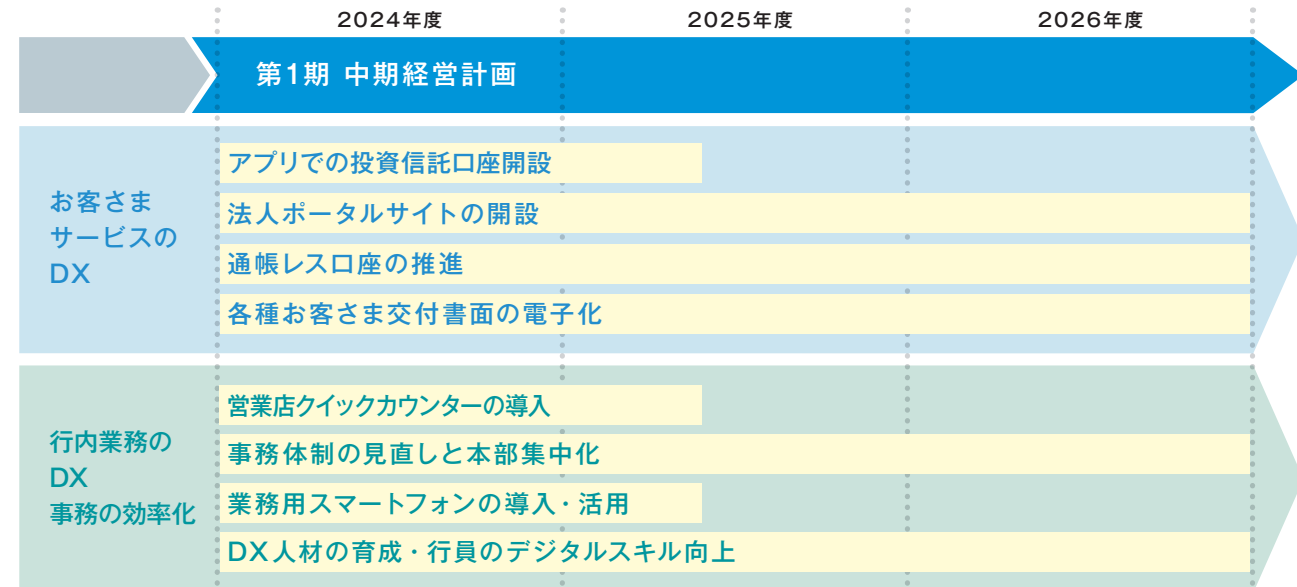
サステナブルKPI 2027年3月

東和アプリ登録口座数（口座数合計） ▶ **105,000口座**

お客さまのEB化率 ▶ **86.0%**

ITパスポート資格保有者（保有者合計） ▶ **300名**

DXロードマップ



DX・デジタル化の取組状況

「デジタル戦略室」の新設

2026年4月、生成AIやデジタル技術を活用した「生産性向上」・「業務の効率化」を加速させていくため、総合企画部内に「デジタル戦略室」を新設しました。

これにより経営戦略とDX・デジタル化を紐づけることで、より実効性の高いDX・デジタル化の施策を進められる体制となりました。

固定電話の削減、業務用スマートフォンの導入

2025年5月、全行員へスマートフォンを貸与し、行内の連絡体制を強化するとともに、クラウドPBXを活用した内線化を実施しました。これにより、営業店および本部に設置されたい固定電話約2,000台、物理型PBX約75台の削減につながる見込みです。

これにより、電話取次業務の大幅な軽減と設備コスト軽減につながっております。

今後はスマートフォンのさまざまな活用について検討を進め、さらなる効率化につなげてまいります。

行内向け生成AIの導入

2026年2月、オンプレミス型の行内LAN環境で安全に稼働する生成AI（愛称：「とわナビ」「とわログ」）を導入しました。このAIは規程や事務手続の問合せのほか、議事録の作成の補助を行うAIとして業務効率化につながっております。

また、2026年6月、アップデートにより「対話型機能」が追加され、行員がAIに壁打ちしながら文章を作成したり、表を作成したりすることが可能となりました。

今後も生成AIの活用を積極的に進め、行内全体の生産性向上につなげてまいります。

固定電話削減台数
全拠点で、約**2,000台**の削減

PBXの削減台数
全拠点で、約**75台**の削減

電話取次業務時間（推定）
全拠点で、約**1,100時間**／月の削減



規程検索AI



議事録作成AI

異業種・他行とのアライアンス

地域のお客さまにメリットのある業務提携や

他行とのアライアンスには、積極的に取り組んでまいります。



業務提携の活用

事業承継・M&Aに関する広域連携

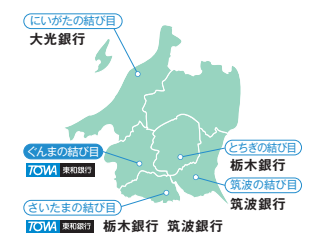
2022年6月に当行は、事業承継に不安を抱える個人事業主や小規模企業に対して、ワンストップでのM&Aを通じた事業承継を目的として、地元応援型M&Aサービス「ぐんまの結び目」を創設しました。当初からの株式会社栃木銀行、株式会社筑波銀行との連携に加え、2024年5月には株式会社大光銀行の「にいがたの結び目」とも連携し、より広域の情報連携に基づいた、お客さまへの提案が可能となっております。

SBIとの戦略的業務提携

2020年10月、当行とSBIグループは、お客さまの企業価値向上による持続的成長や、それを通じた地域経済の持続的発展に貢献することを目的として、戦略的業務提携の強化に関する合意書を締結しました。

共同ファンドの運営によりお客さまへの資本性資金の供給やSBIグループが持つデジタル技術とノウハウの提案など、さまざまな取組みにつなげております。

広域連携のイメージ図



「次世代バンキングシステム」の採用

2029年に更改を迎える次期基幹システムに、SBI地方創生バンキングシステム株式会社およびフューチャーアーキテクト株式会社が開発した「次世代バンキングシステム」を採用しました。

お客さまの利便性向上

- ①タブレットとセルフキャッシャー（簡易入出金機）により、伝票レス・印鑑レスのお取引が実現し、スムーズな窓口手続きが可能となります。
- ②東和銀行アプリや個人・法人インターネットバンキングシステムの機能強化により、ご来店不要のWEB取引が拡充します。
- ③オープンAPIにより、多くの外部事業者との連携を進めることが可能となり、お客さまへ最新の金融商品やサービスの提供が可能となります。

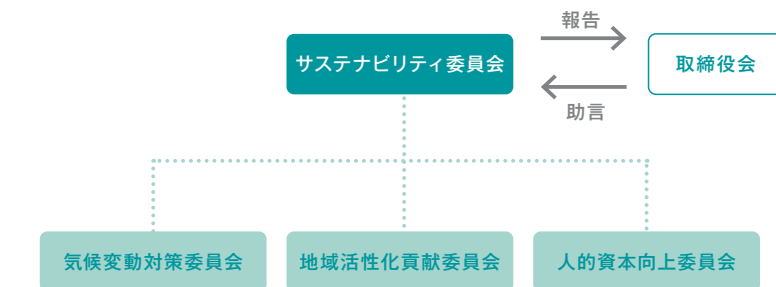
次世代型店舗のイメージ



SDGsの推進

「東和銀行SDGs宣言」（2019年4月公表）、「サステナビリティ基本方針」（2022年3月公表）等に基づき、サステナビリティに関するガバナンス体制の整備やお客さまに対する各種施策、当行自身のSDGs達成の取組みなどを進めてまいります。

サステナビリティに関する体制



体制面の整備

- TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に沿った開示を進めると共に、気候変動対応等に関する対応についてのガバナンス体制を整備
- サステナビリティ委員会を原則半期毎、その他必要に応じて随時開催し、課題や施策の進捗状況等について報告、取締役会の助言を受け各種施策の立案に生かす

東和銀行が積極的に取り組むセグメント

01

TOWAお客様応援活動の推進



02

地域社会への貢献



03

従業員の活躍フィールド拡大



お客様応援活動を通じた取組み

- 本業支援による事業拡大、雇用創出、経営合理化等
- ESGに関する本業支援
例）再生可能エネルギー、障害者雇用等
- SDGs達成に向けた支援
- ESG地域金融促進事業
- SDGs私募債
- 事業承継・M&Aによる事業継続
- サステナビリティに関する投融資

東和銀行自身の取組み

- 気候変動への対応
- 地元大学（群馬大学・高崎経済大学等）での講座の開講
- プラチナくるみん認定の取得
- 健康経営優良法人認定の取得
- 地域イベントへの参画
- CO₂排出量ネットゼロの達成
- えるぼし認定の取得
- 金融教育への取組み

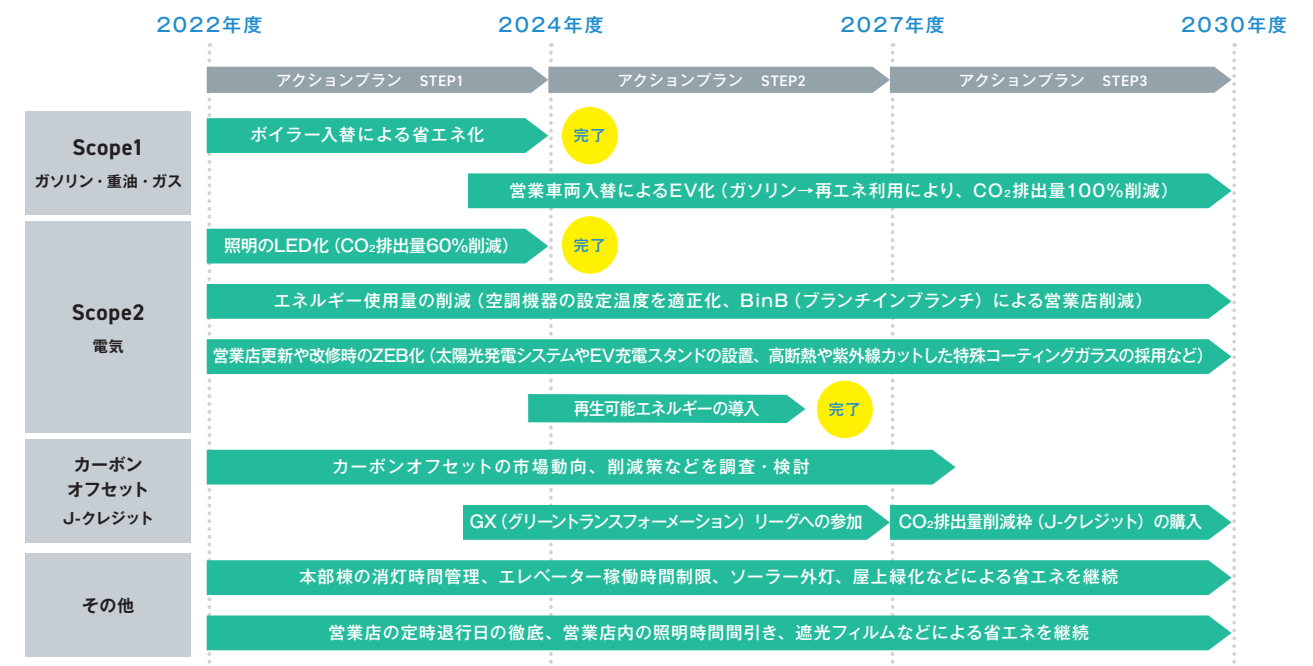
サステナビリティKPI

	As is	To be
	2026年3月末	2031年3月末
気候変動を含むサステナビリティに関連した投融資実績	1,456億円	3,000億円
CO ₂ 排出量の削減率	86.17%	ネットゼロ

CO₂排出量ネットゼロへ向けた「脱炭素ロードマップ」の策定

- 温室効果ガス削減のためロードマップを策定し、各種施策を企画しています。
- 気候変動を含むサステナビリティに関連した投融資目標を定め、サステナブルファイナンス推進やエコ住宅や電気自動車取得資金にかかる金利優遇等を通じて達成を目指します。

脱炭素ロードマップ

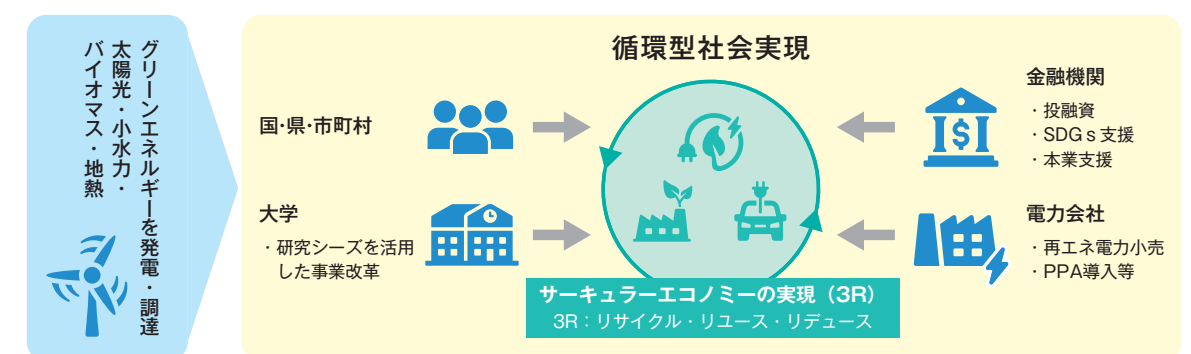


TOWA脱炭素コンソーシアム

当行は、地域の中小企業が無理なく脱炭素経営に取り組める環境づくりを目的として、「TOWA脱炭素コンソーシアム」を運営しています。会員企業は約500社となっており、脱炭素に関する情報提供やセミナーの開催、各種支援サービスの提供を通じて、企業の脱炭素化を支援しています。

また、会員企業に対し、CO₂排出量可視化プラットフォームを無償で提供しています。電気やガス等の使用データを基にCO₂排出量を算定・可視化するとともに、AIを活用したデータ入力や削減施策の提案により、現状把握から具体的な削減の取組みまでを支援しています。

今後も、コンソーシアムの活動を通じて、お客さまの脱炭素経営と持続的な企業価値向上を後押ししてまいります。



「東和銀行SDGs宣言」「東和銀行が積極的に取り組むセグメント」については、下記URL及びHPをご参照ください。

URL： <https://www.towabank.co.jp/whatstowa/sdgs.html>



サステナビリティに関する考え方と取組み

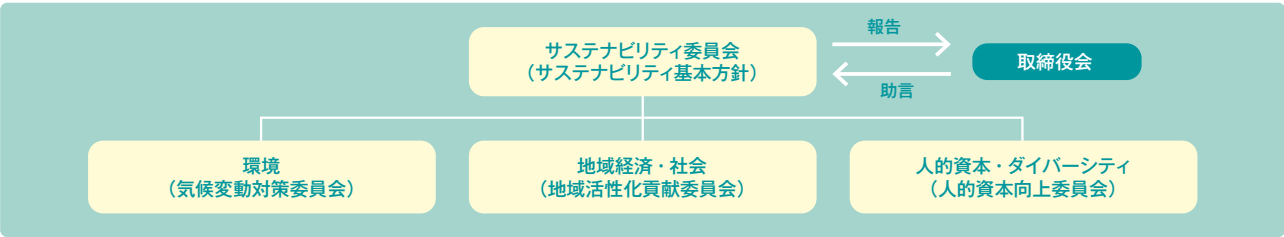
気候変動への

近年、世界的な異常気象や、大規模な自然災害による被害が基大化しており、気候変動に関する対応は、重要な課題となっております。この気候変動への対応は、事業環境や経営そのものに大きな影響を及ぼす要素になりつつあり、当行は気候変動や環境問題への対応強化に向けた取組みとして、2021年10月にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言への賛同を表明しております。

ガバナンス

当行は、TCFD提言に沿った開示を進めると共に、気候変動に関する対応や重要事項をサステナビリティ委員会で協議を行い、その内容を取締役会へ報告する体制を整備しております。

サステナビリティ委員会は、委員長を頭取、副委員長を総合企画部担当役員、委員を常務会出席役員で構成しております。サステナビリティ委員会の下部組織として、気候変動を含む環境分野を「気候変動対策委員会」、地域産業の振興など地域経済・社会分野を「地域活性化貢献委員会」、人財力の強化など人的資本・ダイバーシティ分野を「人的資本向上委員会」で討議を行ったうえで、サステナビリティ委員会を原則半期毎、その他必要に応じて随時開催し、課題の協議、施策の企画立案などサステナビリティに関する事項について議論を深めております。



戦略

当行は、「東和銀行SDGs宣言」及び「サステナビリティ基本方針」に基づき、お客さまの企業価値の向上や地域経済の活性化、当行の収益力の向上を図る「共通価値の創造」に取り組んでおります。

今後とも、持続可能な社会の実現に向けて、気候変動への対応を含む環境保全を重要な経営課題として位置づけており、機会及びリスクの両面から取組みを進めてまいります。

炭素関連資産

当行の与信残高に占める炭素関連資産のうち電力・エネルギーセクター向けエクスポージャー（※水道事業再生可能エネルギー発電事業を除く）の割合は、2026年3月末時点で**0.27%**となっております。



機会とリスク

区分	想定される影響	時間軸
機会	再生可能エネルギー事業等のグリーンファイナンスや脱炭素・低炭素化への移行を促進するトランジションファイナンスなどに取り組み、地域やお客さまをサポートしてまいります。	短期～長期 (5～30年)
物理的リスク	気候変動による自然災害等の発生により、資産や事業活動に影響を受けるお取引先に対する信用リスクの増大や、当行営業店舗等の被災によるオペレーションリスクの発生を想定しております。	中期～長期 (10～30年)
移行リスク	気候関連の規制強化や脱炭素に向けた技術革新の進展等により、事業活動に影響を受けるお取引先に対する信用リスクの増大等を想定しております。	短期～長期 (5～30年)

シナリオ分析

物理的リスクは、気候変動に関する政府間パネル（IPCC）が公表しているシナリオを参照のうえ、代表的な気候変動シナリオに基づき、2050年までのシナリオ分析を実施しました。分析結果については一定の前提による試算であることから、引き続き、シナリオ分析等の向上及び精緻化に取り組んでまいります。また、移行リスクは国際エネルギー機関（IEA）等が公表しているシナリオを参照するなど、実施方法等を検討してまいります。

物理的リスクに関する分析結果は、下記URL及びHPをご参照ください。

URL：<https://www.towabank.co.jp/whatsstowa/05pdf/0509-5.pdf>



対応とTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言への取組状況

リスク管理

気候変動に関連するリスクを当行の事業・財務に影響を及ぼす重要なリスクとして認識し、当行における「リスク管理の基本方針」に基づいて管理する体制の構築に努めてまいります。

気候変動対策及び持続可能な社会実現の観点から、環境や社会に対して影響を与える可能性のある投融資について、「サステナビリティに配慮した投融資の基本方針」を策定しております。

指標と目標

当行は、温室効果ガス削減への取組強化のため、「TOWA脱炭素コンソーシアム」による地産地消のグリーンエネルギー等を活用し、CO₂排出量の削減目標として2030年度までにCO₂排出量ネットゼロを目指してまいります。

CO₂排出量の削減目標と実績

Scope1・2

CO ₂ 排出量削減 (2013年度比較)	目標	2026年3月末
2030年度 (2031年3月末)	ネットゼロ	840t-CO ₂ (削減率86.17%)

※Scope1（直接的排出）、Scope2（間接的排出）基準
2013年度（基準年）6,074（t-CO₂）⇒2026年3月末 840（t-CO₂）

気候変動を含むサステナビリティに関連した投融資目標

投融資実行額累計	目標	2026年3月末
2030年度 (2031年3月末)	3,000億円	1,456億円

Scope3

当行では、温室効果ガス排出量の計測範囲の拡大に取り組み、2024年度から該当する全カテゴリの算定を行っています。

(単位：t-CO ₂)			
	項目	2024年度	2025年度
カテゴリ1	購入した製品・サービス	11,944	12,519
カテゴリ2	資本財	11,470	4,055
カテゴリ3	Scope1・2に含まれない燃料及びエネルギー関連	613	615
カテゴリ4	輸送・配送	123	142
カテゴリ5	事業活動から出る廃棄物	238	61
カテゴリ6	出張	230	230
カテゴリ7	雇用者の通勤	1,459	1,462
カテゴリ15	投融資	2,856,196	2,850,150
合計		2,882,273	2,869,234

※カテゴリ8～14については、業務の性質上該当なし。

当行は、事業活動に起因する温室効果ガス排出量の計測範囲拡大に取り組んでおり、2026年1月に株式会社NTTデータが提供する温室効果ガス排出量算定ツール「C-Turtle®FE」を導入し、温室効果ガス排出量の算定・報告をする際に用いられる国際的基準であるGHGプロトコルに基づく、排出量算定を行っております。

「サステナビリティ基本方針」、「サステナビリティに配慮した投融資の基本方針」については、下記URL及びHPをご参照ください。

URL：<https://www.towabank.co.jp/whatsnew/sus.pdf>



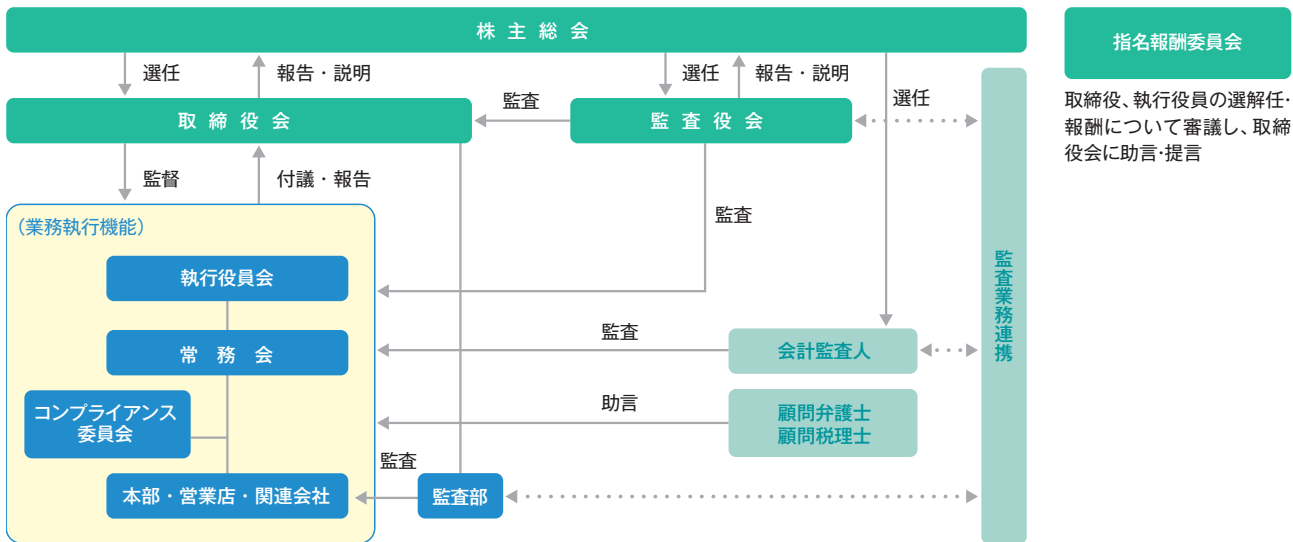
コーポレートガバナンス

当行では、2024年4月からスタートした新中期経営計画「TOWA Future Plan I」に基づき、「真の資金繰り支援」及び「本業支援」「経営改善・事業再生支援」「資産形成支援」に取り組む「TOWAお客様応援活動」の実践により、地域のお客さまの持続的な発展に貢献すると共に、当行の企業価値向上を目指しております。また、サステナブルな地域社会の実現のため、金融仲介機能を最大限発揮すると共に、「TOWAお客様応援活動」を通じて、さまざまな社会課題の解決に取り組めます。こうした課題解決を図る人財を育成するために、人的資本向上に向けた取組みを強化すると共に、ビジネスモデルを支える態勢として、コーポレート・ガバナンスの強化を重要課題の一つと捉え、当行の継続的な企業価値の向上に努めております。

当行は監査役会設置会社制度を採用しており、4名の監査役を選任しております。監査役の4名は、当行での業務経験豊富な常勤監査役2名、また公認会計士と税理士による社外監査役2名で構成されております。取締役会には監査役全員が、常務会には常勤監査役が出席し、意思決定のプロセスならびに業務執行状況の経営監視を行い、監査の透明性及び実効性が確保され、経営監視機能が十分に発揮されているものと判断しております。

社外取締役については、公平・公正な立場から経営、業務執行に対する適切な提言をいただくことにより、意思決定プロセスの透明性と適切性を確保するため、2007年6月から1名、2010年6月から2名、2020年6月から3名を選任しており、現在3名とも独立社外取締役となっております。

コーポレートガバナンス体制図



機関の内容

取締役会

取締役については、2007年10月に、役員の倫理基準となる「役員倫理規程」を制定すると共に、2007年11月に、取締役会での発言は全員対等である旨の「取締役業務執行宣言」を宣言し、2008年6月の定時株主総会で任期を2年から1年に短縮しております。取締役6名のうち独立社外取締役を3名（うち女性1名）選任し、公平・公正な立場から経営、業務執行に対する適切な提言をいただき、取締役会における意思決定プロセスの透明性と適切性の確保に努めております。

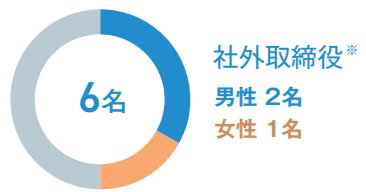
監査役会

監査役については、独立性の確保が必要であることから、臆することなく適切に取締役意見で意見できる役付役員経験者や社外の第三者を含めて、現在、法定員数を上回る4名（社外監査役2名うち女性2名）を選任しております。社外監査役2名のうち1名は財務・会計に識見を有している公認会計士を、もう1名は企業会計実務に精通した税理士を選任しております。

監査役は、取締役会・常務会等に出席し必要に応じて意見を述べることや、各種決裁文書を開覧・検証するなど、会計監査のみならず業務監査を的確に実施し経営の監視・牽制機能の発揮に努めております。

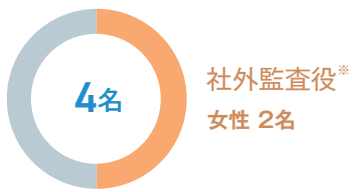
また、監査役の経営監視態勢の強化を図るため、監査役室を設置し、監査役補助員を1名配置しているほか、監査役の員数が欠けた場合に備え、2012年度から補欠監査役を選任しております。

取締役会の構成



※社外取締役はすべて独立社外取締役

監査役会の構成



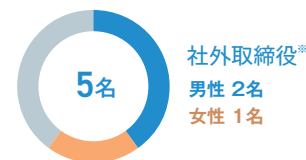
※社外監査役はすべて独立社外監査役

指名報酬委員会

当行は、取締役、執行役員の指名・報酬に関する手続きの公正性・透明性・客観性の強化を図るため、取締役会の諮問委員会として社外取締役（3名）及び代表権のある取締役（2名）で構成する「指名報酬委員会」を設置しております。

指名報酬委員会は、独立社外取締役が議長である委員長を務め、独立社外取締役が過半数を占め、独立性・客観性を高めております。また、指名報酬委員会の権限・役割は取締役（社外を含む）、執行役員の選任・解任に関する事項、代表取締役の選定・解職に関する事項、取締役（社外を含む）、執行役員の報酬（ストックオプションを含む）に関する事項等について審議を行っております。

指名報酬委員会の構成



※社外取締役はすべて独立社外取締役

執行役員会

経営の監視・監督機能と業務執行機能との役割分担を明確化し、意思決定の迅速化、経営の効率化を図るため執行役員制度を導入しております。これにより、取締役会は、経営の意思決定と業務施行の監督に専念できる体制となっております。

常務会

取締役の職務の執行が効率的に行われるよう、取締役会の下に業務執行機関として常務会を置き、各業務の分掌ならびに事案毎の職務執行権限の定めに従って適時・適正な業務執行を行っております。

内部統制システムの整備状況

当行では、取締役会が業務執行を決定し取締役の職務の執行を監督します。取締役の職務の執行が効率的に行われるよう、取締役会の下に業務執行機関として執行役員会、常務会を置いております。監査役は、取締役会、執行役員会、常務会、支店長会議等、経営の重要会議や報告会に出席し、意見・具申できることとしております。

子会社においても、業務の決定及び執行に関する適正を確保するため、取締役会と監査役を設置しております。監査部は、業務運営が業務分掌及び職務権限に従って適正に行われるよう、独立した立場から監査を実施し、子会社に対しても、独立した立場から監査を実施しております。

内部監査及び監査役監査の状況

当行では、監査部による監査を通して、内部管理体制の強化を図り銀行組織の機能の充実を図っております。監査部は、営業店監査担当9名、本部監査担当9名の体制をとり、各部門のコンプライアンス遵守状況やリスクに関する管理状況等について、諸法令や行内規程等との整合性や有効性を検証すると共に、業務活動や運営、マネジメント等が正しく収益を上げる態勢になっているかを、経営目線を持って検証・評価し、その状況を取締役に報告しております。監査役、会計監査人、内部監査部門は、情報交換、意見交換を随時実施するなかで、相互の連携を深め監査の実効性確保に努めております。

会計監査の状況

業務を遂行した所属する監査法人名は以下の通りです。

所属する監査法人名

PwC Japan有限責任監査法人

当行の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士3名、その他15名であります。

コーポレートガバナンス

取締役及び監査役のスキルマトリックス一覧

	氏名	経験・専門性									
		企業経営／経営戦略	法務／コンプライアンス	リスク管理	財務／会計	営業	企業審査／経営改善	市場運用	人事・総務／人財開発	IT／デジタル	ESG／サステナビリティ
取締役	北爪 功	●	●	●	●	●	●		●		●
	岡部 晋	●		●	●	●			●		●
	鈴木 信一郎	●				●		●		●	
	水口 剛 [社外][独立]	●	●		●				●		●
	齊藤 三希子 [社外][独立]	●		●		●			●		●
	舟木 諒 [社外][独立]	●	●	●			●				
監査役	櫻井 裕之	●	●	●		●	●		●	●	
	櫻田 宣之	●	●	●		●	●				
	齋藤 純子 [社外][独立]	●			●		●		●		
	田中 陽子 [社外][独立]	●			●		●		●		

※上記一覧表は、取締役及び監査役が有するすべての経験・専門性を表すものではありません。

社外役員の選任理由及び期待される役割の概要

氏名	選任の理由
社外取締役 水口 剛	高崎経済大学の学長を務めており、環境省ESG金融ハイレベル・パネル委員、ポジティブインパクトファイナンスタスクフォース座長、グリーンファイナンスに関する検討会座長、金融庁のサステナブルファイナンス有識者会議座長、インパクトコンソーシアム会長を務めるなど、豊富な経験と幅広い識見を有しております。特にこうした専門的な経験や知見の観点からさまざまな助言・課題提起を行い、取締役会における意思決定機能や監督機能の実効性の強化に貢献し、適切な役割を期待できるものと判断し、社外取締役に選任いたしました。なお、同氏は社外役員以外の方法で直接企業の経営に関与した経験はありませんが、上記理由により社外取締役としてその職務を適切に遂行できると判断しております。
社外取締役 齊藤 三希子	ブランド・コンサルティング会社の経営者として豊富なビジネス経験を持ち、特に、「パーパス」を起点とした「パーパス・ブランディング」に関しては専門的な知見を有しております。こうした経験や知見を活かして会社経営者の観点からさまざまな助言・課題提起を行い、取締役会における意思決定機能や監督機能の実効性の強化に貢献し、適切な役割を期待できるものと判断し、社外取締役に選任いたしました。
社外取締役 舟木 諒	弁護士として高い見識及び法務全般に関する専門的知見を有しており、会社法務、消費者問題、破産申立・破産管財業務、成年後見業務、事業承継など幅広い分野で活躍しております。こうした経験や知見を活かし、さまざまな助言・課題提起を行い、取締役会における意思決定機能や監督機能の実効性の強化に貢献し、適切な役割を期待できるものと判断し、社外取締役に選任いたしました。なお、同氏は社外役員以外の方法で直接企業の経営に関与した経験はありませんが、上記理由により社外取締役としてその職務を適切に遂行できると判断しております。
社外監査役 齋藤 純子	国税局の要職を務め、豊富な経験、幅広い識見を有しております。また、税理士として企業会計実務にも精通しており、こうした経験や識見を当行の経営の監査に活かしていただくため、社外監査役に選任いたしました。なお、同氏は社外役員以外の方法で直接企業の経営に関与した経験はありませんが、上記理由により社外監査役としてその職務を適切に遂行できると判断しております。
社外監査役 田中 陽子	公認会計士として経営全般における豊富な経験と幅広い知見を有しております。こうした経験や知見を当行の経営の監査に活かしていただくため、社外監査役に選任いたしました。なお、同氏は社外役員以外の方法で直接企業の経営に関与した経験はありませんが、上記理由により社外監査役としてその職務を適切に遂行できると判断しております。

取締役会の実効性評価

当行では、取締役会の機能が適切に機能しているかを検証し、問題点の改善を図ることで実効性をさらに高めていくことを目的として取締役会実効性評価アンケートを実施しております。

実効性評価アンケートは、取締役及び監査役全員を対象として心理的安全性を確保するため無記名方式のアンケートとしております。結果については分析・評価を行ったうえで取締役会に報告し、改善に向けた議論につなげております。

実施時期	アンケート項目
2026年3月	①取締役会の構成について4項目
	②取締役会の運営について15項目
	③取締役会におけるガバナンスについて5項目
	④総論1項目

2025年度取締役会実効性評価アンケートの主な意見

- 以前にも増して議論が充実してきている。
- 長期的視野にたった議論の頻度をより増やしていくことが重要である。
- 社内からの女性取締役を育成する必要がある。
- 取締役会のさらなる機能強化に向け、社外役員と、本部の部長や支店長との交流の場を増やすべきである。
- 各役員が取締役、監査役としてさらなるスキルアップを行っていく必要がある。

役員の報酬制度

取締役の報酬は1988年6月29日開催の第83回定時株主総会で決議された限度額25百万円(月額)と定めております。また、ストック・オプションの報酬額として取締役(社外取締役を除く)に対して2021年6月24日開催の第116回定時株主総会で決議された年額60百万円の範囲内と定めております。

2025年度の報酬等の内容は、社外取締役を除く取締役4名114百万円であり、ストック・オプション費用21百万円が含まれております。

「取締役の報酬に関する方針」について

- 取締役の個人別報酬等(非金銭報酬を除く)の額の決定に関する方針に基づき取締役の固定報酬は、役割や責任に応じて決定する。固定報酬は月次で支給する。
- 非金銭報酬(株式報酬型ストック・オプション)は社外取締役を除く取締役に割り当てる。新株予約権個数は役職位別の配分とする。
- 固定報酬と株式報酬型ストック・オプションの割合について固定報酬は一定であるが、株式報酬型ストック・オプションである非金銭報酬は、割当日において算定された公正価額を基準として決定する。固定報酬は約8割、株式報酬型ストック・オプションは約2割を目安とする。
- 個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項及び個人別報酬(ストック・オプションを含む)に関する事項は、社外取締役及び代表権のある取締役で構成された指名報酬委員会で審議し、取締役会で決定する。

ストック・オプション

取締役(社外取締役を除く)及び執行役員に対しては、その報酬と企業価値を反映した株価などの連動性を高めることによって、当該役員の中長期的な業績の向上と企業価値向上に対する貢献意欲を高め、企業価値の持続的発展を意識した株主重視の経営を推進するため導入したものです。一方、社外取締役や監査役については取締役(社外取締役を除く)や執行役員の職務執行の監督を行うことを通じて企業価値の向上に貢献すると考えることから、その貢献を直接に株価に関連づけることは困難であると判断し、対象から外しております。

コーポレートガバナンス

役員一覧

(2026年7月1日現在)

代表取締役頭取執行役員

北爪 功



代表取締役専務執行役員

岡部 晋

重要な兼職

東和カード株式会社 取締役
東和リース株式会社 取締役



常勤監査役

櫻井 裕之



常勤監査役

櫻田 宣之



取締役専務執行役員

鈴木 信一郎



取締役（社外取締役）

水口 剛

重要な兼職

高崎経済大学 学長・副理事長



監査役（社外監査役）

齋藤 純子

重要な兼職

齋藤純子税理士事務所 代表
(税理士)



監査役（社外監査役）

田中 陽子

重要な兼職

田中陽子公認会計士事務所 代表
(公認会計士)



取締役（社外取締役）

齊藤 三希子

重要な兼職

エスエムオー株式会社 代表取締役
株式会社バルカー 社外取締役
株式会社ハイデイ日高 社外取締役
株式会社フジ・メディア・ホールディングス 社外取締役
株式会社フジテレビジョン 社外取締役



取締役（社外取締役）

舟木 諒

重要な兼職

弁護士法人龍馬 共同代表
(弁護士)



執行役員

常務執行役員

石関 達也

常務執行役員

飯島 裕司

常務執行役員

土方 正彦（資金運用部長 委嘱）

常務執行役員

佐藤 敬史（次世代システム推進部長 委嘱）

常務執行役員

松本 政治（浦和支店長 委嘱 埼玉県統括）

常務執行役員

眞下 尚磯（本店営業部長兼新前橋支店長 委嘱）

執行役員

秋元 秀明（高崎支店長兼高崎南支店長 委嘱）

執行役員

岩崎 規子（監査部長 委嘱）

執行役員

濱野 哲也（太田支店長兼蕨川支店長兼高林支店長 委嘱）

執行役員

加藤木 誠（総合企画部長兼東和銀行経済研究所長 委嘱）

リスク管理

金融を取り巻く環境は、デジタル化の進展や規制強化、気候変動リスクの顕在化等により、一層複雑化・多様化しております。これに伴い、金融機関は従来のリスクに加え、新たなリスクへの対応も求められております。

当行では、リスク管理を経営における重要課題と位置づけ、内包するリスクをよりの確に把握し管理するため、体制の整備・向上に努めております。

総合的リスク管理体制

当行は業務の健全性と適切性を確保することに加え、全行的な観点から、リスクを個別に管理するだけでなく、それぞれのリスクを総合的に把握し一元管理することが必要不可欠であると考え、総合企画部を各部署のリスク管理統括部署として位置づけ、リスク管理体制の充実を図っております。また、統合リスク管理部を統合リスク管理統括部署とし、信用リスク・市場関連リスク等の管理体制の強化に努めてまいります。

内部監査体制

監査部（内部監査部門）を、本部各部・営業店・連結対象子会社に対して牽制機能が働くよう独立した組織とし、各部門のリスク管理状況等を把握したうえ、リスクの種類・程度に応じて、頻度・深度に配慮した監査を行い、効率的かつ実効性ある内部監査に努めております。

監査部は、監査で指摘した重要事項について遅滞なく取締役会に報告すると共に、指摘事項の改善状況を的確にフォローしております。

さらに、営業店では毎月自店検査を励行し、相互牽制による事務管理の適正化と事務処理水準の向上、事故防止体制の確立に努めております。

●各種リスクについて管理体制の強化を図る

項目	具体的な施策
統合的リスク管理	資本配賦運営による適切なリスク・コントロールの実施
	ストレス・テストの活用による経営対応能力の強化
信用リスク管理	信用リスク管理の強化と与信ポートフォリオの質の向上
	営業店の審査能力向上と2線部門によるモニタリング、牽制機能の強化
市場リスク管理	金融正常化を見据えた適切な金利リスクとポートフォリオ管理の実施
オペレーショナルリスク管理	コンプライアンス・リスク ・金融商品販売に係わるコンプライアンス態勢の強化 ・リスクベース・アプローチによるマネロン・テロ資金供与対策の強化 (AIスコアリングシステムの導入による継続的顧客管理の高度化など)
	サイバーセキュリティ・リスク ・マルウェア・不正アクセス対策の強化
	気候変動リスク ・定量的な気候変動リスクの把握と適切な情報開示

●3つの防衛線（営業店、2線部署、監査部）の機能強化

審査体制

当行は、従来から本支店一体となって厳格な審査・管理を進めてまいりました。特に各営業店における審査能力を高めるために、営業店行員を対象に融資実践研修や審査トレーニー研修を実施しております。また、本部における審査は、審査部、審査管理部により厳格な審査を行っております。さらに「企業支援室」では、取引先企業の経営改善指導を行い、企業の財務内容の健全化を図っております。

ALM

金利リスクをはじめ、各種市場性リスクの極小化により安定した収益確保を目指すため、ALM（資産・負債総合管理）を導入しております。資産・負債を総合的に管理すると共に、資金の運用と調達から生ずるリスク等の管理を行い、収益の最大化とリスクの最小化、適正な流動性の確保を図っております。

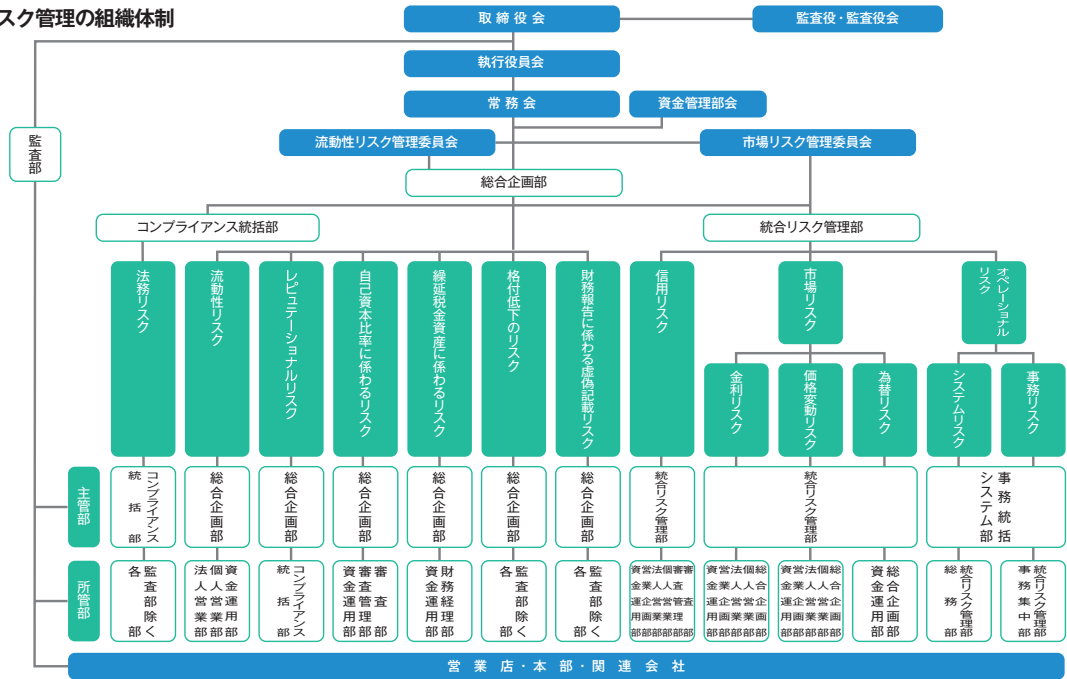
また、信用リスクや市場リスク等、さまざまなリスクを統一的な手法で統合的に捉え、経営体力に見合ったリスク制御による健全性の確保と、リスク調整後収益に基づいた経営管理による収益性や効率性の向上を目指し、引き続きALMの充実に努めてまいります。

サイバーセキュリティリスクへの対応

定期的なサイバーセキュリティ演習への参加やシステム診断を実施する等、サイバーセキュリティ対策の強化に取り組んでおります。

また、訓練・研修等の継続的な実施により全役職員のサイバーセキュリティに関するリテラシー向上に努めております。

リスク管理の組織体制



各リスクの解説

● 法務リスク

法令等に抵触することにより、有形無形の損失を被るリスク

● 流動性リスク

・資金繰りリスク

金融機関の財務内容の悪化等により必要な資金が確保できなくなり、資金繰りがつかなくなる場合や、資金の確保に通常よりも著しく高い金利での資金調達を余儀なくされることにより損失を被るリスク

・市場流動性リスク

市場の混乱等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

● オペレーショナルリスク

内部プロセス・人・システムが不適切であること若しくは機能しないこと、または外的事象が生起することから生じる損失に係わるリスク

● システムリスク

コンピュータシステムのダウンまたは誤作動等、システムの不備等に伴い有形無形の損失を被るリスク、及びコンピュータが不正に使用されることにより有形無形の損失を被るリスク

● 事務リスク

役員・職員が正確な事務を怠りあるいは事故・不正等を起こすことにより有形無形の損失を被るリスク

● レピュテーションリスク

マスコミ報道、市場関係者間の評判、トラブル、インターネット掲示板への書き込み等がきっかけとなり、評判が悪化し、信用が失墜することにより有形無形の損失を被るリスク

● 自己資本比率に係わるリスク

自己資本比率が要求される水準を下回った場合に、金融庁長官から業務の全部または一部の停止等を含むさまざまな命令を受け、業務遂行に支障をきたすリスク

● 繰延税金資産に係わるリスク

将来の課税所得の予測に基づいて繰延税金資産の一部または全部の回収ができないと判断される場合に、繰延税金資産が減額され、その結果、業績等に悪影響を及ぼすリスク

● 格付低下のリスク

格付機関により格付が引き下げられた場合に、市場取引において、不利な条件での取引を余儀なくされたり、または一定の取引を行うことができなくなるリスク

● 財務報告に係わる虚偽記載リスク

財務報告の非意図的な誤謬による記載や会計記録の改ざん等の不正な財務報告及び資産の流用により銀行の信用力を損なうリスク

● 信用リスク

信用供与先の財務状況の悪化等により、資産（オフバランス資産を含む）の価値が減少ないし消失し、損失を被るリスク

● 市場リスク

金利、有価証券等の価格、為替等のさまざまな市場のリスク・ファクターの変動により、保有する資産（オフバランス資産を含む）の価格が変動し損失を被るリスク

● 金利リスク

金利変動に伴い損失を被るリスクで、資産と負債の金利または期間のミスマッチが存在しているなかで金利が変動することにより、利益が低下ないし損失を被るリスク

● 価格変動リスク

有価証券等の価格の変動に伴い資産価値が減少するリスク

● 為替リスク

外貨建資産・負債についてネット・ベースで資産超または負債超ポジションが造成されていた場合に、為替レートが当初予定されていた価格と相違することによって損失が発生するリスク

コンプライアンス（法令等遵守）

金融機関は、一私企業という立場を超えた高い公共性を有し、信用秩序の維持、預金者の保護、金融の円滑化、そして経済・社会の発展に貢献しなければならないという社会的責任を負っております。

その使命を果たしていくためには、法令やルールへの遵守はもちろん社会規範に反することのない公正で誠実な業務を運営し、広く信用・信頼を確立していくことが不可欠です。

当行では、法令やルール等を厳格に遵守するといったコンプライアンスを経営の重要課題の一つと位置づけ、常に高い倫理観をもって行動するための態勢の確立と基本的な姿勢が組織に定着するよう取り組んでおります。

コンプライアンス態勢

コンプライアンスに関する統括部署を「コンプライアンス統括部」とし、あわせて、「コンプライアンス責任者」を本部各及び全営業店に配置しております。また、各セクションの横断的な組織として「コンプライアンス委員会」を設置し、コンプライアンスの徹底を図っております。

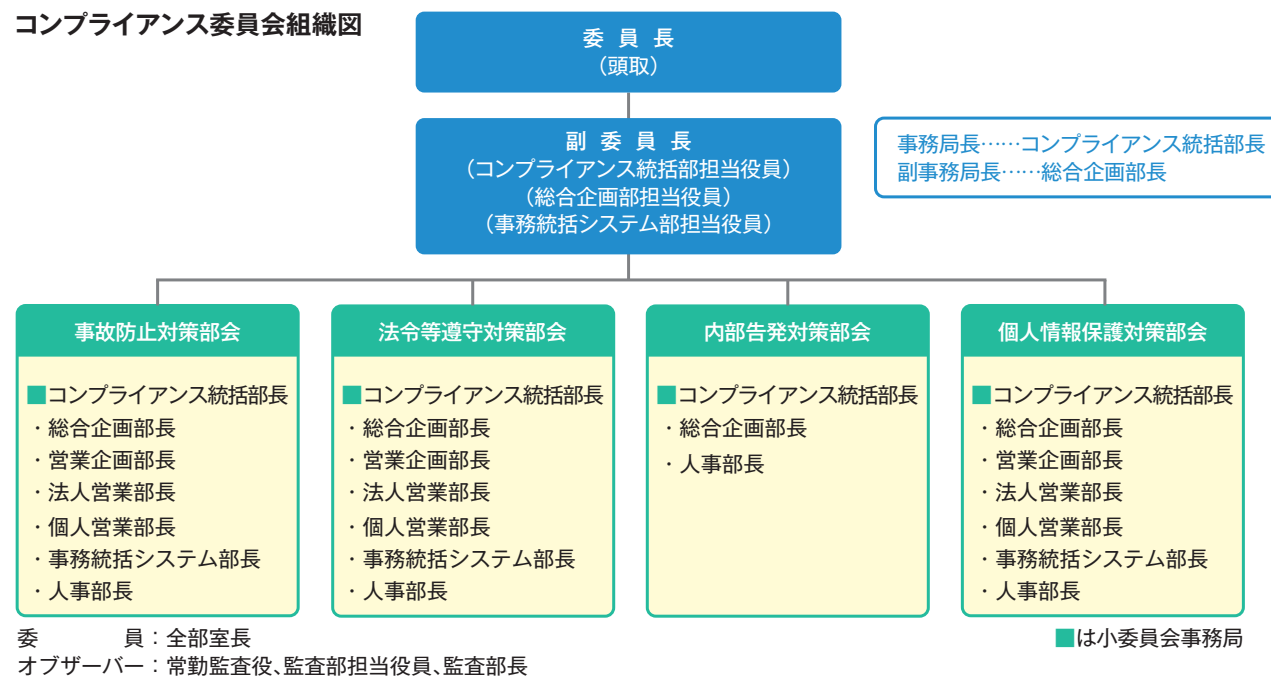
さらに、不正行為やルール違反などの事故の未然防止に向け、コンプライアンス相談窓口を設け、内部牽制機能の強化に努めております。

また、2006年制定のコンプライアンスに関する基本方針を明文化した「コンプライアンス規程」に基づき、法令等遵守意識のさらなる高揚を図り、内部管理体制の一層の充実・強化に取り組んでおります。

コンプライアンス意識の向上

当行は、2006年7月に行員の遵守すべき行動規範として「コンプライアンス宣言」を制定するなど、従来から行員一人ひとりが社会規範に則った行動をするよう意識づけを行ってきました。さらに、行員として守らなければならない法令、規定やマナー等について解説した「法令遵守の手引き」を全行員へ配付し、常に手元において行動の指針とすると共に、毎年策定するコンプライアンス実践計画に基づく研修等を通じて、法務知識の向上と遵法精神の徹底に努めております。

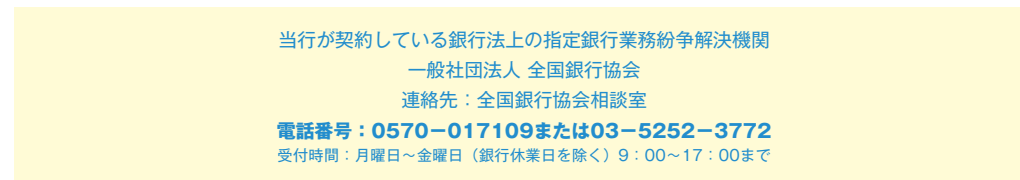
コンプライアンス委員会組織図



当行が契約している銀行法上の指定紛争解決機関について

2010年10月1日、消費者保護の要請の高まり等を受け、簡易、迅速に金融商品・サービスに関する苦情処理・紛争解決を行うための枠組みとして金融ADR制度が開始されました。

当行では、行内の対応では苦情等の解決を図ることができない場合や、お客さまから要望のある場合、その他適切と認められる場合には、お客さまに金融ADR制度における指定紛争解決機関として「一般社団法人 全国銀行協会」を紹介し、迅速・簡便・柔軟な紛争の解決に努めております。



マネー・ローンダリング、テロ資金供与及び制裁違反リスク等防止対策について

マネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策に関するガイドラインや外為法令等の遵守に関するガイドライン（以下ガイドライン）等の内容を踏まえ、組織全体の管理態勢整備に向け、金融犯罪対策部を設置し、金融犯罪対策（マネロン等対策）等に係る基本方針や管理態勢・管理方法を定めた「金融犯罪対策管理規程」の制定や「各種預金取引規定集」の改定等、諸施策を進めております。

また、行員向けにマネロン等に係る研修の実施や認定資格の取得を奨励しています。今後につきましても、「ガイドライン」等に基づき「3線防御」態勢(営業店・本部管理部門・監査部門)やグループベースの管理態勢の確立等を含む諸施策に取り組むことにより、マネロン等対策の徹底に努めてまいります。

反社会的勢力に対する基本方針

当行は、公共の信頼を維持し、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力との関係を遮断するため、以下の通り基本方針を宣言し、これを遵守します。

- 取引を含めた一切の関係遮断
- 資金提供等の禁止
- 組織としての対応
- 外部専門機関との連携
- 有事における民事と刑事の法的対応

利益相反管理体制について

当行は、当行または当行のグループ会社とお客さまの間、ならびに、当行または当行のグループ会社のお客さま相互間における利益相反のおそれのある取引に関し、法令等及び利益相反管理方針（概要をホームページに掲載しています）に従い、お客さまの利益が不当に害されることのないよう利益相反取引の管理に取り組んでおります。

労働環境の改善に向けた取り組み

01 ハラスメントを許さない組織風土の醸成

頭取から全行員向けに「ハラスメント行為等のない安全で働きやすい職場づくりに取り組む方針」を表明し、また支店長会議での徹底や全行員に対するハラスメント研修等を継続的に実施し、一人ひとりの人格や尊厳を尊重する意識の醸成に努めております。また、業務面では推進業務に偏重していた本部による営業店訪問での指導から、人材育成、職場環境に亘る営業店訪問時の確認へと変更しており、加えて業務の目標設定では、本部主導で決めるのではなく、営業店が実態に合わせて自主的に目標を設定する仕組みとしております。

02 風通しの良い職場環境づくり

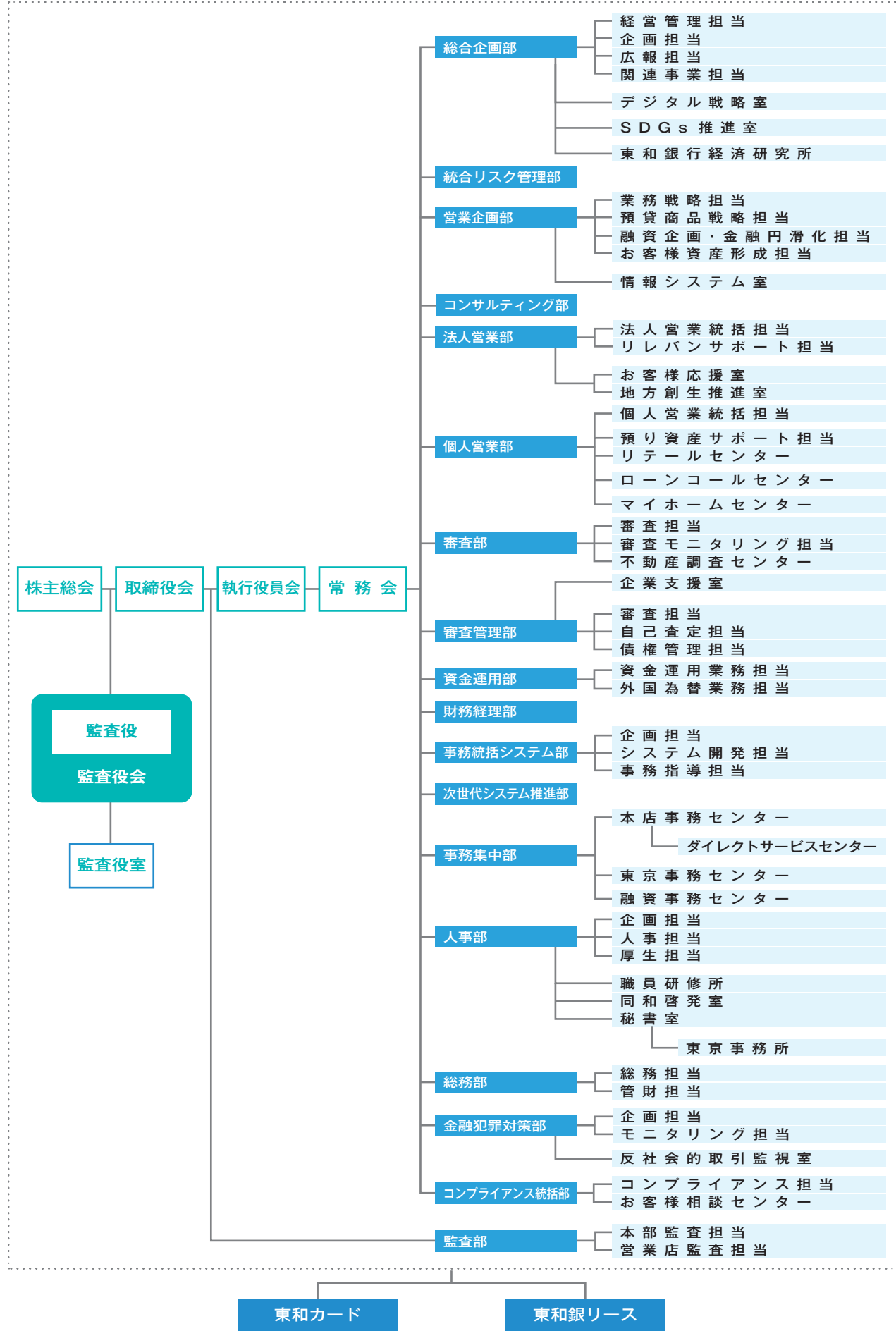
人事部や法人営業部の担当者が営業店訪問時に職場環境やハラスメントの有無についてのヒアリングによる職場環境のチェックを行うと共に、従業員組合独自でも銀行とは違う立場で渉外関連行員向けに労働実態についてアンケート調査を実施しており、加えて監査部による営業店監査結果を経営側と共有することで、行員にとって働きやすい環境であるよう配慮しております。

03 若手行員に対するフォロー体制の構築

人材育成プログラムを活用した若手行員に対する研修体制を整備し、また、若手行員の育成方法を従来の結果重視からプロセス重視に変更しております。加えて、融資案件の本部相談制度を変更し、本支店が一体となったフォロー体制を整備しております。特に経験の浅い若い行員などがスムーズに案件相談ができるよう、本部行員による指導等、本部サポートを実施しております。

経営組織図

(2026年7月1日現在)



東和銀行の業務

項目	内容	
預金業務	預金	当座預金、普通預金、決済用普通預金、貯蓄預金、通知預金、定期預金、納税準備預金、外貨預金等を取り扱っています。
	譲渡性預金	譲渡可能な定期預金を取り扱っています。
貸出業務	貸付	手形貸付、証書貸付及び当座貸越を取り扱っています。
	手形の割引	銀行引受手形、商業手形及び荷付為替手形の割引を取り扱っています。
商品有価証券売買業務	国債等公共債の売買業務を行っています。	
有価証券投資業務	預金の支払準備及び資金運用のため国債、地方債、社債、株式、その他の証券に投資しています。	
内国為替業務	送金、振込及び代金取立等を取り扱っています。	
外国為替業務	輸出、輸入及び外国送金その他外国為替に関する各種業務を行っています。	
社債等の受託業務	債券の受託業務、公社債の募集受託等に関する業務を行っています。	
附帯業務	代理業務	①日本銀行代理店、日本銀行蔵入代理店 ②地方公共団体の公金取扱業務 ③勤労者退職金共済機構等の代理店業務 ④株式払込金の受入代理業務及び株式配当金、公社債元利金の支払代理業務 ⑤住宅金融支援機構等の代理貸付業務 ⑥信託代理店業務 ⑦保険代理店業務
	金融商品仲介業務	
	公共債の引受	
	国債等公共債及び投資信託の窓口販売	
	コマーシャル・ペーパー等の取り扱い	
	保護預り及び貸金庫業務	
	債務の保証（支払承諾）	

当行では多様化するニーズにお応えする各種商品・サービスを取り揃えております。
詳しくは、当行ホームページをご覧ください。

お金をためる・運用する

充実の商品ラインナップでお客様の資産づくりをサポートします。

<https://www.towabank.co.jp/asset/>



法人・個人事業主のお客様へ

販路拡大・人財確保・業務効率化・事業承継等、多様化する経営課題をトータルサポートいたします。

<https://www.towabank.co.jp/houjin/houjin.html>



お金を借りる

ライフイベントや用途に合わせたラインナップでお客様の夢を応援いたします。

<https://www.towabank.co.jp/loan/>



各種手数料

<https://www.towabank.co.jp/fees/>



東和店舗ネットワーク

(2026年7月1日現在)			
群馬県		本店・支店のATMサービスコーナーの稼働時間は、原則午前8時～午後8時までです。	
本店営業部	〒371-8561	前橋市本町二丁目12番6号	(027) 234-1000
前橋東支店	〒371-0018	前橋市三俣町一丁目29番地の10	(027) 233-6431
大胡支店	〒371-0018	前橋市三俣町一丁目29番地の10（前橋東支店内）	(027) 233-6431
前橋西支店	〒371-0854	前橋市大渡町二丁目3番39号	(027) 253-5811
前橋南支店	〒371-0804	前橋市六供町四丁目1番9号	(027) 224-3122
前橋北支店	〒371-0033	前橋市国領町一丁目5番2号	(027) 231-6789
新前橋支店	〒371-8561	前橋市本町二丁目12番6号（本店営業部内）	(027) 234-1000
高崎支店	〒370-0044	高崎市岩押町20番12号	(027) 322-2351
高崎南支店	〒370-0044	高崎市岩押町20番12号（高崎支店内）	(027) 322-2351
高崎東支店	〒370-0046	高崎市江木町622番地の4	(027) 326-2831
高崎北支店	〒370-0069	高崎市飯塚町412番地の2	(027) 362-2475
六郷支店	〒370-0069	高崎市飯塚町412番地の2（高崎北支店内）	(027) 362-2475
群馬町支店	〒370-3524	高崎市中泉町44番地の1	(027) 373-6225
桐生支店	〒376-0031	桐生市本町三丁目5番11号	(0277) 22-4195
桐生西支店	〒376-0011	桐生市相生町二丁目612番地34	(0277) 54-3161
伊勢崎支店	〒372-0047	伊勢崎市本町10番24号	(0270) 24-2200
伊勢崎東支店	〒372-0021	伊勢崎市上諏訪町1525番地11	(0270) 24-5622
伊勢崎西支店	〒372-0812	伊勢崎市連取町2342番地9	(0270) 23-1116
境支店	〒370-0122	伊勢崎市境栄786番	(0270) 74-1515
太田支店	〒373-0853	太田市浜町82番OTAセンタービル	(0276) 61-3500
蕨川支店	〒373-0853	太田市浜町82番OTAセンタービル（太田支店内）	(0276) 61-3500
高林支店	〒373-0853	太田市浜町82番OTAセンタービル（太田支店内）	(0276) 61-3500
沼田支店	〒378-0047	沼田市上之町1163番地2	(0278) 24-1111
館林支店	〒374-0025	館林市緑町一丁目31番21	(0276) 72-4411
館林駅前支店	〒374-0025	館林市緑町一丁目31番21（館林支店内）	(0276) 72-4411
渋川支店	〒377-0008	渋川市渋川1821番地21	(0279) 24-2111
藤岡支店	〒375-0024	藤岡市藤岡387番地の3	(0274) 22-1431
富岡支店	〒370-2316	富岡市富岡1591番地1	(0274) 62-3121
安中支店	〒379-0116	安中市安中三丁目12番16号	(027) 381-0221
中之条支店	〒377-0423	吾妻郡中之条町大字伊勢町985番地の2	(0279) 75-2250
草津支店	〒377-1711	吾妻郡草津町大字草津23番地の66	(0279) 88-2650
水上支店	〒379-1617	利根郡みなかみ町湯原677番地	(0278) 72-2515
玉村支店	〒370-1132	佐波郡玉村町大字下新田263番地2	(0270) 64-3777
千代田支店	〒370-0503	邑楽郡千代田町大字赤岩1744番地1	(0276) 86-4722
大泉支店	〒370-0517	邑楽郡大泉町西小泉四丁目8番1号	(0276) 62-3311
邑楽町支店	〒370-0616	邑楽郡邑楽町大字光善寺507番地	(0276) 88-6767



埼玉県

浦和支店	〒330-0064	さいたま市浦和区岸町七丁目1番8号	(048) 829-2611
大宮支店	〒331-0814	さいたま市北区東大成町一丁目494番地3号（大宮北支店内）	(048) 667-2011
大宮北支店	〒331-0814	さいたま市北区東大成町一丁目494番地3号	(048) 667-2011
岩槻支店	〒339-0067	さいたま市岩槻区西町一丁目3番10号	(048) 757-5111
川越支店	〒350-1122	川越市脇田町9番地の13	(049) 224-1211
霞ヶ関支店	〒350-1103	川越市霞ヶ関東一丁目3番地12	(049) 232-3121
熊谷支店	〒360-0042	熊谷市本町一丁目123番地の1	(048) 522-4141
簗原支店	〒360-0856	熊谷市別府三丁目20番地	(048) 532-7111
妻沼支店	〒360-0201	熊谷市妻沼1408番地の2	(048) 588-8333
わらび支店	〒333-0851	川口市芝新町4番4号	(048) 267-2345
行田支店	〒361-0044	行田市門井町一丁目25番29号	(048) 553-2151
秩父支店	〒368-0043	秩父市中町9番11号	(0494) 22-4353
所沢支店	〒359-1144	所沢市西所沢一丁目9番16号	(04) 2923-3111
狭山ヶ丘支店	〒359-1161	所沢市狭山ヶ丘一丁目2980番地の11	(04) 2948-3111
飯能支店	〒357-0035	飯能市柳町7番11号	(042) 973-5811
本庄支店	〒367-0052	本庄市銀座二丁目3番7号	(0495) 22-2176
児玉支店	〒367-0212	本庄市児玉町児玉2484番8	(0495) 72-6811
東松山支店	〒355-0028	東松山市箭弓町一丁目4番20号	(0493) 22-0950
東松山支店高坂出張所	〒355-0055	東松山市松風台9番地の2	(0493) 35-0711
東松山支店森林公園出張所	〒355-0018	東松山市松山町二丁目4番56号	(0493) 25-1711
東平支店	〒355-0004	東松山市沢口町28番地12	(0493) 25-1611
羽生支店	〒348-0058	羽生市中央二丁目2番20号	(048) 561-2611
鴻巣支店	〒365-0038	鴻巣市本町六丁目6番35号	(048) 543-2511
吹上支店	〒369-0121	鴻巣市吹上富士見三丁目1番20号	(048) 548-6811
深谷支店	〒366-0824	深谷市西島町一丁目8番5号	(048) 571-1000
深谷南支店	〒366-0824	深谷市西島町一丁目8番5号（深谷支店内）	(048) 571-1000
上尾支店	〒362-0036	上尾市宮本町10番34号	(048) 772-1234
上尾西支店	〒362-0074	上尾市春日二丁目10番24号	(048) 776-5111
草加支店	〒340-0016	草加市中央一丁目1番5号	(048) 924-1101
新栄町支店	〒340-0051	草加市長栄四丁目32番地1	(048) 941-5001
朝霞支店	〒351-0011	朝霞市本町二丁目6番28号	(048) 464-7111
桶川支店	〒363-0017	桶川市西一丁目9番11号	(048) 771-7981
桶川西支店	〒363-0017	桶川市西一丁目9番11号（桶川支店内）	(048) 771-7981
久喜青葉支店	〒346-0013	久喜市青葉一丁目1番4-101号	(0480) 22-6111
北本支店	〒364-0031	北本市中央一丁目66番地2	(048) 592-1211
鶴瀬支店	〒354-0021	富士見市大字鶴馬3458番地の1	(049) 251-7111
蓮田支店	〒349-0122	蓮田市上一丁目8番5号	(048) 769-8850
坂戸支店	〒350-0229	坂戸市薬師町17番地7	(049) 282-2320
大井町支店	〒356-0058	ふじみ野市大井中央二丁目1番1号	(049) 264-5111
長瀬支店	〒350-0461	入間郡毛呂山町中央四丁目13番地14	(049) 294-5111
小川支店	〒355-0321	比企郡小川町大字小川94番地1	(0493) 72-1016

栃木県

足利支店	〒326-0814	足利市通一丁目2668番地	(0284) 41-1211
足利南支店	〒326-0823	足利市朝倉町三丁目7番地6	(0284) 72-4111
佐野支店	〒327-0027	佐野市大和町2598番地1	(0283) 21-5750

東京都

東京支店	〒104-0061	中央区銀座三丁目10番7号	(03) 3542-7111
深川支店	〒136-0076	江東区南砂七丁目4番8号（南砂支店内）	(03) 3646-4641
南砂支店	〒136-0076	江東区南砂七丁目4番8号	(03) 3646-4641
東大泉支店	〒178-0063	練馬区東大泉三丁目17番4号	(03) 3922-5161
葛西支店	〒136-0076	江東区南砂七丁目4番8号（南砂支店内）	(03) 3646-4641
昭島支店	〒196-0015	昭島市昭和町一丁目7番5号	(042) 543-0111
東久留米中央支店	〒203-0053	東久留米市本町三丁目8番11号	(042) 477-8111
東久留米西支店	〒203-0053	東久留米市本町三丁目8番11号（東久留米中央支店内）	(042) 477-8111

インターネット

インターネット支店	アドレス	https://www.towabank.co.jp/	(0120) 469-108
-----------	------	---	----------------

振込専用支店

振込支店	〒370-1131	佐波郡玉村町大字斎田545番地	(0120) 469-108
ヤマダ電機支店	〒370-1131	佐波郡玉村町大字斎田545番地	(0120) 469-108

株主・投資家とのコミュニケーション

経営の透明性を高めるため、また、当行の財務状況や経営戦略について、あらゆるステークホルダーの皆さまに理解をいただくと共に、コミュニケーションを通じて、より経営の実効性を高めることを目的として、株主・投資家の皆さまとの対話を積極的に実施しております。

年間スケジュール



株主・投資家との対話

株主・投資家の皆さまとの建設的な対話が、当行の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上の実現につながるの考えのもと、対話を積極的に行っております。6月には、決算説明会IRを開催し、財務状況や経営戦略に関する対話を実施しております。説明会は多くの機関投資家に参加いただけるようオンラインでも同時配信するほか、開催後は当行HPに動画及び資料を掲載しております。



従業員との対話

当行では現場の行員と役員の対話に取り組んでおり、頭取をはじめ役員が行員にパーパスの説明を行うなど、行員への浸透を図っております。また若手行員から支店長まで階層別に「頭取と行員の懇談会」を毎年開催し、現場の生の声を活かすことで、職場環境の改善や各種施策につなげています。



お客さまとの対話

2月には、当行のお客さまで組織する、「東和新生会」会員向けに、当行の活動やお客さまに対する支援活動への理解に向けて、当行の現状や足元の取組みを説明する機会を設けております。そのほか、例年開催するビジネス交流会には全役員が参加し、来場したお客さまとコミュニケーションを積極的に取るなど、経営陣がお客さまの声を聞く機会を積極的に設けております。



企業情報

プロフィール（2026年3月31日現在）

創立	大正6（1917）年6月11日（創立109年）
本店所在地	群馬県前橋市本町二丁目12番6号
代表電話番号	027-234-1111
ホームページURL	https://www.towabank.co.jp/
資本金	386億円
発行済株式総数	3,577万株
上場証券取引所	東京証券取引所 プライム市場 証券コード番号 8558
総資産	2兆4,307億円
預金	2兆1,718億円
貸出金	1兆6,490億円
店舗数	91店舗（群馬県39 埼玉県41 東京都8 栃木県3） ※注 店舗数には出張所やインターネット支店及び振込専用支店を含む
店舗外ATMコーナー	74ヶ所
従業員数	1,207人（パート行員除く）



株式情報

大株主

普通株式

（2026年3月31日現在）

株主の氏名又は名称	当行への出資状況	
	持株数（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）	4,398	12.41
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	2,191	6.18
東和銀行従業員持株会	925	2.61
MURAKAMI TAKATERU	528	1.49
JP MORGAN CHASE BANK 385781	477	1.34
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	457	1.29
社会福祉法人広聖会	431	1.21
関東建設工業株式会社	411	1.16
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	402	1.13
株式会社群馬銀行	394	1.11

（注）1. 大株主は、上位10名の状況を表示しております。
2. 持株数は、千株未満を切り捨てて表示しております。
3. 持株比率は、発行済株式の総数から自己株式数を減じた株式数を基準に算出し、小数点第3位以下を切り捨てて表示しております。

所有者別状況

普通株式

（2026年3月31日現在）

区 分	株式の状況（1単元の株式数100株）							計	単元未満株式の状況（株）
	政府及び地方公共団体	金融機関	金融商品取引業者	その他の法人	外国法人等		個人その他		
株主数（人）	—	21	23	945	100	28	9,406	10,523	—
所有株式数（単元）	—	81,450	5,437	97,889	44,740	81	126,703	356,300	145,873
所有株式数の割合（％）	—	22.85	1.52	27.47	12.55	0.02	35.56	100.00	—

（注）1. 自己株式339,215株は「個人その他」に3,392単元、「単元未満株式の状況」に15株含まれております。
2. 「その他の法人」の欄には、株式会社証券保管振替機構名義の株式が4単元含まれております。

ふ れ あ い バ ン ク

