

2023年8月31日

株式会社千葉銀行
ちばぎん証券株式会社

関東財務局による行政処分に関する改善・再発防止に向けた取組み 及び関与者の処分等について

本年6月23日、株式会社千葉銀行（取締役頭取：米本 努、以下「千葉銀行」）は、金融商品取引法第51条の2に基づき、関東財務局より、仕組債の勧誘販売に係る金融商品仲介業務に関し、投資者保護上の問題が認められる状況に係る行政処分（業務改善命令）を受けました。また、ちばぎん証券株式会社（取締役社長：稲村 幸仁、以下「ちばぎん証券」）は、金融商品取引法第51条に基づき、関東財務局より、仕組債の勧誘販売につき適合性原則に抵触する業務運営の状況に係る行政処分（業務改善命令）を受けました。

千葉銀行及びちばぎん証券は、上記の各業務改善命令に基づき、本年7月24日付でそれぞれ業務改善報告書を関東財務局に提出していましたが、本日、各社における調査の結果を踏まえた改善・再発防止に向けた取組み及び関与者の処分等の内容が固まりましたのでご報告いたします。千葉銀行及びちばぎん証券における改善・再発防止に向けた取組み及び関与者の処分等の概要は、別紙記載の通りです。

今回の業務改善命令を受ける事態に至ったことにつきまして、深く反省いたしますとともに、お客さまをはじめ、関係する皆さまに多大なるご迷惑とご心配をおかけしましたことを、あらためて心よりお詫び申し上げます。

千葉銀行及びちばぎん証券といたしましては、この度の事態を厳粛に受け止め、引き続き全社をあげて改善・再発防止に取り組み、お客さまをはじめ関係者の方々からの信頼回復に努めてまいります。

以 上

別紙

改善・再発防止に向けた取組み及び関係者の処分等の概要

I. 千葉銀行に対する関東財務局による行政処分を踏まえた再発防止に向けた取組み

千葉銀行においては、業務運営態勢、内部管理態勢及び経営管理態勢の問題を原因として仕組債の勧誘販売に係る金融商品仲介業務に関し、投資者保護上の問題を生じさせる事態に至ったことについて重く受け止め、深く反省し、今後の改善に向けた取組みとして根本的な原因分析に基づき、再発防止策を含む業務改善計画を策定いたしました。

千葉銀行グループ全社、全役職員一丸となり、改善・再発防止策に取り組むとともに、実施状況及びその実効性を継続的に検証し、抜本的な内部管理態勢及び経営管理態勢の強化並びに適正かつ健全な業務運営態勢の構築に努め、お客さまをはじめ関係者の方々からの信頼回復に努めてまいります。

1. 根本的な原因分析

(1) 業務運営態勢の問題

紹介型仲介に関しては、千葉銀行がちばぎん証券に紹介したお客さまがちばぎん証券において成約することにより発生した手数料について、その手数料の2割が千葉銀行の収益としてちばぎん証券から還元される仕組みとなっておりました。千葉銀行では営業部門と営業店の間で役務収益の「組み立て表」が共有されておりましたが、その中には紹介型仲介の項目があり、ちばぎん証券から還元される収益も含まれておりました。また、千葉銀行は、銀証連携を軌道に乗せることを目的として、紹介型仲介について行内における業績表彰上の評価は、還元された実収の5倍として評価する「100%みなし収益評価」の制度を採用しておりました。このため千葉銀行の営業担当者にとっては、投資信託（以下「投信」）や保険と比べて煩雑な事務がなく、収益還元率の高い仕組債が、業務量対比で評価がなされる体系となっておりました。

また、千葉銀行は、証券ビジネスがマーケット変動に大きく左右されることを考慮せずに、預金や貸出等の顧客基盤の拡大により強固で安定した収益基盤、右肩上がりの収益改善が実現できるというストックビジネスである銀行の考え方を適用し、ちばぎん証券に対して中期経営計画期間における成長期待を加味した収益目線を示しておりました。最終的には、ちばぎん証券が収益目標やその組み立てを含む中期経営計画を策定しておりましたが、ちばぎん証券営業担当者にとっては、お客さまと新たにお取引できる有力な手段となっていたことから、銀証双方の営業現場において仕組債の販売が選好される一方、仕組債の抱える問題やリスクが過小評価されておりました。

(2) 内部管理態勢の問題

ア. 営業部門（1線）の問題

営業部門においては、仕組債の販売に係る紹介型仲介に関して、投資者保護上の問題を生じさせる①動機、②機会、③正当化の3要素が成立しておりました。具体的には、①業績表彰や人事評価がモチベーションやプレッシャーになっていたことから仕組債を販売する動機がありました。また、②営業部門における検証も、内部管理責任者や営業管理責任者による販売記録の記載内容の形式的な確認に留まっており、機能不全であったことから投資者保護上の問題を生じさせる機会が生じてしまいました。さらに、③営業現場では収益を達成していれば評価され、未達成であれば評価されないという雰囲気があったこと、顧客から仕組債の具体的な説明を求められることがあること、販売の最終的な説明責任は証券側が負うという悪い安心感があったことが、仕組債誘引の正当化につながったものと考えております。これらの要素から、営業部門においては、お客さまの最善の利益の追求への意識が希薄になっており、リスク管理の1線としてアクセルとブレーキの機能を併せ持つというリスクオーナーシップの意識が不足しておりました。

イ. 管理部門（2線）の問題

管理部門においては、①お客さま本位の業務運営が十分に浸透していなかったこと、②関係各部の業務分掌の問題に起因して対応力が分散し、1線に対する牽制機能が弱まっていたこと、③リスク検知力・分析洞察力が十分でなかったこと（具体的には、管理部門として、苦情の内容を鑑みて紹介型仲介に原因が無いか等を検証し、真因分析に向けた取組みが必要でしたが、このような取組みを実施できておりませんでした。また、1線における販売記録の検証だけでは不適切な行為を検知するための仕組みとして不十分であることを看過しており、より牽制効果の高いモニタリングの導入の検討を行うことができておりませんでした。）、及び④検知したリスクへの対応が十分でなかったこと（具体的には、管理部門においては、無記名アンケートやリスク・コンプライアンス・監査報告会で監査体制の強化等について複数意見が出る等、ちばぎん証券における苦情リスク等の兆しを検知していたものの、具体的な対策を講じるに至っておりませんでした。）等の問題が生じておりました。

ウ. 監査部（3線）の問題

監査部においては、①把握した情報についての経営陣への報告を適時かつ適切に行えていなかったこと、②リスク検知力が十分でなかったこと（具体的には、内部監査委員会の運営、苦情PTやリスク・コンプライアンス・監査報告会等の会議体への参加を通じ、継続的に収集していた苦情に関する情報に基づき紹介型仲介業務の現状把握を行うべきでしたが、苦情については、ちばぎん証券で対応すべきこととの当事者意識の欠ける認識の下、適切な対応を実施できておりませんでした。）、及び③形式的な検証を行うに留まる等、検知したリスクへの対応が十分でなかったこと等の問題が生じておりました。

（3）経営管理態勢の問題

グループ会社に対する現状把握、課題の抽出、指示事項の進捗管理に問題が認められる等、グループガバナンスに問題があったことに加え、グループ内の組織文化にも問題があった結果として、業務運営態勢（インセンティブのメカニズム）に問題が生じていたこと、及び内部管理態勢における3線管理が機能していなかったことに対し、経営陣が適切に対応できない状況となっておりました。

2. 再発防止策を含む業務改善に向けた取組み

2023年4月、千葉銀行は、「パーパス」（一人ひとりの思いを、もっと実現できる地域社会にする）及び「ビジョン」（地域に寄り添う エンゲージメントバンクグループ）を制定し、また、新たな中期経営計画の取組方針として「お客さま中心のビジネスモデルの進化」、すなわち、商品やサービス提供における視点を変え、最高の顧客体験を作り上げていくことで、お客さまのさらなるエンゲージメント向上を実現することを掲げました。

グループ役職員のあらゆる行動の判断軸となる経営理念等が確立されていなかったことが、営業推進を優先する組織文化を招いた要因のひとつと考えられるところ、新たに制定した、この「パーパス」及び「ビジョン」をさまざまな機会を通じて、全てのグループ役職員の行動の判断軸として徹底的に浸透させてまいります。

そして、「お客さま本位の業務運営に関する方針」や「役職員行動指針」を、「パーパス」及び「ビジョン」と一体的に整理し浸透させることにより、それらを企業文化として定着させてまいります。さらに、お客さまや地域のための活動の徹底、お客さま本位の業務運営の本質的な意義、経営陣の決意等について、頭取から半年ごと、役員から四半期ごと、所属長から月次といった頻度で、具体的な事例をもって、グループ役職員に対して何度も繰り返し伝える施策を実施してまいります。

（1）業務運営態勢の構築

（既に実行している取組み）

- ・ 2022年7月、銀証連携検討委員会を新設し、ちばぎん証券の収益目標を凍結いたしました。また、千葉銀行によるちばぎん証券へのお客さまの紹介を原則停止し、2022年8月には仕組債の新規販売を全面停止いたしました。
- ・ 2023年4月、お客さまの最善の利益の追求及び利便性の向上のための4大施策として以下を開始いたしました。
 - （i）資産運用ポータルサイトの構築によるお客さまの金融リテラシー向上
 - （ii）アプリ投信をはじめとする利便性の高い非対面チャネルの提供
 - （iii）投信手続きのペーパーレス化による「丁寧な説明/納得感のある提案」への特化
 - （iv）提案ツール「おかねのバスケット」活用による高度なコンサルティング提案の導入
- ・ 2023年4月、金融商品販売だけでなく、ローンや遺言信託等、ライフプラン全般に対する個人の総合コンサルティングが可能なスペシャリストを育成する研修を開始いたしました。
- ・ 2023年4月、オンラインを活用した企業内大学「ちばぎんアカデミー」を開校いたしました。商品知識やコミュニケーション能力等のスキルアップに加え、倫理研修等も組み込み、リスクオーナーシップを醸成いたします。

（今後実行する取組み）

- ・ 2023年10月、千葉銀行における個人部門に対する収益目標を廃止し、お客さまの最善の利益の追求（FD：Fiduciary Duty）とお客さまへの CONTACT（活動量等）による評価体系に見直す予定です。
- ・ 2023年10月、お客さまがちばぎん証券との取引を希望する場合のみ、千葉銀行からちばぎん

証券へ紹介することといたします。また、千葉銀行がちばぎん証券に紹介したお客さまがちばぎん証券において成約することにより発生していた収益還元インセンティブを完全に撤廃いたします。

(2) 内部管理態勢の強化

ア. 営業部門（1線）の強化

(既に実行している取組み)

- 千葉銀行グループでは、内部通報制度について、2021年度下期以降、利用促進策を講じる等、通報しやすい環境整備に努め、通報件数は2020年度の8件から、2022年度には60件に大きく増加し、不適切な事務やハラスメント等の早期発見につなげております。
- 千葉銀行では各行員が悩みを社内チャットで気軽に相談できる「ちょっとライン」の設置、若手行員を対象とした月1回のセルフアセスメント、コンプライアンスやハラスメントに関する設問を含めた360度評価、所属長や上司による部下との1on1ミーティング等を実施しております。

(今後実行する取組み)

- エンゲージメントサーベイを実施し、一人ひとりのエンゲージメントの状況を測定し、人材育成政策に活用してまいります。
- 新任の内部管理責任者に対する実践研修を新設し、指導を強化してまいります。
- 適合性確認に必要なスキルの底上げをサポートするため、デジタル等を活用した適合性確認ツールの開発を検討してまいります。
- 千葉銀行で開始した行員向け相談窓口の設置や360度評価等の施策を、千葉銀行グループ全社へ拡大してまいります。

イ. 管理部門（2線）の強化

(今後実行する取組み)

- 2023年10月、最高リスク管理責任者（グループCRO）を管理本部長とし、管理本部長配下の組織として、既存のコンプライアンス・リスク統括部と品質管理部を統合して「コンプライアンス・リスク統括部」に一本化いたします。また、追加的に人員を再配置いたします。
- 「苦情・要望・問い合わせ」を貴重なお客さまの声ととらえ、誠実かつ真摯に向き合い、その真因分析を通じて得られた問題点を踏まえた、実効的なモニタリングを企画・実践するため、コンプライアンス・リスク統括部に「モニタリング室」を新設いたします。
- モニタリング室では説明状況等の行内記録や業務記録ビデオだけでなく、電話での確認やアンケートの発送によるモニタリングを実施し、取締役会や経営会議で議論した上で、経営改善に活かしてまいります。

ウ. 監査部（3線）の強化

(今後実行する取組み)

- 営業店監査では、お客さまへの説明状況等を担当者にヒアリングする等、お客さま本位の業務運営における実践状況を検証いたします。

- ・ テーマ別監査では、業務改善計画の進捗状況について、取締役会や経営会議に継続報告してまいります。
- ・ 監査部が各種会議への参加等により入手した情報が個別の監査計画策定段階で十分に活用されなかったことを踏まえ、実効的な監査手順が設定できる態勢を整備いたします。
- ・ 千葉銀行監査部によるちばぎん証券監査部への関与が十分でなかったことを踏まえ、ちばぎん証券監査部の態勢強化のため、千葉銀行監査部によるサポートを強化してまいります。
- ・ カルチャー監査を新たに導入し、「パーパス」及び「ビジョン」や、「役職員行動指針等」とのギャップ分析を実施していくとともに、これらの浸透を図っていくプロセスも監査してまいります。

(3) 経営管理態勢の強化

(既に実行している取組み)

- ・ 2022年2月、グループ会社管理規程を新設し、グループ会社の重要な業務執行について千葉銀行へ適時かつ適切に協議・報告を行う体制等、千葉銀行グループ全体の業務の適正を確保するための枠組みを再整理いたしました。
- ・ 2022年7月、銀証連携検討委員会を設置し、ちばぎん証券の収益目標の凍結、千葉銀行からの顧客紹介の原則中止、仕組債販売の停止等を決定してまいりました。
- ・ 2023年4月、グループガバナンスを一層強化するため、グループ戦略部を新設し、グループ会社から千葉銀行の経営陣への報告ラインを明確にする等、グループ会社の管理態勢を強化いたしました。
- ・ 2023年4月、ちばぎん証券に対する千葉銀行の関与が不十分であったことを踏まえ、ちばぎん証券の管理部門等の責任者として、千葉銀行から取締役や部長級の人材派遣を行いました。
- ・ 2023年8月、投信や保険商品等の商品選定プロセスについて、経営陣の関与を強化するため、経営会議に付議することといたしました。

(今後実行する取組み)

- ・ 2023年10月、「経営改善室」を新設いたします。経営トップの直属チームとして本部や営業店・グループ会社・お客さま・取引業者等に直接ヒアリングすることにより、最前線の事実を把握し、現場が見える状態で、改善策を経営陣に提言していく組織と位置づけております。
- ・ 2024年4月、取締役会の議長を社外取締役とする予定であり、社外取締役の客観的な視点による議案選定等により、取締役会のモニタリング機能を強化し、監督の実効性をより確保する態勢といたします。
- ・ 各グループCx0による取締役会への報告内容を見直し、グループ会社を含む各管理領域におけるお客さま目線での課題を検証・把握した上で、取締役会に定期的に報告することとし、グループCx0制のガバナンス機能を高めてまいります。
- ・ グループ会社の役員を対象にスキルマトリクスを導入するとともに、グループ会社の社長選任を千葉銀行の指名・報酬・経営諮問委員会への諮問事項といたします。また、経営人材の育成や外部人材の活用により適材適所を徹底し、グループガバナンス態勢を強化してまいります。
- ・ 既に千葉銀行でのグループ採用一本化及びグループ会社間の双方向の人事交流を開始しておりますが、これらの施策をより発展させ、千葉銀行グループとしての人材育成を戦略的に進め

てまいります。また、千葉銀行の経営陣とグループ会社の経営陣及び職員が直接コミュニケーションをとる機会を設けることで、グループ全体の状況を把握する態勢を強化してまいります。

II. ちばぎん証券に対する関東財務局による行政処分を踏まえた再発防止に向けた取組み

ちばぎん証券においては、経営管理態勢、業務運営態勢及び内部管理態勢の不備等の複合的な問題を原因として、仕組債の勧誘販売につき適合性原則に抵触する業務運営が生じるに至ったことについて重く受け止め、深く反省し、今後の改善に向けた取組みとして根本的な原因分析に基づき、再発防止策を含む業務改善計画を策定いたしました。

全役職員一丸となり、改善・再発防止策に取り組むとともに、実施状況及びその実効性を継続的に検証し、抜本的な内部管理態勢及び経営管理態勢の強化並びに適正かつ健全な業務運営態勢の構築に努め、お客さまをはじめ関係者の方々からの信頼回復に努めてまいります。

1. 根本的な原因分析

(1) 動機（収益偏重）

①収益を強く追及する経営陣の姿勢、②高く設定された収益目標の達成に向けたメカニズム（具体的には、年度計画等の策定に際し、収益目標達成のためには収益性の高い仕組債販売額の目標を高め設定する必要がある、また、リテールビジネスにおいてフロー収益への依存度が高く、営業担当者に過度なインセンティブを与え、強く収益達成を求めておりました。）、③個人に対する成果主義を重視した評価体系、及び④人材育成等の問題により、収益還元率の高い仕組債が選好され、お客さまへの適合性確認が不十分なまま仕組債をお客さまに販売する動機が形成されておりました。

(2) 機会（牽制機能不全）

①3線管理が十分に機能する状態ではなかったこと、②苦情対応につき不十分な面があったこと、③販売する商品の選定プロセスに問題があったこと、及び④千葉銀行による牽制機能についても十分に機能する状態ではなかったことから、仕組債の勧誘販売につき適合性原則に抵触する業務運営となる機会が生じておりました。

(3) 正当化（紹介元である銀行からのプレッシャー）

お客さまを紹介する側と紹介される側の力関係（千葉銀行及び株式会社武蔵野銀行（以下「武蔵野銀行」）の担当者との関係性）が要因となって、ちばぎん証券の担当者にとっての不適切な行動の正当化につながり、適合性や顧客属性の確認が不十分なまま仕組債への誘引に結び付く事例が発生しておりました。

(4) 経営管理態勢等

仕組債の販売収益は、ちばぎん証券の経営において重要であり、適合性原則を遵守するという観点がちばぎん証券の経営陣を含む全ての層において希薄になっておりました。適合性や顧客属性の確認が不十分なまま仕組債の勧誘が行われた背景には、紹介型仲介のインセンティブ構造を理解した上で、銀行に対して、適切な紹介型仲介の仕組みを十分に浸透させるための働きかけを行うことを怠ったちばぎん証券の経営陣の不作為が背景にあったものと考えております。

2. 再発防止策を含む業務改善に向けた取組み

(1) 経営管理態勢の強化

ア. 経営陣によるガバナンス強化

- ・ 千葉銀行出身役員及びプロパー役員に対して、証券ビジネスに関する知見や経営者としての視点を強化するための研修等を実施し、経営層のレベルの底上げを行ってまいります。
- ・ 取締役に対してスキルマトリクスを導入するとともに、サクセッションプランを策定し、計画的に経営人材を育成してまいります。
- ・ 公平性・透明性・専門性を確保するため、証券ビジネスに精通している社外人材を経営陣に招聘することを検討いたします。
- ・ 取締役会や各種委員会の実効性を高めるため、会議体の見直しや経営陣による活発な議論を促し、経営管理態勢やガバナンス態勢を強化いたします。

イ. 組織態勢の改革

- ・ 経営管理態勢や内部管理態勢の強化、お客さま本位の業務運営の徹底等を目的として、本部組織を改定いたします。
- ・ ちばぎん証券内において、幹部メンバーが重要な情報を共有するための会議体、社内改革やお客さま対応について全社的に議論を行うための会議体を整備いたします。
- ・ 支店長や本部に外部出身者を含む多様な人材を登用し、営業店マネジメント改革や本部業務運営態勢の高度化を行ってまいります。

ウ. 組織風土の改革

- ・ ちばぎん証券の目指す姿や戦略、諸施策についての経営陣からの発信を強化するとともに、職員やお客さまの生の声を収集することで、組織風土改革を行ってまいります。

(2) 業務運営態勢の構築

ア. 適合性の原則確認の強化

- ・ 適合性の原則に則った勧誘を正しく行うため、インタビューシートを導入するとともに、ちばぎん証券における適合性確認の方法と手順を正式に定め、適合性に係る判断基準を明確にいたします。
- ・ 当面の間、千葉銀行では、ちばぎん証券への能動的な顧客紹介を行わない方針ですが、お客さまの自発的なご意向に基づき千葉銀行がちばぎん証券に顧客紹介を行う場合は、インタビューシートを確認し、所定の基準を充足するお客さまのみちばぎん証券への紹介を可能とする運用といたします。武蔵野銀行では、ちばぎん証券への顧客紹介を継続する方針ですが、武蔵野銀行にて策定した紹介基準を充足したお客さまに限定するとともに、基準どおりに運用されているか確認し、不適切な顧客紹介を牽制する仕組みを導入いたします。

イ. 商品選定プロセスの高度化

- ・ 「資産管理型ビジネス」を目指していくという方針のもと、千葉銀行グループ内ではリスク許容度が相対的に高く、対面での深いアフターフォローを必要とするお客さまを対象としながら、中長期の国際分散投資を中心とした商品ラインアップを目指してまいります。こうした銀行系証券

会社としての顧客特性を踏まえ、金融庁より示された「資産運用業高度化プログレスレポート」や日本証券業協会より示された「合理的根拠適合性に係るガイドライン」等に即した商品導入態勢の整備や事後的検証を行っていく方針であり、外部コンサル等の知見を用いることも検討してまいります。

- ・ 商品選定における千葉銀行の関与を強化するため、ちばぎん証券が商品を導入する際は、千葉銀行の会議体に付議いたします。

ウ. 業績表彰制度・人事評価制度の見直し

- ・ 顧客紹介時・顧客紹介後の個別の収益還元を廃止・縮小する等、銀行に対する過度なインセンティブの見直しを実施いたします。
- ・ ちばぎん証券の業績表彰における担当者に対するインセンティブについては、目指すビジネスモデルに整合的となるよう、お客さまの真のニーズの把握、お客さまの課題解決提案に基づく営業基盤の拡大、お客さまアンケートの結果を重視いたします。
- ・ 個人の成果主義を是正するため、賞与査定や人事考課の手法について見直しを実施いたします。

エ. 人材育成体系・研修制度の見直し

- ・ ちばぎん証券として求める人物像について以下の3点を軸に検討し、人材育成体系を再構築いたします。なお、「Integrity」の考え方の全社的な浸透を最重視いたします。
 - 高い倫理観を持ち、お客さまに誠実かつ真摯に向き合えるアドバイザー（Integrity）
 - お客さま本位を実践できる、資産形成のプロフェッショナル（Professional）
 - 自己変革・組織変革に向け、向上・成長を続けるチャレンジャー（Challenge）

(3) 内部管理態勢の強化

ア. 営業部門（1線）の強化

- ・ 専担の内部管理責任者を全営業店に配置し、取引承認権限を集中させることで、1線における牽制機能を強化いたします。
- ・ 内部管理責任者を統括する組織として「内管統括部」を新設し、本部主導により全社統一的な対応を強化いたします。
- ・ 内部管理責任者の任命の目安となる適格基準の新設を検討いたします。

イ. 管理部門（2線）の強化

- ・ 2線であるコンプライアンス部門において、苦情対応・モニタリング・お客さま本位の業務運営を強化いたします。特に、FDの所管部であるコンプライアンス部品質管理グループが、「勧誘・販売態勢」、「商品」及び「人材」の3つの視点から態勢整備、モニタリング、検証・分析を行ってまいります。

ウ. 監査部（3線）の強化

- ・ 3線である監査部において、従来からの形式的な監査手法を改め、「お客さま本位の業務運営」や「適合性原則の遵守」の状況等の検証を中心とするほか、2線が実施するモニタリングの適切性を検証する等、実効性のある内容となるよう抜本的に見直しを実施いたします。なお、内部監査を高度化させていくための方針や実施内容の見直しについて、外部コンサル等の知見を活用する

予定です。

エ. 苦情対応の強化

- ・ 苦情発生後の真因分析及び再発防止策等の策定を行い、各委員会等での報告により経営陣の苦情認知度を高め、対応を強化いたします。

オ. 銀行による牽制の強化

- ・ ちばぎん証券の内部管理態勢を再構築していく中で、慎重に商品導入を行う観点から、千葉銀行や連携先である武蔵野銀行がちばぎん証券の導入商品をモニタリングする態勢を検討いたします。
- ・ 千葉銀行と経営上の諸課題に関する議論を行い、また、千葉銀行に重要な事項を適時かつ適切に協議・報告する態勢を整備いたします。

III. 法令等の遵守及び適正かつ健全な業務運営を前提とした、証券子会社を含むグループとしての銀証ビジネスモデルの構築

1. ちばぎん証券のビジネスモデルの概略

- ・ ちばぎん証券は、地域のお客さまの資産運用のアドバイザーとして、お客さま一人ひとりのより豊かで安心な人生の実現に貢献する企業を目指し、「資産管理型ビジネス」への転換により、お客さま本位の業務運営やお客さまの最善の利益の実現を目指してまいります。
- ・ 千葉銀行グループの証券会社として、千葉銀行グループ内ではリスク許容度が相対的に高く、対面での深いアフターフォローを必要とするお客さまを対象とし、投信・債券・ファンドラップ・株式等、中長期の国際分散投資を中心とした商品ラインアップを目指してまいります。
- ・ 新たなビジネスモデルの実現に向け、現中期経営計画期間（2023年度から2025年度）は、千葉銀行からの能動的な顧客紹介を受けず、既存のお客さまへのアフターフォローに注力し、信頼関係の修復に努めながら、課題であった経営管理態勢及び内部管理態勢の強化、社内教育に最優先で取り組んでまいります。
- ・ 上記の社内態勢整備の状況を踏まえながら、次期中期経営計画以降（2026年度から）、新たなビジネスモデルを定着させ、黒字化を目指してまいります。

2. 千葉銀行とちばぎん証券の今後の関係性

- ・ 千葉銀行は、前述のちばぎん証券の新たなビジネスモデル実現に向けた取組みを今後も全面的に支援してまいります。
- ・ 現在の協力体制を継続し、銀証連携検討委員会において両経営陣でその状況を共有いたしてまいります。
- ・ 千葉銀行として、新しい提案ツール導入やデジタル化により、お客さまとじっくりと対話する時間を捻出し、お客さま起点の伴走型支援を実現してまいります。ちばぎん証券の機能をお客さまへの価値提供におけるサービスラインアップの一つとして、お客さまが必要とする場合に限り紹介を行うことをルールで明確化し、グループ一体となってお客さまの豊かなライフスタイル実現に貢献してまいります。
- ・ お客さまのポートフォリオ全体をまとめて見える化する等、お客さまの利便性向上を目指して、千葉銀行の「ちばぎんアプリ」を通じたちばぎん証券との連携を進めてまいります。

IV. 関与者に対する処分について

1. 千葉銀行

- 金融商品取引法第 51 条の 2 に基づき、仕組債の勧誘販売に係る金融商品仲介業務に関し、投資者保護上の問題が認められる事態に至った関係役員の責任を重く受け止め、以下の役員に対し、役員報酬の減額を実施いたします。

取締役会長（代表取締役）	佐久間 英利	月額報酬の 50%×6 ヶ月
取締役頭取（代表取締役）	米本 努	月額報酬の 50%×6 ヶ月
取締役専務執行役員	山崎 清美	月額報酬の 20%×3 ヶ月

- なお、佐久間取締役会長（代表取締役）は、2024 年 3 月 31 日をもって会長職及び代表取締役を辞任し、同年 6 月に開催される定時株主総会終結の時をもって取締役を辞任する予定です。
- また、次の退任役員については、以下の相当額の返上を要請し、了解を得ております。

元代表取締役副頭取	稲村 幸仁	月額報酬の 30%×3 ヶ月
元取締役専務執行役員	篠崎 忠義	月額報酬の 50%×6 ヶ月
元常務執行役員	高山 一佳	月額報酬の 50%×6 ヶ月
元常務執行役員	宮城 和彦	月額報酬の 20%×3 ヶ月
元常務執行役員	関 浩	月額報酬の 20%×3 ヶ月
元常務執行役員	戸塚 有彦	月額報酬の 20%×3 ヶ月

2. ちばぎん証券

- 金融商品取引法第 51 条に基づき、仕組債の勧誘販売につき適合性原則に抵触する業務運営の事態に至った関係役員の責任を重く受け止め、以下の役員に対し、役員報酬の減額を実施いたします。

取締役社長（代表取締役）	稲村 幸仁	月額報酬の 50%×6 ヶ月
取締役	土屋 勇人	月額報酬の 30%×3 ヶ月
取締役	多田野 耕平	月額報酬の 20%×3 ヶ月

- また、次の退任役員については、以下の相当額の返上を要請し、了解を得ております。

元代表取締役社長	木村 理	月額報酬の 100%×6 ヶ月
元代表取締役会長・社長	花島 恭一	月額報酬の 30%×3 ヶ月
元常務取締役	前田 守	月額報酬の 30%×3 ヶ月
元常務取締役	澁谷 章男	月額報酬の 30%×3 ヶ月
元取締役	石井 浩	月額報酬の 10%×2 ヶ月

V. お客さまをはじめとする関係者に対するご説明

1. お客さまへのご説明

千葉銀行がちばぎん証券に紹介して仕組債を保有しているお客さま等に対して、1先1先、多大なるご心配、ご迷惑をおかけしていることの謝罪並びに本業務改善命令を受けた原因及び内容のご説明を引き続き行ってまいります。また、お客さまからのご質問に対しては、1件1件丁寧に対応してまいります。

2. 今後について

今後、業務改善計画を着実に実行し、千葉銀行及びちばぎん証券の取組みについて各社のWebサイトにおいて適時かつ適切に報告してまいります。

以 上