

株式会社池田泉州ホールディングス 2025年度 決算説明会 質疑応答要旨

2026年6月2日（火）に開催した決算説明会における質疑応答要旨です。

Q:預金について、預貸率は83%となっている。地域的にこれから貸出需要も強いと思うが、預金が十分なのか教えてほしい。

また預金の収益性について、RORAの管理上どのように織り込んでいくのか？実質金利との関係も含めて教えてほしい。

A:足元、貸出・預金ともに順調に伸びている。第6次中期経営計画の中でバランスシートを拡大する上で、一番の鍵となるのは預金であり、プライシング拡大に伴って預金が伸びていくかどうかである。

資料23ページに記載しているとおり、基盤・共感という切り口で、個人預金は1,100億円の増加を計画している。これは金利を付けて集めるものではない。

共感という観点では、例えば、昨年夏にこどもの夢応援定期の取り扱いを開始した。預金残高の一部からこどもを支援する団体に寄付をする商品だが、それなりの預金残高を積み上げることができた。また、BaaSの提供は来年以降になり、どれだけの預金が集められるかは我々だけの話ではなく、阪急阪神ホールディングス様と検討していくことになる。ここ最近、他の金融機関もインフラ企業とのBaaS提携を進められている。阪急阪神ホールディングス様も当然インフラ事業をやっておられるが、それ以外にエンターテインメントのコンテンツもかなり充実している。大阪だけではなく、全国展開されているコンテンツもあり、そのあたりは非常に楽しみである。このような形で、金利を付けない預金を集めていく。

法人預金は600億円の増加を計画している。貸出シェア通りの債務者預金を維持できていないので、ここは現場がお客さまとコミュニケーションをとって、貸出シェアと預金シェアをイーブン程度にする営業を行っていく。

一定程度金利を付けて預金を強化するという切り口では、個人預金で300億円の増加を計画している。本年2月から3ヶ月間、少し金利を付けた定期預金を販売した。当初予定よりも早めに取り扱いを終了しないといけなくらい、想定よりも預金が集まった。金利を付ければ一定程度預金が集まること分かったが、金利を付けるとその分コストを払うことになり、このバランスをいかに取っていくかが、経営陣として考えるべきことである。

実質金利とRORAの関係は非常に悩ましい。実質金利という考え方がここ数年あまりなかった。資料23ページに記載している基盤・共感という観点での預金獲得施策であれば、実質金利を考えながら運用していけばよいと思う。ただ、法人・公共で獲得する預金残高3,000億円は、地公体や大企業向けの預金であり、特に大企業向けについて、貸出は貸出、預金は預金という形で割り切らないといけない。従来型の実質金利という考え方で採算管理は難しいと思う。

Q:有価証券について、ラダー型ポートフォリオを構築するのであれば、満期保有で対応した方が含み損の心配もない。満期保有残高が、この先横ばいとなっているのは何故か？

A:満期保有の場合、流動性リスクをどう考えるかが大きな観点である。全て満期保有で対応した場合、流動性に懸念が生じた際に打ち手を考える必要が出てくる。その他有価証券と満期保有で、一定の

バランスを取って対応する。満期保有で対応する金額はこの程度というラインを決めて、有価証券全体のポートフォリオをどうするかという考え方である。

Q:流動性リスクは規制面、それとも実態面で懸念しているのか？

A:両方である。

Q:01銀行について、26年度にかけて赤字が増える中で、27年度には黒字化し、28年度は30億円程度の黒字に見える。急速に利益が増加する要因は？

A:今回お示している第6次中期経営計画において、28年度には300億円の連結当期純利益を計画しているが、01銀行の28年度の黒字部分は300億円に織り込んでおらず、±ゼロで見ている。26年度の赤字が28億円となっており、25年度より赤字幅が拡大する計画になっている。足元の貸出の状況においては、赤字幅が拡大するかというと、むしろ縮小していく可能性が高い。それは貸出残高が増えないことで、信用リスクが顕在化しないからである。ただ、そうなると27年度・28年度までに貸出残高が積めていないことになり、黒字化できなくなる。黒字化するところまでいかに貸出残高を積み上げていくか、というのが今の大きな課題である。実行ベースの数字を見ると、1社あたりの融資金額自体は、当初計画よりもプラスになっている。融資社数をいかに伸ばしていくかが、01銀行の貸出残高積み上げの鍵になる。

昨年7月に開業したが、01銀行の認知が不足しているのは事実である。これまではプラットフォームとの連携を中心としたビジネスを考えていたが、その一方で足を使った営業もしていけない。オンラインだけではなく、オフラインでの活動も必要である。具体的には、例えば税理士法人や商工会議所を訪問して、01銀行の内容を説明し、ご資金の相談があれば01銀行を紹介してもらうという営業である。今、皆さまにまず知ってもらうという取り組みを一生懸命やっているところである。加えて、データをためて与信モデルを高度化させることにも注力しており、いずれにしても開業後3年での黒字化を目指している。

Q:池田泉州・滋賀アライアンスについて、持合比率が0.5～1%になっている。アライアンスとして資本提携しない、もしくはもう少し比率を上げて持ち合うということも考えられたと思う。この比率に落ち着いた背景を教えてください。

A:各地域でアライアンスが締結されているが、効果が測りにくい事例もあったと思う。資本が伴わないと、提携をした時は前向きになるが、時間の経過とともに当時の担当者が交代すると意識が薄れてくる可能性が出てくる。今回の池田泉州・滋賀アライアンスは資本が伴っているので、それぞれが覚悟を持ってアライアンスを成功させていこうという気持ちが表れている。0.5～1%は少額ではないかということだと思うが、これで終わりというのを決めたわけではない。これから滋賀銀行様と実のある協議をしていくなから、実行性が上がり、もう少し持合比率を上げるという共通認識が出来れば、その方向になるかもしれない。

Q:デジタルコア人材とデジタルベース人材の内容を教えてください。また、デジタルベース人材を200名程度増やす計画だが、デジタル人材の採用も難しい中で、ここまで増える要因も教えてください。

A:第6次中期経営計画を策定する際、当社のデジタル人材はどれくらい必要なのかというところから考えた。デジタルベース人材はITパスポートを保有していれば該当するというものではなく、ITパスポートの保有に加え、各拠点で十分な業務経験を積んでいる人材という基準を設けている。デジタルコア人材

は少ししか増えないように見えるが、DX 推進を担う人材であり、かつ、業務の効率化を主導するような能力がある人材である。このような人材を毎年認定していく。特にデジタルベース人材については、本部・営業店の各拠点でどれくらい必要なかを算出した上で、かつ、誰を対象者にするかということを組み合わせて人材育成している。デジタルベース人材を 200 名程度増やすのは必要な人数からの逆算であり、指名をしながら育成していく。

今働いている人材の能力をアップさせるということであり、中途採用で 200 名程度増やすというものではない。

以 上