

サステナビリティへの取り組み

当行グループは、「京葉銀行グループサステナビリティ方針」に基づき、持続可能な社会の実現と当行グループの企業価値向上の両立を目指し、サステナビリティを巡る課題解決に取り組んでおります。

京葉銀行グループサステナビリティ方針

京葉銀行グループは、金融仲介機能の発揮とお客さま本位の良質なサービスの提供等を通じて、気候変動等の環境問題をはじめとするさまざまな社会的課題の解決に取り組み、地域経済の発展と当行グループの企業価値向上の好循環サイクルを創出し、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

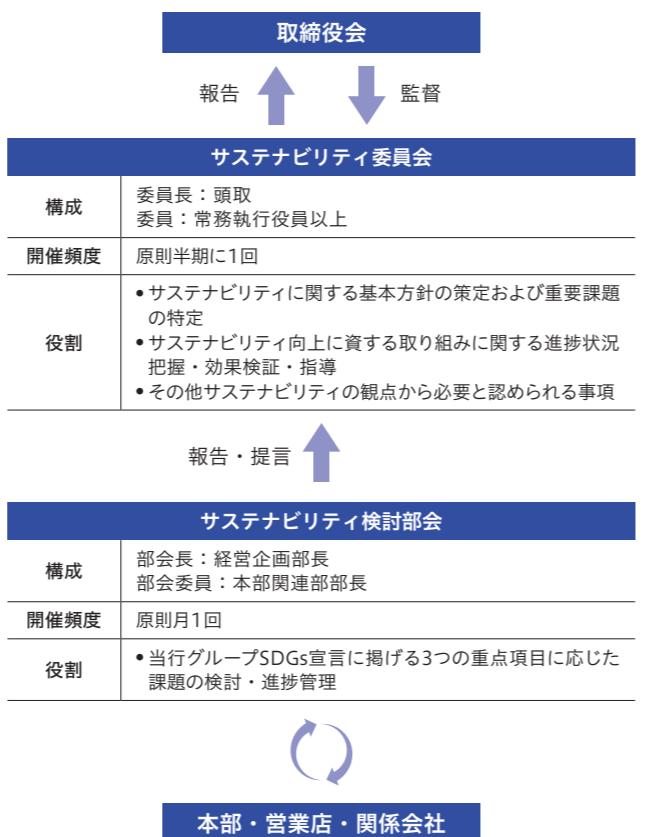


サステナビリティ推進体制

サステナビリティへの取り組みを強化し、中長期的な視点による経営戦略の構築と各施策の実効性向上を図るため、頭取を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置しています。同委員会を原則として半期に1回開催し、サステナビリティに関連する事項について協議・検討を行い、取締役会に報告する体制としています。併せて、サステナビリティを巡る課題への具体的な対応について組織横断的に検討するため、下部組織として「サステナビリティ検討部会」を設置しています。

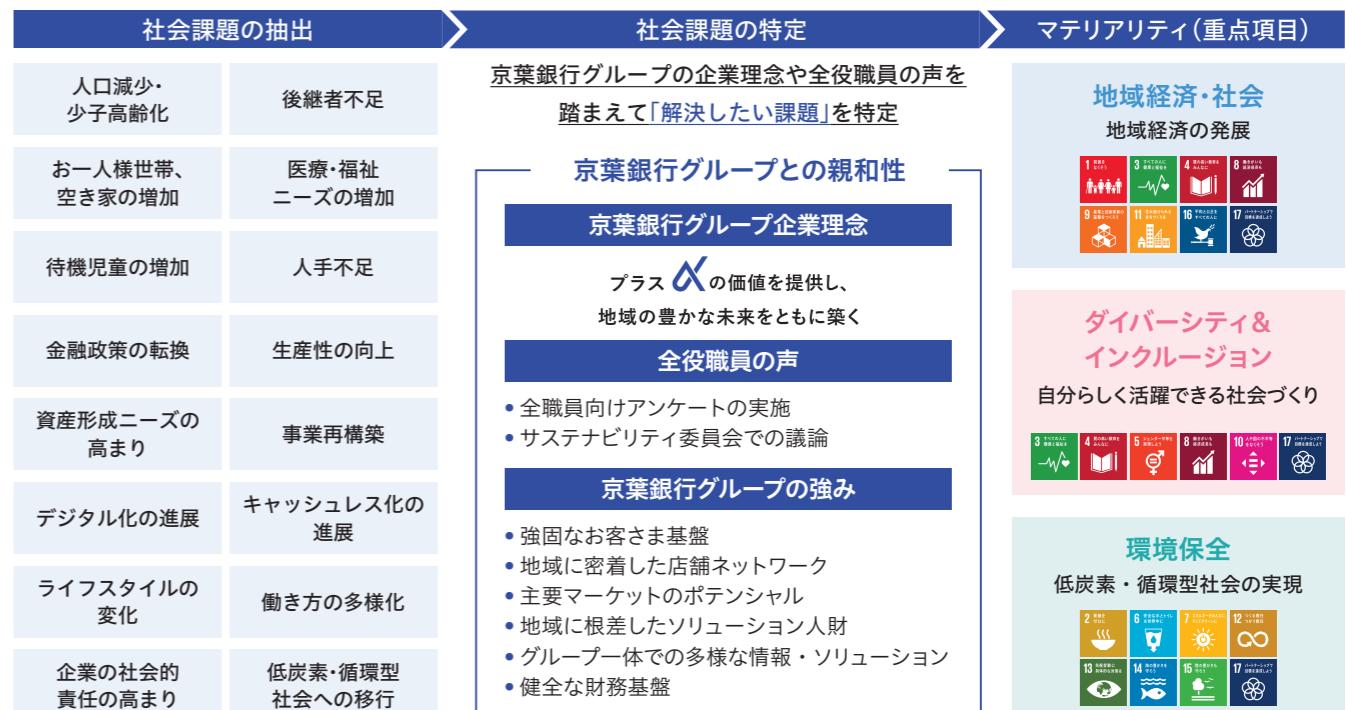
サステナビリティ委員会における主な協議・検討事項（2024年度）

- ・サステナビリティKPIの進捗状況
- ・地域共創ソリューションの取組状況
- ・女性活躍推進の取組状況
- ・環境省の地域課題発掘支援プログラムへの参加
- ・企業理念浸透策の取組状況



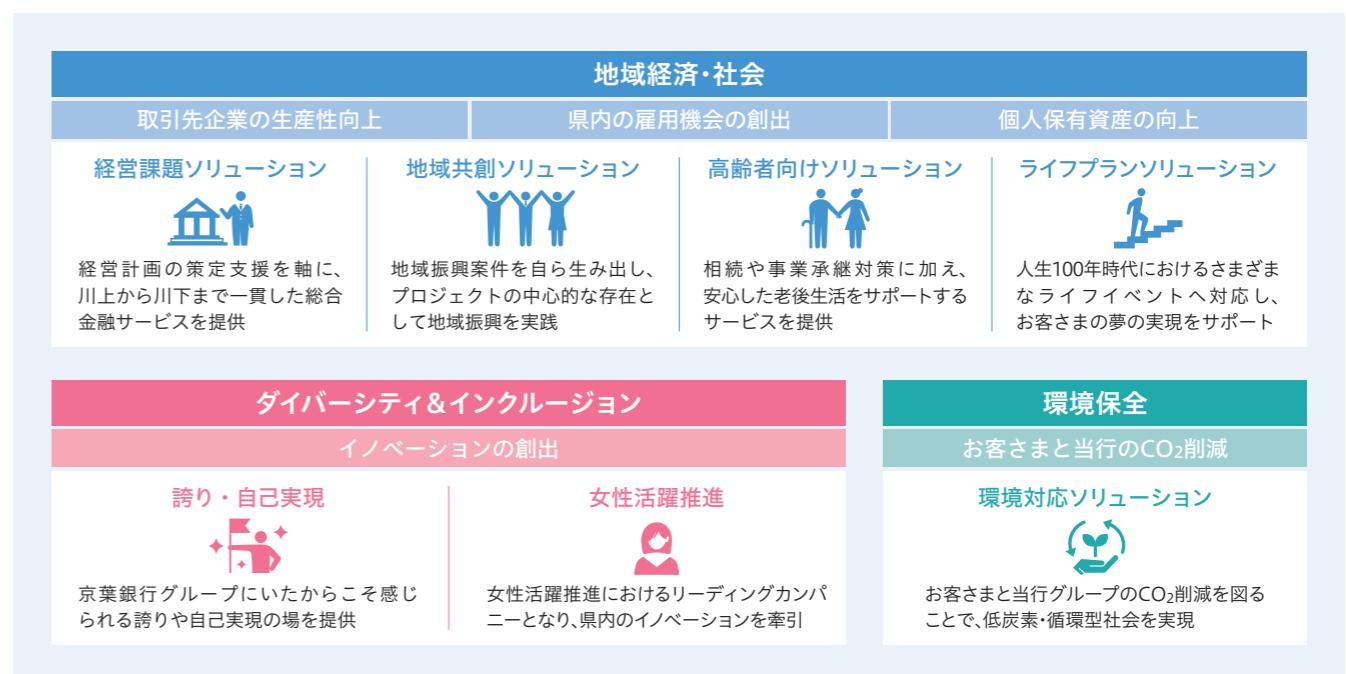
マテリアリティ（重点項目）の特定プロセス

社会課題の解決に向けた取り組みを一層推進するため、当行グループとの親和性を踏まえて解決に挑戦するべきマテリアリティ（重点項目）を特定しました。



提供していきたい主な価値

3つのマテリアリティ（重点項目）に対して、多様なステークホルダーと具体的なアプローチにより、地域の豊かな未来をともに築いてまいります。



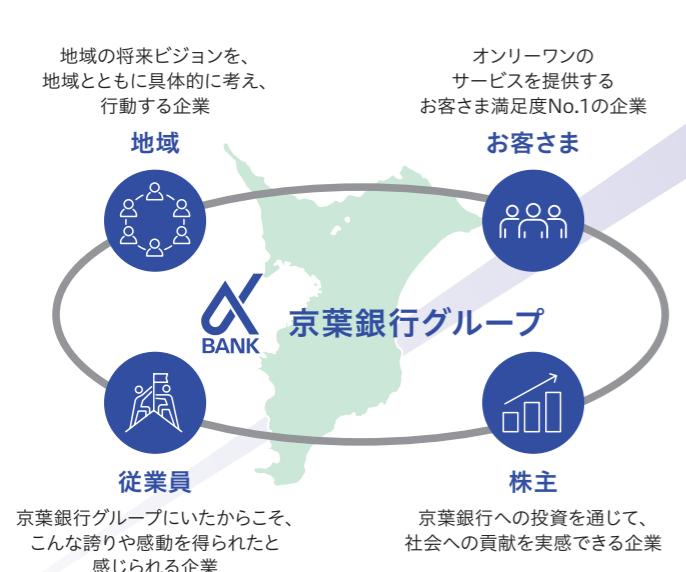
長期ビジョン

2033年3月の創立90周年に目指す姿

お客さま満足度No.1のソーシャル・ソリューショングループ

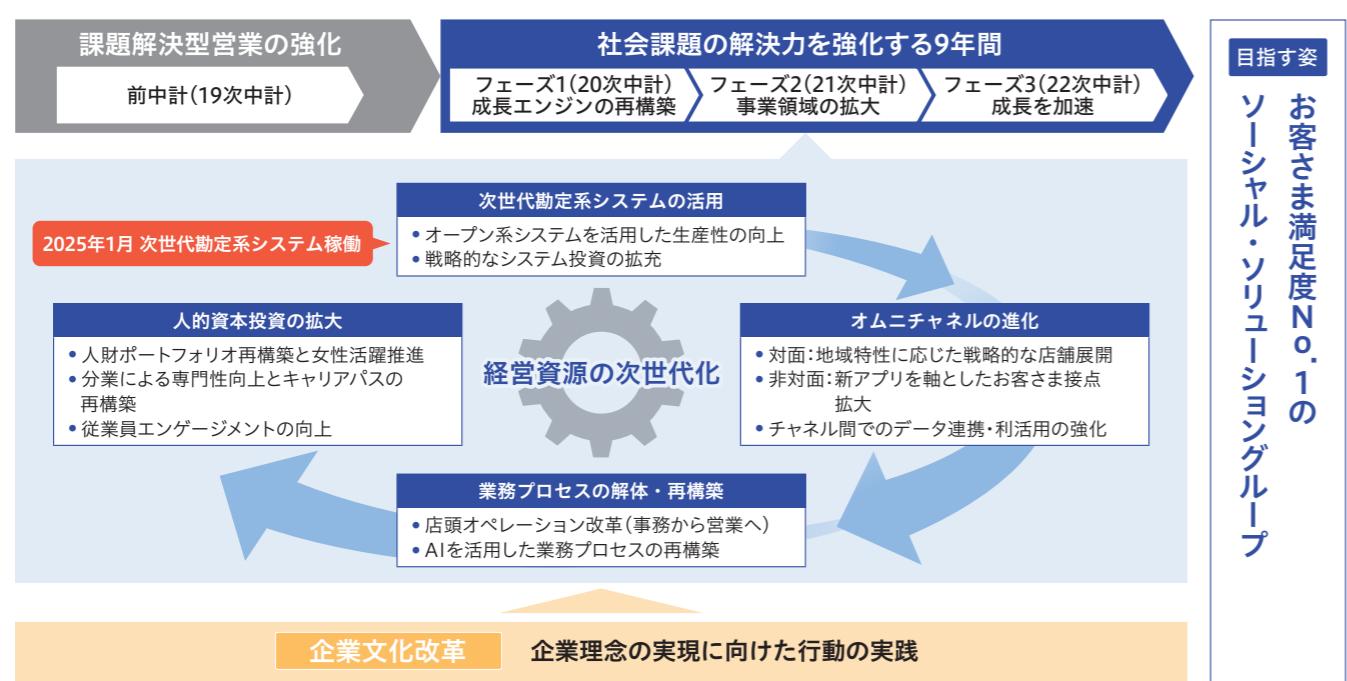
長期ビジョンに込めた想い

- 私たちの使命は、いつの時代も「地域の豊かな未来をともに築く」ことです。
- 社会課題の解決を起点にすべてのステークホルダーのエンゲージメント向上と京葉銀行グループの企業価値向上の両立を実現します。



長期ビジョンにおける重点テーマ

次世代勘定系システムの稼働や人的資本投資の拡大など、これまで積み上げてきた経営資源の次世代化を加速させ、社会課題の解決を起点にプラスαの価値を提供する「お客さま満足度No.1のソーシャル・ソリューショングループ」の実現を目指してまいります。



中期経営計画

第20次中期経営計画 計画期間：2024年4月～2027年3月（3年間）

第20次中期経営計画は、長期ビジョンのフェーズ1として、社会課題の解決力強化に向け、成長エンジンの再構築を図る3年間と位置づけ、4つの基本戦略を推進しております。また、ターゲットとして、サステナビリティKPIと財務KPIを設定しておりますが、第20次中期経営計画が順調に推移していることに加え、これまで計画に織り込んでいた日本銀行の政策変更による影響などを踏まえ、2025年2月に財務KPIを上方修正しました。これらのKPIを実現することで、社会価値と経済価値の両立による企業価値の最大化を目指してまいります。



		実績 (2024年度)	中計目標 (2026年度)	長期目標 (2032年度)
財務KPI	資本効率性	連結ROE*1	4.5%	4% ⇒ 5.5% 6% ⇒ 8%以上
	収益性	連結当期純利益	127億円	120億円 ⇒ 160億円 200億円 ⇒ 300億円以上
	健全性	連結自己資本比率	10.7%	10%台
地域経済・社会	ビジネスマッチング件数	1,466件	3年累計 4,000件	—
	経営計画策定サポート先数*2	935先	1,200先	—
	事業承継ソリューション件数*3	148件	3年累計 500件	—
	地域共創ソリューション件数*4	198件	3年累計 400件	—
	預かり資産残高	6,157億円	6,500億円	—
サステナビリティKPI	相続関連商品成約件数*5	527件	3年累計 2,000件	—
	従業員エンゲージメント*6	81.0%	80%以上を継続	—
	女性管理職比率	9.7%	12%以上	30%以上
	ESG関連投融資実行額*7 うち環境分野向け	5,878億円 2,683億円	—	2030年度目標 14,000億円 7,000億円
環境保全	CO ₂ 排出量削減率*8	26.0%削減	—	2030年度目標 50%削減

*1 株主資本ベース

*2 経営改善計画を含む経営計画策定支援先数

*3 事業承継、M&Aの支援件数

*4 産学連携、企業誘致などのソリューション提供件数

*5 遺言信託、資産整理、家族信託などの成約件数

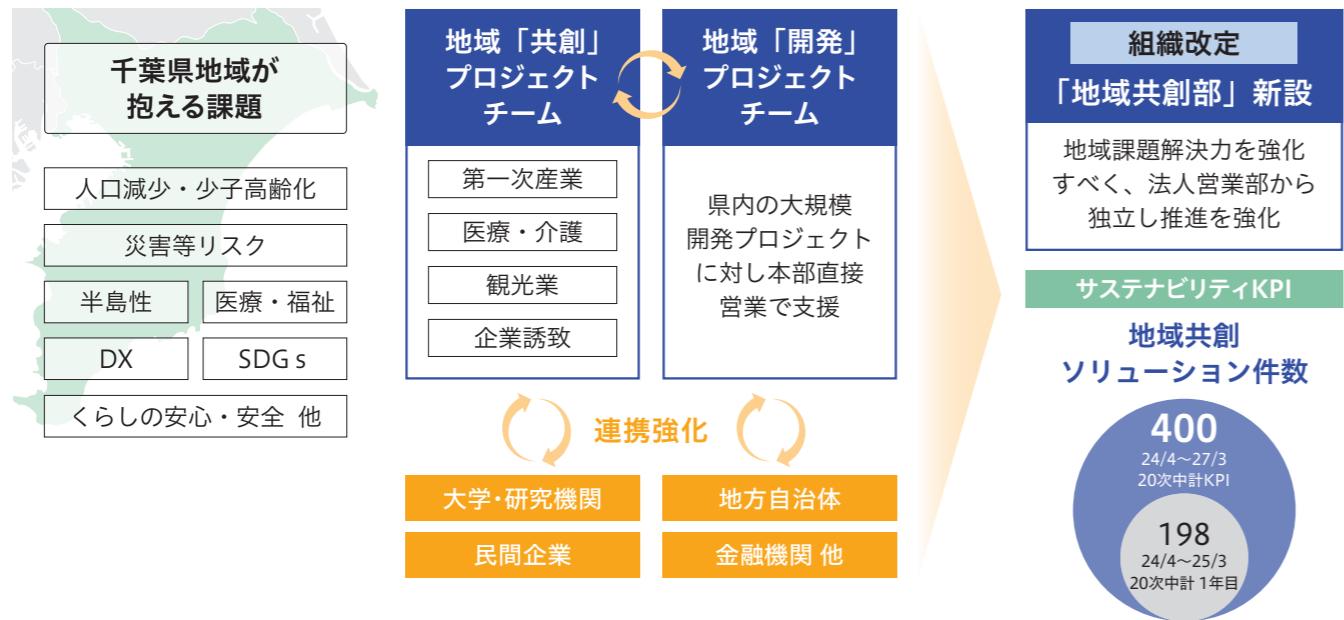
*6 従業員エンゲージメント調査にて「当行で働くことに満足」と評価した行員の比率

*7 環境分野向け、医療・介護分野向け投融資等、ESGに資する投融資における2021年度からの累積実行額

*8 2013年度比
※目標を7,000億円から14,000億円に上方修正し、環境分野向けを新設

中期経営計画 基本戦略① オンリーワンの課題解決型営業 地域共創ソリューション

まちづくりの視点で地域社会とのリレーションを強化することで、魅力のあるまちづくりに貢献してまいります。



第一次産業支援の取り組み

日本酪農発祥の地である千葉県の魅力を国内外へ発信

お客様同士のビジネスマッチングを目的とした商談会へ積極的に参加し、全国から集うバイヤーを紹介するなど、株式会社須藤牧場の販路拡大を支援しました。当社は、国内でわずか数%の希少な乳牛を飼育し、この牛から採取したミルクや加工品を販売しているほか、通常は複数の乳牛から採取したミルクを混ぜ合わせるところ、乳牛1頭ごとに採取したミルクをボトルへ充填し販売する取り組みも行っております。こうした良質で手間を惜しまない独自性に富んだ製品に関して、国内での販売先のみならず、国外での販売を行う事業者の紹介も行いました。

今後も牧場などの一次産業の持続可能な経営に向けた支援を行い、地域経済活性化につなげてまいります。



医療・介護の取り組み

四街道市と高齢者支援に係る連携協定を締結

「地域の高齢者支援」という課題を共有するため、四街道市内にある地域包括支援センターの職員と当行行員による共同勉強会を開催したほか、同センターによる行員向け「認知症サポーター養成講座」を受講するなど連携を深めてまいりました。こうした活動を継続・発展させ、地域の高齢者支援に関して、さらなる体制強化を図るため、2024年12月、「高齢者支援に係る連携協定」を締結しました。

同市の地域包括支援センターと緊密に連携しながら、高齢者が「長く、健康に、安心して暮らせる」地域社会づくりを目指してまいります。



観光支援の取り組み

佐原商家町ホテルNIPPONIAの開業を起点に来場者数*累計10万人達成

佐原信用金庫とともに出資している観光まちづくり会社、株式会社NIPPONIA SAWARAを通じて、香取市佐原地区の歴史的な資源を活用した地域振興に、継続的に取り組んでいます。

2018年3月、客室数4室から開始した古民家ホテルが、現在は14室まで拡大したほか、レストランやパンケット等もオープンするなど、街に賑わいをもたらす事業をサポートした結果、香取市佐原地区への来場者数*が累計10万人を達成しました。また、佐原地区で起業する事業者向けに、宿泊施設YATA棟の一部を改装し店舗として提供するなど、スタートアップ支援も行いました。今後も、同地区的魅力向上と観光関連産業の活性化をサポートしてまいります。



* 2018年3月以降の宿泊施設、レストラン、パンケット等の利用者数

企業誘致の取り組み

千葉県内の地域開発情報を収集し、千葉県外から企業を誘致

各自治体などと連携し地域の開発情報の収集に努めるとともに、企業の事業拡大や移転などのニーズも積極的に収集しています。千葉県外に本社を構える企業の千葉県内への進出ニーズを捉え、交通アクセスが良好な千葉県北西部への大型物流施設の建築計画を支援しました。

千葉県は東関東自動車道をはじめ、常磐自動車道や京葉道路、国道16号など主要な道路に囲まれ、首都圏への広域配送にも適した立地であります。この恵まれた環境を活かし、県内企業の事業拡大支援に留まることなく、県外からの企業誘致を推進することで、誘致地域周辺の住宅需要の高まりや雇用確保など、新たな“企業”や“人”的流れの創出を後押ししてまいります。

連携強化の取り組み

「地域活性化起業人制度」を活用し、当行職員を栄町へ派遣

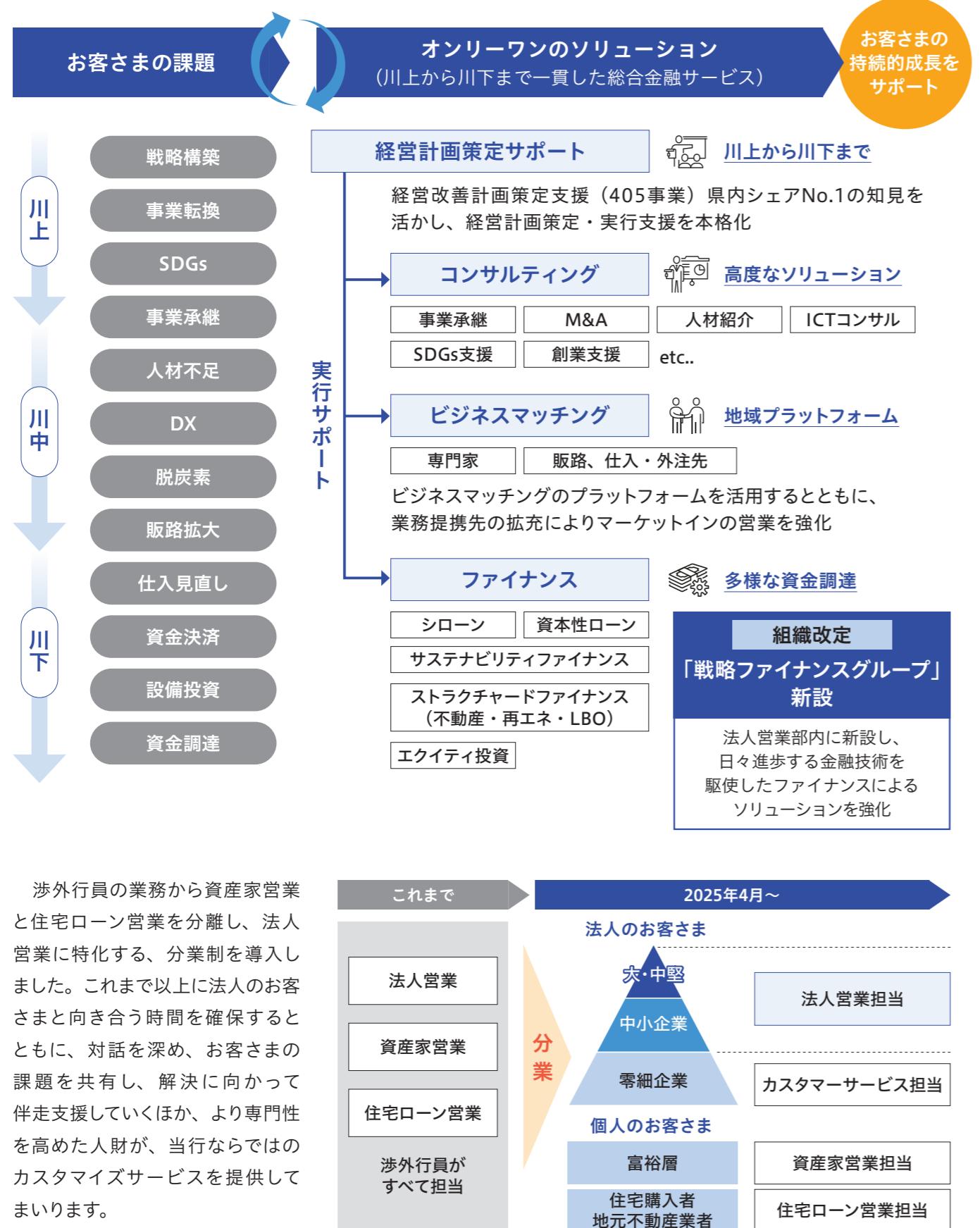
栄町と締結した包括連携協定に基づき、2025年4月、総務省が推進する「地域活性化起業人制度」を活用し、当行職員を栄町に派遣しました。同町では、若い世代の人口流出や出生率低下に歯止めをかけることが課題となっている中、今後、成田空港のさらなる機能強化は、新たな雇用創出の機会となり、働き手の居住地として成田市に隣接する同町の人口増加が見込まれております。当行は職員派遣を通じて、同町がより一層推進する定住・移住に関する重要政策について調整・推進支援を行い、持続可能なまちづくりに積極的に取り組んでまいります。



中期経営計画 基本戦略① オンリーワンの課題解決型営業

法人ソリューション

当行グループでは、法人のお客さまの課題に対し、川上から川下まで一貫した総合金融サービスを提供することで、付加価値の高い金融サービス、オンリーワンの課題解決型営業へつなげてまいります。



涉外行員の業務から資産家営業と住宅ローン営業を分離し、法人営業に特化する、分業制を導入しました。これまで以上に法人のお客さまと向き合う時間を確保するとともに、対話を深め、お客様の課題を共有し、解決に向かって伴走支援していくほか、より専門性を高めた人財が、当行ならではのカスタマイズサービスを提供してまいります。

お客さまとのリレーション強化への取り組み

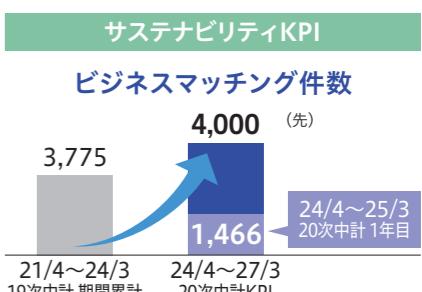
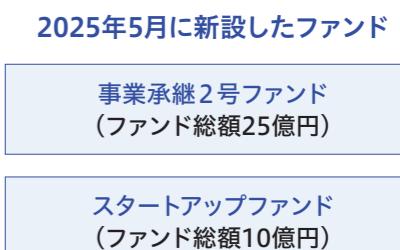
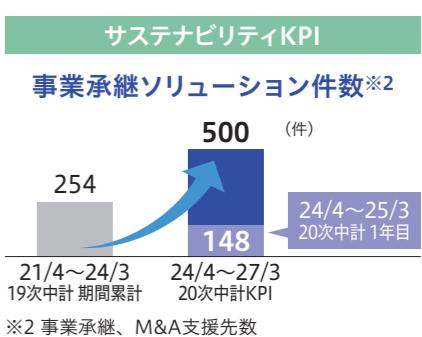
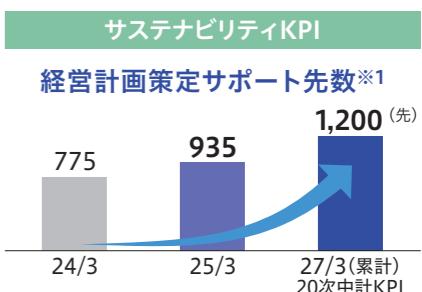
経営計画策定サポート

お客様の経営改善計画策定支援 (405事業)において、県内シェアNo.1の知見を有しています。また、グループ会社の京葉銀キャピタル&コンサルティングとの連携による経営計画策定支援を開始するなど、お客様のさらなる成長につながるよう、伴走支援してまいります。

経営改善計画策定支援 (405事業) 2024年度実績



策定件数 県内No.1



事業承継・M&Aサポート

社会課題である後継者不足への対応を強化するため、外部機関への派遣や本部専門チームの増員を行っており、お客様に最適な事業承継ソリューションを提供しています。また、LBOローンやファンドを通じたエクイティ投資を拡大することで、地域経済の成長と雇用維持・拡大を支援してまいります。

資金調達サポート

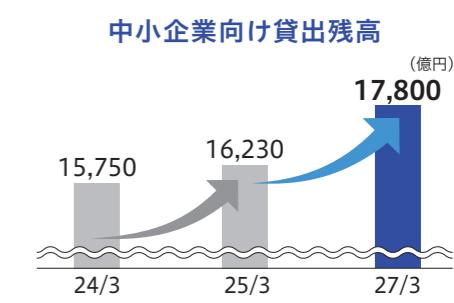
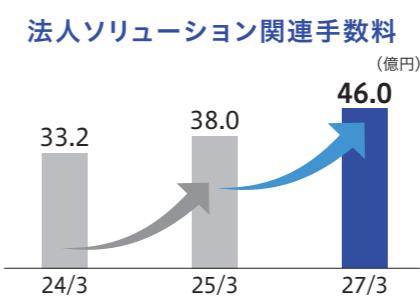
取引先企業のライフステージにおけるさまざまな課題にお応えするため、多様な資金調達の手段を提供しています。2025年5月に京葉銀キャピタル&コンサルティングと共同で、事業承継2号ファンドおよび、当行グループ初となるスタートアップファンドを設立するなど、社会課題解決を志す企業へのエクイティ投資を通じ、新たなビジネスモデル創出を支援してまいります。

ビジネスマッチングサポート

法人営業部内にビジネスマッチング専担者を配置し、お客様の潜在的なニーズや課題に対して最適なソリューションを提案するため、能動的なマッチングに注力しています。引き続き、課題解決や新たな取引先開拓につなげるため業務提携先の拡大に努めてまいります。

当行ならではのカスタマイズサービス提供の効果

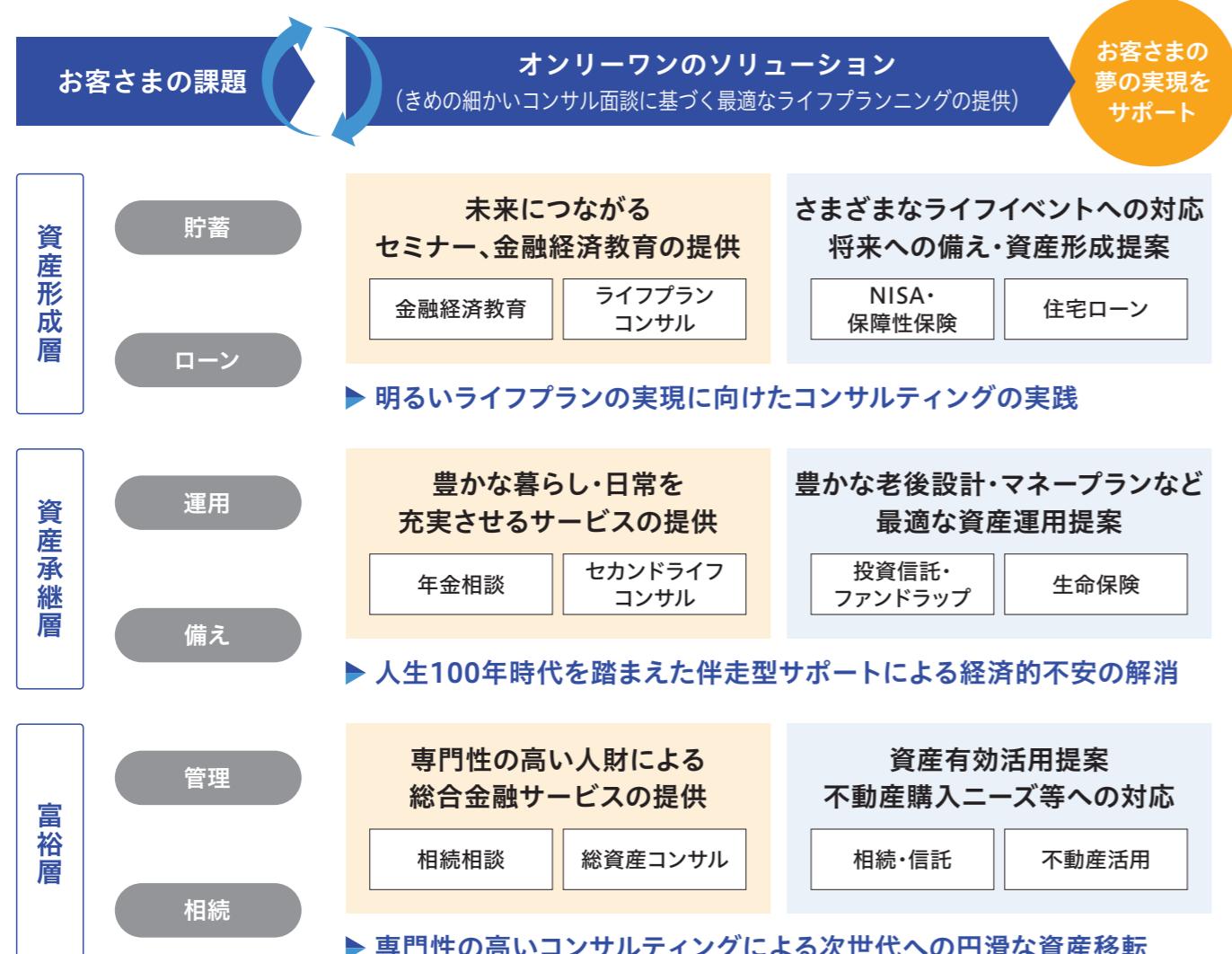
経営計画策定を起点に、高度なソリューションや多様な資金調達の手段を提供するとともに、ビジネスマッチングの機会を創出することで、お客様の持続的成長をサポートしてまいります。



中期経営計画 基本戦略① オンリーワンの課題解決型営業

個人ソリューション

当行グループでは、人生100年時代において、個人のお客さまの一生涯におけるさまざまなニーズに対応し、お客さま一人ひとりのライフプランに沿った夢の実現をサポートしてまいります。



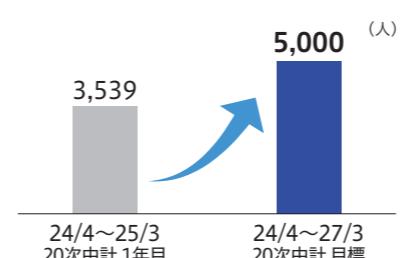
事務と営業の分業化を進め、富裕層に特化した資産家営業担当者を新設するなど、人財の質と量の向上を図り、お客さまにより専門性の高い、良質なサービスを提供する体制を構築してまいります。また、「資産有効活用グループ」を法人営業部から個人営業部へ移管し、個人のお客さまの金融資産のみならず、不動産活用も含めた総資産営業を強化してまいります。



お客さま接点の拡大・強化

未来につながる金融経済教育に積極的に取り組んでいるほか、年金や相続に関する相談会を拡充し、対話を深め、お客さまをよく知ることで、ライフステージに応じた最適なコンサルティングを提供しています。

金融経済教育の参加者数



年金相談会の参加者数



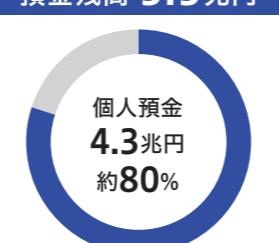
相続相談会の参加者数



当行の強みを活かしたサービス展開

個人預金が預金残高の約8割を占めるとともに、住宅ローンが貸出金残高の約4割にのぼるなど、個人分野への強みを存分に活かしたサービスを展開しています。

預金残高 5.5兆円



年金・相続相談会

■ 質の高いコンサル面談

- ・社会保険労務士の資格保有者による年金相談会
- ・信託銀行出身者による相続相談会

リアルチャネル戦略

- 拠点数維持と地域に応じた店舗政策
(111拠点中65拠点が個人特化店)
- 新たにコンサル拠点を展開

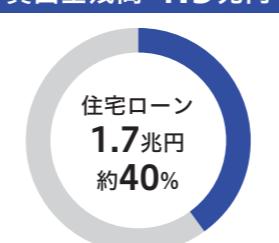
預金残高の内訳

	25/3実績	年間増加額
預金残高	55,411	+874
うち個人預金	43,950	+801
うち年金給振	22,758	+385

個人預金の年間増加額
地銀ランキング
全国5位※

1都3県で初となる50年住宅ローンの取り扱いを開始し、若年層のマイホーム購入ニーズにお応えしているほか、電子サインの導入や審査スピードの改善などにより、お客さまの利便性向上に努めています。

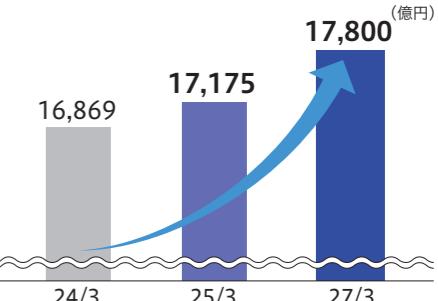
貸出金残高 4.3兆円



住宅ローン

- | 項目 | 内容 |
|-------------|---|
| 他行との差別化 | 融資期間最長50年
・24/9 1都3県の銀行で初導入 |
| 不動産業者との連携強化 | 法個人営業の分業
・地元不動産業者専担チームの増員 |
| 利便性向上 | デジタル化促進
・電子サインの導入
審査スピード向上
・審査の本部集中化推進 |

住宅ローン残高



※ 出所:上場地銀73行・グループの2025年3月期決算より当行作成

中期経営計画 基本戦略② 営業改革

店舗営業体制の見直し

「お客さまの課題を解決する場」である営業店において、より一層の充実したコンサルティングを提供するため、店頭オペレーションの改革などにより人財ポートフォリオの再構築を進め、効率的な営業体制を構築してまいります。また、リアルチャネルとデジタルチャネルの双方を活用し、お客さま接点の拡大と利便性の向上に取り組んでまいります。

店頭オペレーション改革

営業店の「お客さまの課題を解決する場」への転換を加速させるため、店頭オペレーション改革に取り組んでいます。営業現場からの声を参考に、負担の大きい業務から順次外部委託や本部集中化を進めており、営業店の事務負担を大幅に削減してまいります。また、店舗運営の中核を担うべく、複数の業務を遂行するなど、パート行員の活躍を推進してまいります。

本部BPR

本部における業務の絶対量を削減するため、各部署の役割分担を見直し、組織および業務分掌規定の改定を機動的に行なうほか、生成AIを活用するなど、業務の効率化を加速させてまいります。

リアルチャネル戦略

「店頭オペレーション改革」により営業店の人員適正化を図るとともに、休日や夕方にも営業を行うコンサルティング拠点や、店頭業務に特化した店舗など、地域特性に応じた戦略的な店舗展開を拡大してまいります。

人財ポートフォリオの再構築

営業店の「店頭オペレーション改革」や「本部BPR」による事務効率化などにより、人財ポートフォリオの再構築に取り組んでいます。併せて、中途採用やパート行員の育成強化などにも取り組み、2027年4月までに営業人員を250人増員させ、全従業員に占める営業人員の割合を約40%に拡充してまいります。事務から営業へと人財ポートフォリオを再構築することで、お客さま接点を拡大させ、お客さまのPDCAを伴走支援するカスタマイズサービスを提供してまいります。また、これらの取り組みの結果、当行全体の業務効率化が促進され、OHR(単体)を62.1%まで減少させてまいります。



オムニチャネルの進化

地域特性に応じた戦略的な店舗展開を拡大（リアルチャネル）

きめ細やかなコンサルティングの提供を目指し、対面によるお客さまとの接点拡大を図るため、拠点数は維持していくほか、年内に当行初となるインストアプランチや駅前の好立地な店舗を活用した「コンサルティングプラザ（仮称）」新設を予定しております。商業施設や立地の特性を活かした集客力を最大限に活用し、新規顧客を獲得するとともに、休日や夜間に営業を行うことで、現役層との接点を拡大するなど、多様化・高度化するお客さまニーズにお応えする体制を整備してまいります。

	2024/3	2025/3	2027/3
拠点数（法人営業所含む）	111	111	111
フルバンキング店	46	46	46
プライベート店	65	65	62
コンサルティングプラザ（仮称）	—	—	3
店舗内店舗	8	8	11

2025年内オープン予定



お客さまの利便性向上および当行の生産性向上（デジタルチャネル）

外部提携先との連携を深めるなど、来店不要で便利にご利用いただけるサービスの拡充に努めており、お客さまの利便性向上と当行の生産性向上を実現してまいります。りそなホールディングスと共同開発した「京葉銀行アプリ」により、スマートフォンで「銀行を持ち歩く」感覚を体験いただけるほか、従来は銀行窓口やWeb等でお手続きいただいたいた口座開設や住所変更、在留期限の更新がセブン銀行のATMで取扱可能となるなど、非対面によるお客さまとの接点を拡大してまいります。

■「京葉銀行アプリ」のサービス開始



【対象】
・個人のお客さま

【特徴】

・シンプルなデザインや操作性を追求し、いつでも、どこでもスマートフォンから口座の残高・明細やお預かり資産の確認が可能

【サービス時間】

・原則24時間365日

※メンテナンス時間を除く

■セブン銀行「ATM窓口」のサービス開始



【対象】
・個人のお客さま

【受付業務】

・口座開設
・住所変更
・外国人のお客さまの在留期限更新

【サービス時間】

・原則24時間365日

※住所変更、在留期限更新は毎週日曜日0:00~7:00を除く

IT・機械化投資の促進

デジタルチャネルにおける、お客さま接点の拡大やサービス向上につながるシステム開発を加速させるため、システム部内に「システム企画グループ」を新設しました。開発の企画や管理機能を向上させ、IT・機械化投資をより円滑に進めてまいります。

組織改定

「システム企画グループ」新設

次世代勘定系システムの開発で培ったノウハウを継承し、システム開発の企画・管理機能を向上

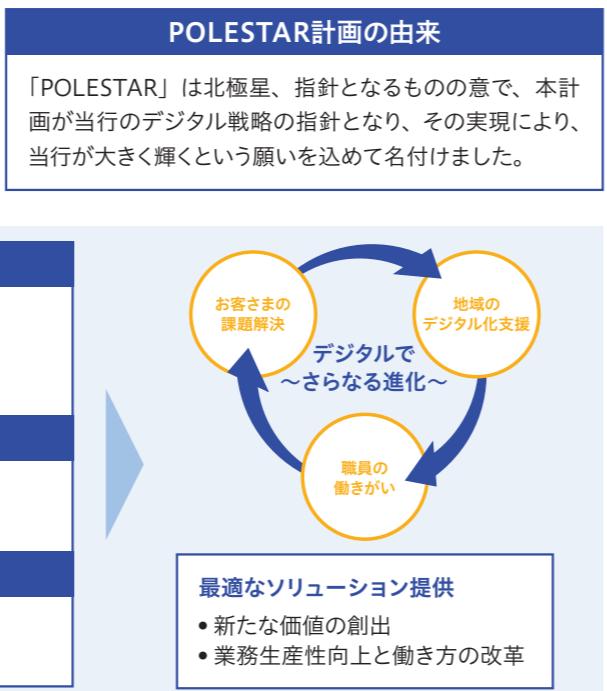
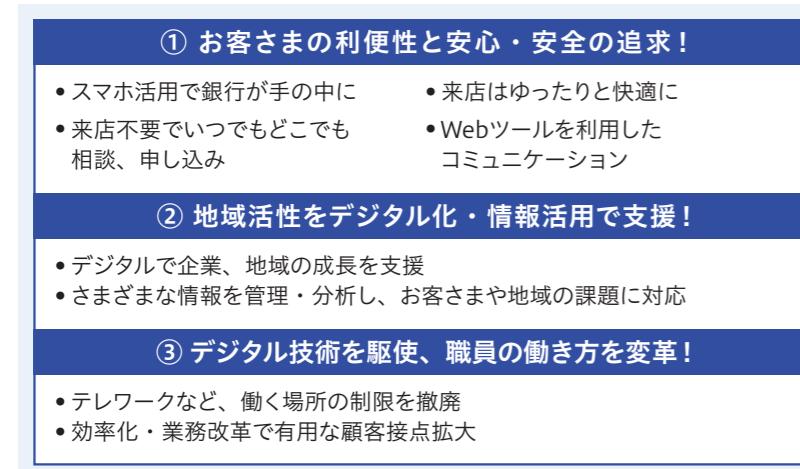
中期経営計画 基本戦略② 営業改革

デジタル化推進

社会のデジタル化が進む中、デジタル技術を活用するとともに、情報を利活用していくことで、プラスαの価値を創出していきます。また、お客さまと当行、双方の生産性の向上を図り、働き方の変革を目指してまいります。

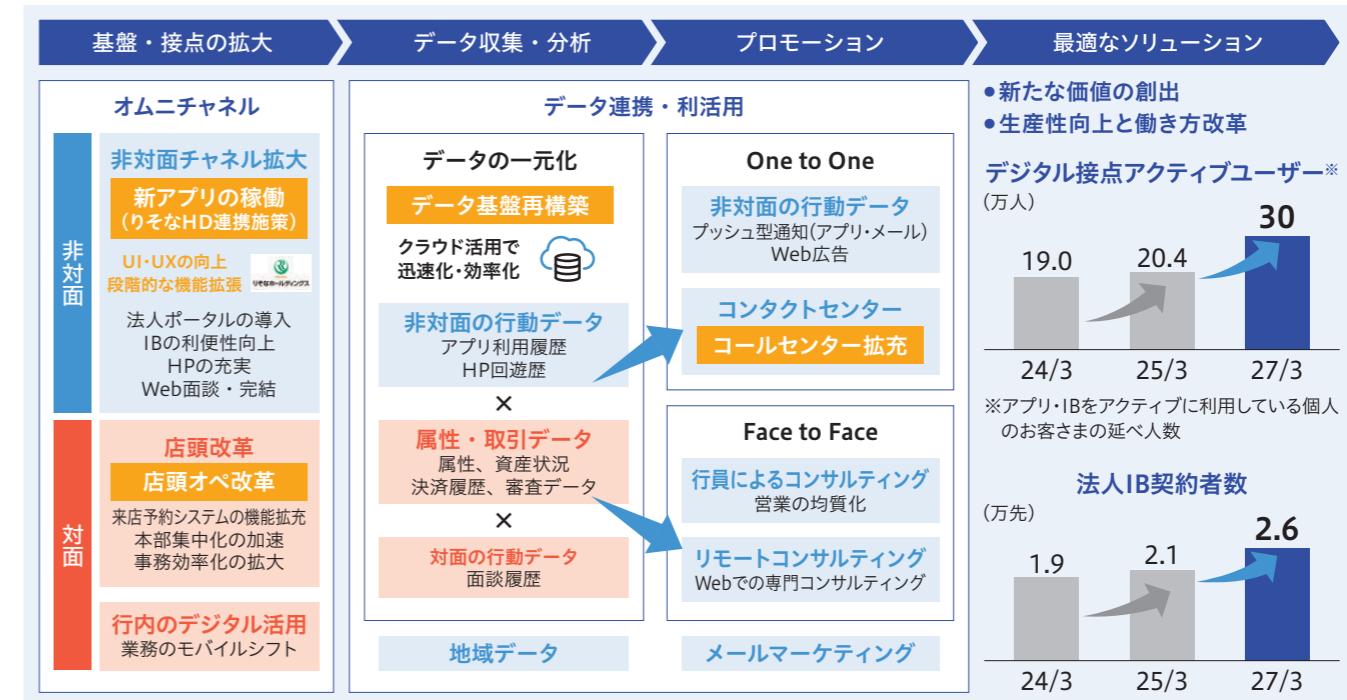
「POLESTAR計画」の推進

2022年4月より、5年間の中長期デジタル戦略「POLESTAR計画」を掲げ、ITガバナンスとデジタル推進の強化に努めています。CX（顧客体験）とEX（行員体験）を進化させることで、新たな価値を提供しています。



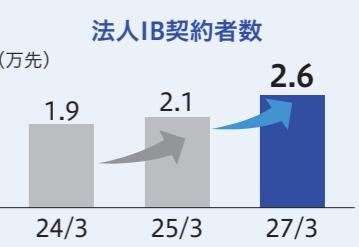
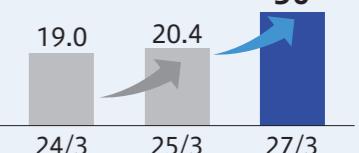
計画の全体像

これまで取り組んできた非対面チャネルの拡大や対面チャネルのデジタル化などの「オムニチャネル」を進化させるとともに、これらのチャネルから得られるデータを利活用し、最適なタイミングと手法でお客さまに新たな価値を提供していきます。このような取り組みやノウハウの蓄積により、アプローチの幅やビジネス機会を拡大させるとともに、生産性向上にもつなげてまいります。



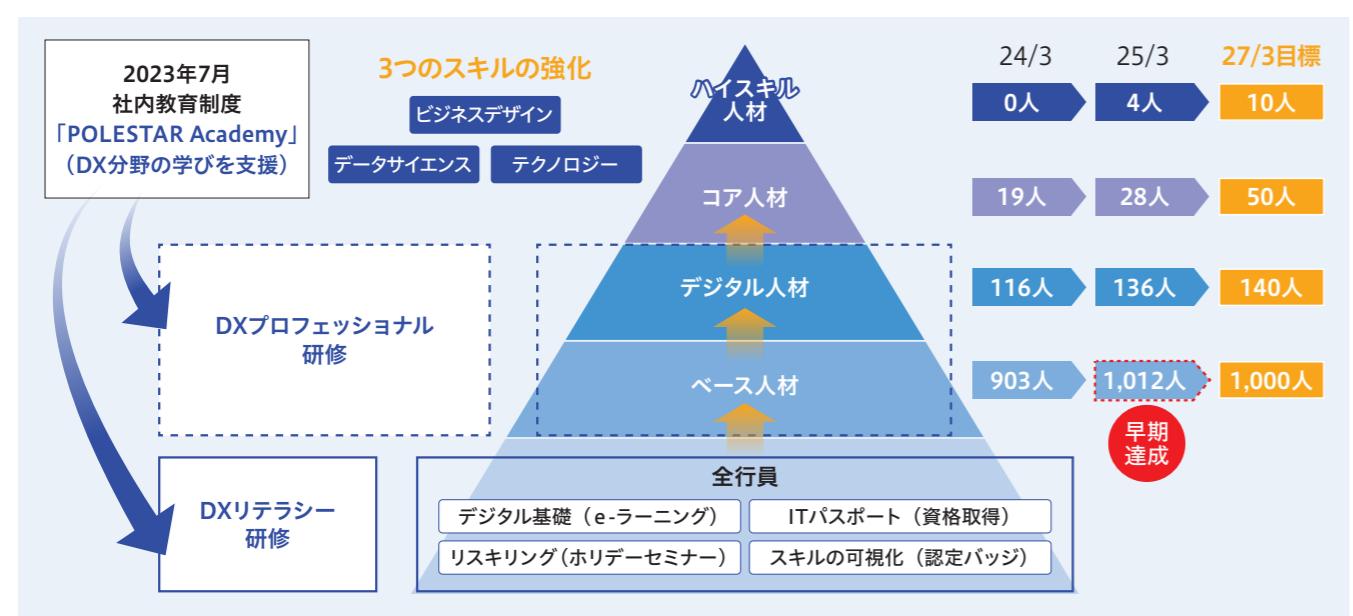
- ・新たな価値の創出
- ・生産性向上と働き方改革

デジタル接点アクティブユーザー※（万人）



デジタル人材の育成（社内教育制度「POLESTAR Academy」の活用）

2023年7月、デジタル人材の早期育成を目指し、社内教育制度「POLESTAR Academy」を創設しました。全行員を対象とした“DXリテラシー研修”と、選出されたメンバーを対象とする“DXプロフェッショナル研修”的二層構造で構成されています。



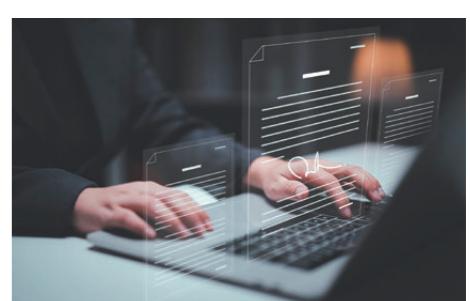
非対面チャネルを活用した顧客接点の確保

2025年5月、個人のお客さま向けの新たなサービスとして「京葉銀行アプリ」の提供を開始しました。“スマートがわたしの銀行に”を実感いただけるよう、さらなる機能拡張を図ることで利便性を高めてまいります。また、アプリの利用履歴やホームページへのアクセス解析など、非対面の行動データを活用することで、お客さまのニーズを捉えた最適なサービス提供を行ってまいります。



デジタル化による顧客満足度の向上および業務効率化の促進

住宅ローンの「電子サイン契約」に加え、2025年5月、事業性融資における「電子契約サービス」を全店に拡大しました。インターネット上で電子化された契約書に電子署名を行うことで契約が完了するため、書面の契約書への記入・捺印、印鑑証明書の提出が不要となるなど、顧客利便性が向上します。また、契約書締結のための顧客訪問が不要となることに加え、行内での契約書類の受け渡しが不要となるなど、業務効率化も促進されます。



人事担当役員メッセージ

お客様や地域に
プラスαの価値を提供し続ける
人財の育成を目指して

常務執行役員

渡辺 聰子



人財戦略と経営戦略の連動

当行が目指す「お客様満足度No.1のソーシャル・ソリューショングループ」の実現に向け、「人財」を一番大切な経営資本と位置づけています。第20次中期経営計画『「+ α Vision90」フェーズ1～挑戦と変革～』では、4つの基本戦略「オンリーワンの課題解決型営業」「営業改革」「人財改革」「経営基盤改革」を推し進める中で、特に「営業改革」と「人財改革」を連動させ、多様なプロ人財の育成と人財ポートフォリオの再構築を行います。具体的には、お客様の課題解決に直接向き合う営業人員を大幅に増員させるとともに、法人担当と個人担当を分ける等、役割分担を明確化することで、各自がプロフェッショナルを目指すキャリアコース制を導入しました。このキャリアコース制は、一人ひとりの自主性を重んじながらキャリア選択への挑戦と成長を後押しするものです。今までは全員がゼネラリストを前提とする単線型の人事制度でしたが、これからは各自が自らのキャリアを主体的に考え複数のコースから選択することになり、当行の人材育成基本方針にとっても大きな変革です。希望キャリアに進むために何をすべきか明確にするため、コースごとに求めるスキル・資格・育成方法等を示し、各自のキャリアの実現に向け学習や実践の機会を提供していきます。

エンゲージメントの向上

お客様のお役に立ち、感謝された経験や職場の仲間に認められた経験を通じて自分自身の存在意義を感じることができれば、自ずとエンゲージメントは高まると考えます。当行はこれまでキャリアチャレンジ制度やThanksカード※を通じ、挑戦を称えお互いを認め合う文化を醸成してきました。これからはさらに、キャリア選択の面談等を通じて上司と部下のコミュニケーションの質を高め、チームで切磋琢磨し成長していくことを喜びにできる企業風土を浸透させていきたいと考えています。

多様な人財の活躍

「挑戦と変革」を継続していくためには、さまざまなバックグラウンドを持った多様な人財の活躍が

欠かせません。職位や性別・年齢にとらわれず、自由闊達に意見をぶつけ合う組織であり続けることが必要です。その中でも女性の活躍は人財戦略の重要なテーマと位置づけ、キャリア開発支援と就業継続支援を2つの柱として、行内で女性が活躍できる裾野を広げてまいりました。2024年4月には、サステナビリティKPI目標として女性管理職比率について「2027年4月までに12%以上、2033年4月までに30%以上」を設定し、より主要なポジションで各自が能力を発揮し活躍できる環境づくりを進めております。女性管理職層が充実感を持って活き活きと働くことは、行内はもちろんのこと、地域の発展・イノベーションの創出にも寄与できると考えています。

京葉銀行グループは、人材を人財と捉え企業価値向上の重要な資本と位置づけ、お客様に喜ばれる高い付加価値を提供できる従業員の育成と、一人ひとりが持つ能力を最大限発揮することができる社内環境の整備を推進してまいります。多様な人材の成長・活躍により、地域社会および当行グループの持続的な成長に貢献してまいります。

※ 褒める文化の醸成を目指し、お互いのプロセスや行動を評価し合うカード

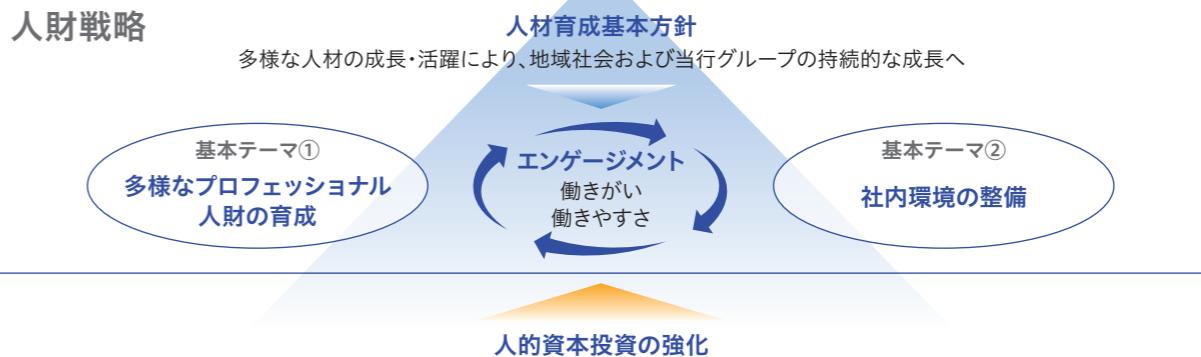
人財戦略

京葉銀行グループは「プラスαの価値を提供し、地域の豊かな未来をともに築く」という企業理念に基づき、地域経済の発展とともに成長することを目指しています。この理念を実現するためには、行員一人ひとりの成長が不可欠であり、行員が自らのキャリアを主体的に描き、挑戦し続けるための社内環境を整備しつつ、多様なプロフェッショナル人財の育成を図っています。地域社会や業務の変化に対応できる柔軟で成長志向の人財を育成し、各人が自らのキャリアの方向性を見定め、その実現に向けて成長できるように支援しています。

企業理念

プラス  の価値を提供し、地域の豊かな未来をともに築く

人財戦略



人材育成基本方針

京葉銀行グループは、人材を人財と捉え企業価値向上の重要な資本と位置づけ、お客様に喜ばれる高い付加価値を提供できる従業員の育成と、一人ひとりが持つ能力を最大限発揮することができる社内環境の整備を推進してまいります。多様な人材の成長・活躍により、地域社会および当行グループの持続的な成長に貢献してまいります。

京葉銀行グループの人材育成基本方針の詳細については、当行Webサイトをご参照ください。

https://www.keiyobank.co.jp/sustainability/social/diversity/trainingbasic_policy/



多様なプロフェッショナル人財の育成

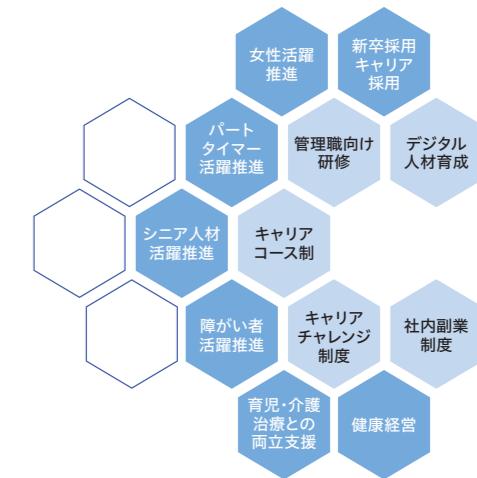
企業理念の実現に向け「挑戦と成長」を継続していく多様なプロフェッショナル人財を育成してまいります。

自律的なキャリア形成サポート

行員一人ひとりが主体的に将来を描き、自らの意思で学び・挑戦することを支援するために第20次中期経営計画のもと、キャリア形成支援の仕組みを体系的に整備し、多様な成長の形を支えています。

具体的には「キャリアコース制」や「デジタル人材育成のための社内教育制度“POLESTAR Academy”」等を通じて、職務・専門性に応じた多様なキャリアと学びの選択肢を示しながら、一人ひとりの挑戦と成長を後押ししています。

また、自らの意思でキャリアを考えるために、必要に応じて相談できる環境やフォローバック体制も整備しています。



中期経営計画 基本戦略③ 人財改革

キャリア構築支援

キャリアコース制の導入

行員一人ひとりの自律的なキャリア形成を促進するため、2024年度より新しい人事制度「キャリアコース制」を導入しました。

行員が自身のキャリアについて考え、選択・挑戦できる仕組みを構築することで、行員一人ひとりの「挑戦と成長」を促すとともに、多様性・専門性のある人財ポートフォリオへの変革を進めてまいります。

また、全所属長向けに「キャリア相談力向上研修」を実施したほか、本部に相談窓口である「キャリアアドバイザー」を配置するなど、キャリアサポート体制の充実にも努めています。

Interview

プロフェッショナルを目指してさらに自己成長し、地域社会の発展に貢献したい

2021年の外部金融機関への出向以降、主に従事してきたストラクチャードファイナンスなどのより高度な専門知識を身につけ、業務のプロフェッショナルとして成長したいと考えるようになり、法人専門コースに挑戦しました。

キャリアパスが明確に示されていることで、将来の自分の姿を具体的にイメージできるようになり、「この道のプロになる」という明確な意思と覚悟をもって業務に専念できるため、専門知識の深化やスキルの習得、そして成長実感を得やすいと感じています。

今後は、自身の専門性をさらに高め、めまぐるしく変化する環境にも柔軟に対応し、地域社会の発展に貢献できるよう努めていきたいと考えております。

デジタル人材育成

POLESTAR計画に基づき、ITやシステムの知識・経験がある人材を「DX人材※」とし、全行員の約1割とすることを目指して育成を行っています。2024年度からはDX人材の認定を公募制とし、審査については外部機関を導入することで公平性の高い制度・選考としています。

※P29に記載の「ハイスキル人材」と「コア人材」の総称

Interview

「学び」と「実務」両面でのデジタル人材育成

多様化するお客さまニーズに的確にお応えするため、デジタル技術やデータの活用が不可欠であり、デジタル人材の育成は重要なテーマだと感じています。

新サービスの企画や業務の効率化・自動化、さらにはセキュリティへの配慮など、さまざまなシーンでITやデジタルを活用できるDX人材が必要であり、当行では、実践的なDX人材の育成に向け、研修やe-ラーニングなどの学びの場があります。また、若手・中堅行員も積極的にプロジェクトに参加し、実務経験を積んでいけるように取り組んでいます。

「学び」と「実務」両面を意識した育成に取り組むことで、前例踏襲ではなく、新しい価値の創出や業務改革にチャレンジしていく仲間を増やしていきたいと考えています。



管理職向け研修プログラム

変化の激しい時代において、当行の向かう方向性を明確にし、取り組むべき課題を見極め、その解決に向けて組織をリードできる力を有する人財を安定的に輩出できるよう、事業全体の将来像を捉える「構想力」、横断的に組織を牽引する「統率力」、多様なメンバーと円滑な関係構築や変革に向けた「対話力」を学ぶ内容に、管理職向け研修プログラムの見直しを行いました



社内公募制度の拡充

キャリアチャレンジ

行員自らが、希望キャリアにチャレンジする公募制度です。半期に1度、全従業員を対象に特定部署への配属や、難関資格取得の希望者を公募し、応募者への面接などを通じて希望キャリアの実現をサポートする制度です。

キャリアチャレンジ採用者数

2024年度	13人
--------	-----

2024年度採用部署

- ・法人営業グループ
- ・IT戦略グループ
- ・審査グループ
- ・業務監査グループ
- ・個人ローン推進グループ
- ・個人営業グループ
- ・国際業務グループ
- ・融資企画グループ
- ・資産有効活用グループ
- など



法人営業部 次長
山田 敦史

社内副業

現在の業務に従事しながら、プロジェクトごとに他部署の案件や業務に参加する制度です。本制度は、利用者の挑戦と成長機会を創出し、視野と可能性を広げ、スキルとモチベーションの向上につながるとともに、プロジェクト自体も幅広い知見が集まることで実効性の向上が期待できます。さらに、本制度を通じて利用者の希望や特性を改めて共有し、その後のキャリアパスに活かすなど、貴重な人財発掘の場にもなっています。

社内副業利用者数

2024年度	27人
--------	-----

2024年度実施部署・業務例

- ・審査グループ
- ・資産査定グループ
- ・営業統括グループ
- ・経営企画グループ
- ・人材開発グループ
- 事業性融資審査
- 格付査定
- 営業関連データ分析
- 企業理念浸透策企画
- 採用活動 など



営業企画部
グループリーダー
成島 洋介

Interview

キャリアパス実現に向けて、社内公募制度をフル活用

前所属の東京支店では、大企業向けの融資業務を担当しました。取り扱う金額が大きく、銀行全体に与える影響も大きいので、貸出金利の設定や与信ポートフォリオの管理において、融資部と連携する機会が多く、融資部の業務に関心を持つようになりました。キャリアコース制の導入により、自身のキャリアパスについて深く向き合う機会があり、融資部で働きたいとの思いが強くなりました。そこで、社内公募制度「社内副業」を活用し、融資部のプロジェクトに参加することにしました。融資商品の企画等の実務に携わることで、業務内容や職場の雰囲気を詳細に知ることができ、自分自身の「融資部で成長したい」という思いがより一層強くなつたため、「キャリアチャレンジ」に挑戦し、2025年4月に融資部に配属となりました。これまでに、個人・中小企業・大企業といった幅広い層のお客さまを担当してきた経験を活かし、融資商品の企画等を通じて、営業店支援に尽力したいです。



融資部 課長代理
千濱 洋輔

中期経営計画 基本戦略③ 人財改革

社内環境の整備

従業員のキャリアアップを支えるため、さまざまな制度を設け、多様な働き方を実現してまいります。

ダイバーシティマネジメントの強化

多様な人財が活躍できる環境を整備し、自律的な成長を促進します。

多様な人財の育成	・職務コース別新卒採用	・キャリア採用	・女性／パートタイマー／シニア人財／障がい者の活躍推進
安心して働く社内環境	・育児／介護／治療との両立支援	・健康経営	

人権方針

京葉銀行グループは、社会から信頼される企業として、すべてのステークホルダーの基本的人権が尊重される企業風土の醸成を重要な経営課題の一つであると認識し、個人の多様性を尊重し、誰もが仕事や生活を充実させ、自分らしく活躍できる社会づくりに貢献してまいります。

京葉銀行グループの人権方針の詳細については、当行Webサイトをご参照ください。
https://www.keiyobank.co.jp/sustainability/humanrights_policy/



多様な人財の育成

職務コース別新卒採用

従来からの全員総合職採用を継続しつつ、より多様な学生を採用することを目的に職務コース別採用を行っています。

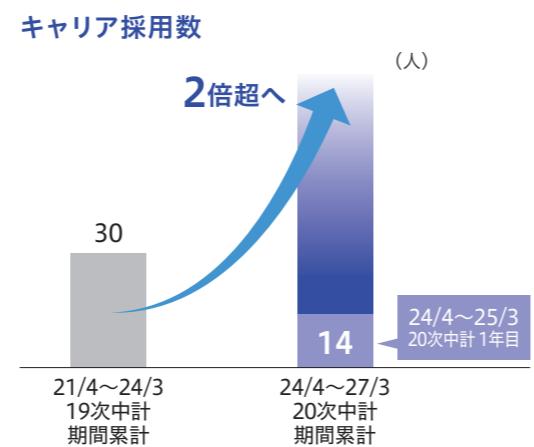
コース名	業務内容
総合コンサルティングコース	主に法人のお客さまに対して、ファイナンスやM&A、円滑な事業承継など多様なソリューションサービスを提供
リテールコンサルティングコース	主に個人のお客さまに対して、ライフプランに応じた資産形成や資産運用、資産承継などのコンサルティングを提供
専門人財コース	システム開発やIT企画、データサイエンスなど専門性の高い業務を通じ、銀行の商品・サービス・ビジネスモデルの変革に取り組む



オープンカンパニーでの先輩行員座談会

キャリア採用

昨今の雇用の流動化、転職市場の活性化を踏まえ、金融機関のみならず、多様なバックグラウンドを持つ人財のキャリア採用を進めています。採用市場の競争力向上に資する取り組みとして、2024年11月に「リファラル採用（行員からの紹介）キャンペーン」を実施し、専門人財確保や営業力強化につなげています。また、過去に在籍していた行員を自社の貴重な人的資源と捉え、アルムナイの再雇用に結び付けるほか、エージェントからの紹介、ダイレクトスカウト活動についても取り組みを強化するなど、採用手法の多様化を進めています。加えて、キャリア採用者の定着に向けた定期的なフォローワー面談や研修など社内体制の整備を強化し、働きやすい環境づくりを創出していくます。



Interview

ストラクチャードファイナンスの経験を活かしたく応募

2024年6月より、ストラクチャードファイナンス関連分野のうち、LBOファイナンス等の営業推進を担当しております。メガバンクにて長くシングルローンに係る投資家担当業務を担っていた経験が評価され、当行行員から声をかけてもらいリファラル採用で入行しました。入行時より、若手行員を中心に自由闊達な風通しの良い行風を感じており、過去の経験を基に若手行員と交わりながら当該分野の拡充に取り組んでおります。LBOファイナンスへの取り組みは、メガバンクやファンドへの参加案件が多い状況ですが、今後は当行単独でLBOファイナンスをより一層組成できるよう、メンバーと協同し知見を高め、事業承継をはじめとするお客様への課題解決に注力したいと考えています。

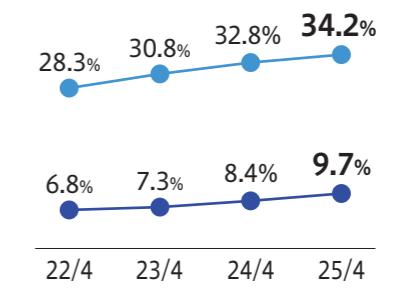


法人営業部 指導役
松原 健一

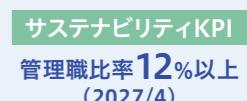
主な取り組み

- ・ウィメンズリーダーシップ研修
- ・メンター制度
- ・Ladies Initiative Program (管理職候補育成研修)

女性管理職比率



指導的地位に占める割合
30%以上(毎年)



サステナビリティKPI
管理職比率12%以上
(2027/4)

※各年4月1日時点

Interview

今までの経験を活かし、さらに業務の幅を広げたい

2025年3月までは、営業店にて融資、預金業務を経て専門知識として住宅ローン担当を経験していました。不動産会社へ訪問し、当行住宅ローンの内容や取組メリット等を説明してエンドユーザーのお客さまに当行を選んでいただけるよう尽力しました。また、地主のお客さまには、いずれ訪れる相続に備え、大事な資産を守るためにご家族全体にわたるご提案をさせていただきました。お客様に感謝されることが実感でき、非常にやりがいを感じました。

2025年4月に融資部審査グループへ異動し、現在、支店が起案した事業性融資案件の審査業務に携わっています。現在の業務では今までの経験を活かしながら、財務分析など新たな知識を得ることができ、自己成長を感じることがやりがいとなっています。今後も自分自身の業務の幅を広げ、さまざまな経験を積んでいきたいと思っています。



融資部 係長
芹田 泉紀

中期経営計画 基本戦略③ 人財改革

パートタイマーの活躍推進 ～店舗運営の中核を担う存在へ～

営業活動を支えるパートナーとして、店舗運営の中核を担うべく、キャリアの幅を広げています。2024年度には複数職務を担うオールラウンダーを導入し、エリア内の円滑な店舗運営のため、柔軟に複数の業務を遂行するだけでなく、若手や経験年数の浅い行員の育成担当としても活躍しています。

Interview

挑戦することで、より強く働きがいを持てるように！

3人の育児中で15年ほどブランクがありましたが、以前の経験を活かして再び社会との関わりを持ちたいと思い、利用するたびに気持ちの良い接客だと感じていた当行で働くことに決めました。当初は後方事務に従事していましたが、私自身、常に何かしらの形で成長していくと考えており、テラーに職種転換、働き方もフルタイムへと延ばし、多くの業務に従事できるようになりました。自身の成長が「複数業務を担当し店舗運営の中核を担う存在に」というオールラウンダーの趣旨に合っていると思い、挑戦を決めました。

オールラウンダーになってからは、お客さまはもちろん、一緒に働く仲間の役にも立てるようにと、より強く働きがいを持って業務に取り組んでいます。



営業店 オールラウンダー
東 幸代

シニア人財の活躍推進 ～経験やスキルを存分に活かして～

2018年よりシニアスタッフ行員制度を導入しており、働く意欲のある行員を70歳まで継続雇用しています。シニアスタッフ行員は3つの役割（経験豊富な行員として業務面で後輩の良き手本となる役割／培った知識・経験・技能伝承の担い手としての役割／金融市場における競争力を維持するための高度専門家としての役割）のいずれかを担い、2025年4月現在、118名が活躍しています。

Interview

今までの知識・経験を後輩へつなげる

2007年に融資役席に任命されて以来、60歳定年退職後も取引先の管理や融資事務の検印および指導を行っています。風通しの良い職場になるよう、後輩には自ら声をかけるようにし、トラブル対応含め、支店全体もしくは融資係全体で「今やるべきこと、やらなければいけないこと」に対して支援できるよう、常に意識しています。

後輩の指導をしている中で、融資経験や知識の浅い若手行員が、少しづつ知識を増やし、やがて独り立ちできたとき、さらに他の行員に教えるまでに成長したときに本当に嬉しい思い、やりがいを感じます。



営業店 融資役席
藤本 伸

障がい者の活躍推進 ～自分らしく活き活きと～

障がい者の雇用に積極的に取り組んでいます。安心して就業継続できるよう、障がいの状況に応じたきめ細やかな職務配置やフォローワーク、管理職向けのリテラシー向上研修の実施など職場環境を整備しております。正行員やパートタイマーなど柔軟な働き方がある中で、キャリアアップの実現や育児休業、育児短時間勤務制度を利用しながら育児との両立を実現するなど、多数の行員が活躍しています。

従業員の声

「安定して働けていることが自分の自信につながっています。業務に活きる資格取得にもチャレンジしたいと思うようになりました。急がず、自分の身体と相談しながらキャリアアップも目指したいです」
「仕事内容や量について、能力に応じて配慮してくださる上司や、理解できるまで丁寧に教えてくれる先輩がいます。困っている人がいたらサポートし合う職場体制が整っています」

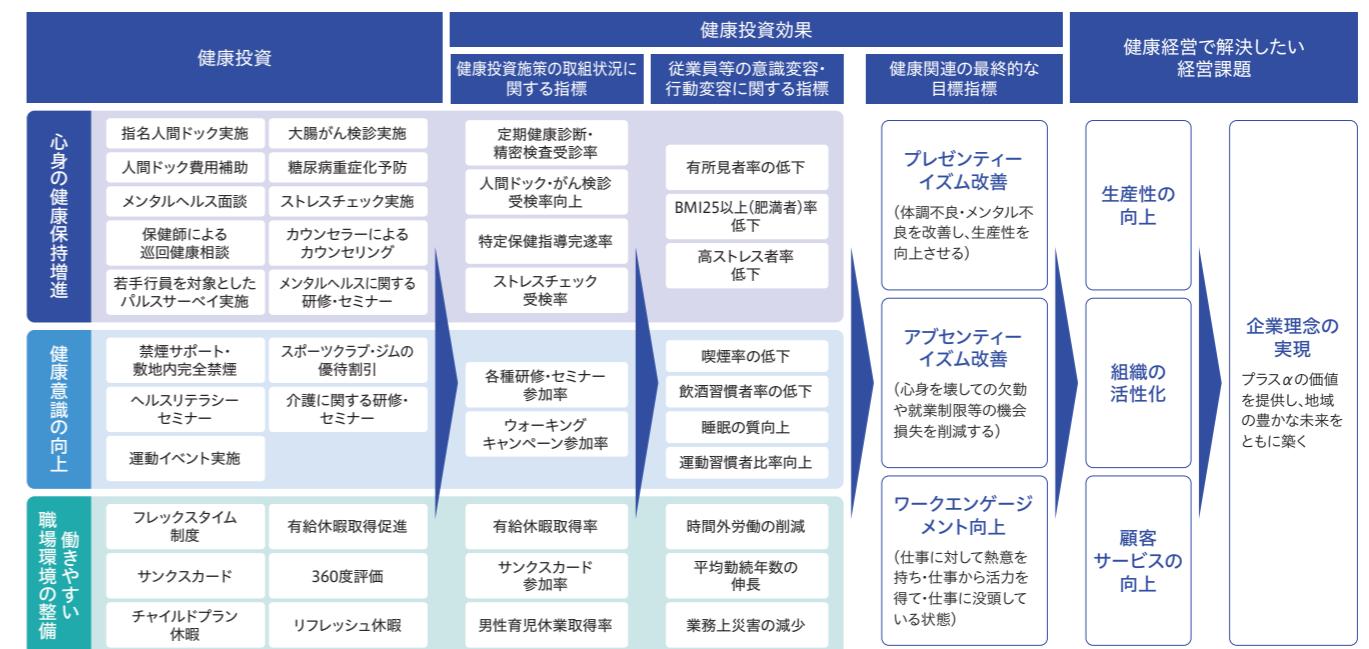
安心して働ける社内環境

育児・介護・治療との両立支援

育児	就業継続	①所定外労働免除 ②始業(終業)時刻繰下げ(繰上げ) ③短時間勤務【①～③、小学校3年生年度末まで】
	休業	出生時育児休業【10日間有給】 育児休業【10日間有給休暇を含め2歳年度末まで】 ※男性育休は3年連続取得率100%以上
介護	就業継続	①所定外労働免除 ②始業(終業)時刻繰下げ(繰上げ) ③短時間勤務【①～③、介護が必要な全期間利用可】
	休業	介護休業【10日間有給休暇を含め1年間取得可】
治療	就業継続	相談医面談・産業保健スタッフによるカウンセリングの実施
	休業	【メディカルケア休暇最大60日有給】【チャイルドプラン休暇年間10日有給】

健康経営

行員の健康管理を経営課題として取り組むため、2021年4月に「健康経営宣言」を制定しました。頭取を推進責任者として、職員組合や産業保健スタッフ等と相互に連携しながら健康経営を推進しています。



健康指標の開示	目標	2024年度結果	測定方法
プレゼンティーアイズム	前年比減少	35.6%	WHO-HPQ絶対的プレゼンティーアイズムによる全従業員の生産性損失割合
apseンティーアイズム	前年比減少	2.1日	傷病による休職・欠勤日数の全従業員平均日数
ワークエンゲージメント	前年比上昇	52.3	ストレスチェック委託先母集団における全従業員のワークエンゲージメント偏差値

2025年3月、経済産業省と日本健康会議が協同で選定する「健康経営優良法人2025（大規模法人部門）」に4年連続で認定されました。



京葉銀行の健康経営宣言の詳細については、当行Webサイトをご参照ください。

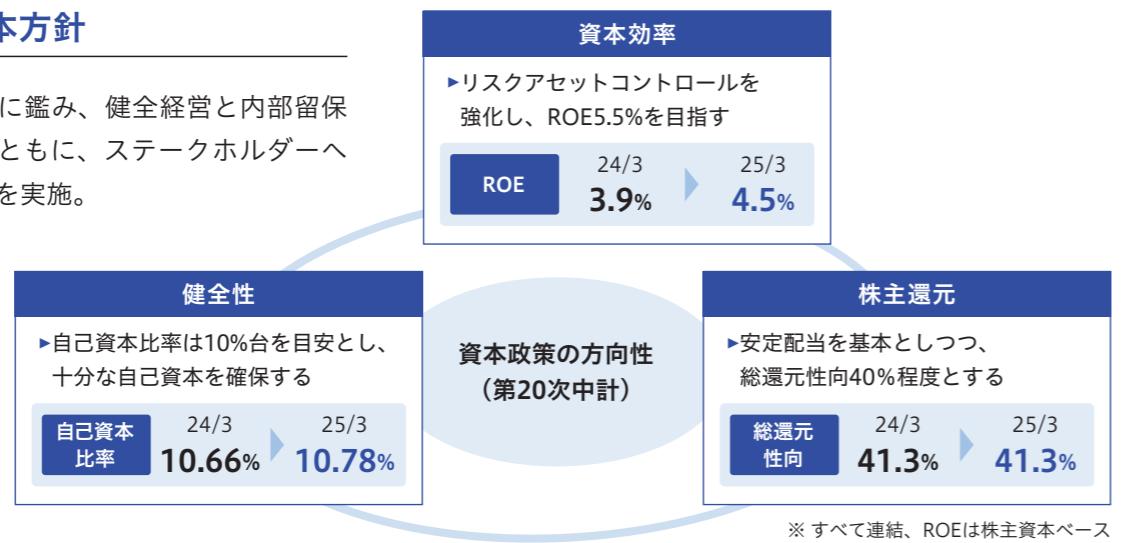
<https://www.keiyobank.co.jp/sustainability/social/diversity/kenkou/>



資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応

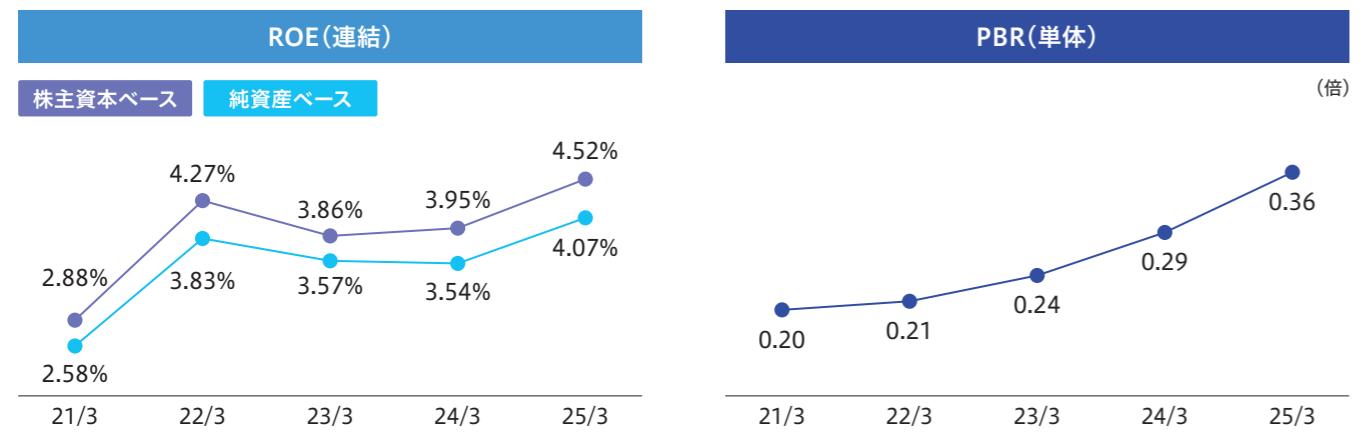
資本政策の基本方針

銀行業の公共性に鑑み、健全経営と内部留保の充実に努めるとともに、ステークホルダーへの適切な利益配分を実施。



現状分析

- ▶持続可能なビジネスモデルの構築を着実に進めてきたことで、ROEは改善基調。
- ▶今後はROEのさらなる向上とPBR改善の実現を目指す。



PBR改善に向けて

PBRの改善に向けた考え方



ROEの向上

- ▶企業価値向上に向け、第20次中期経営計画における4つの基本戦略を推進することで、ROEのさらなる向上を目指す

PBR(株価純資産倍率)……企業の純資産価値に対して株価が何倍かを示した指標

ROE(自己資本利益率)……自己資本に対してどれだけ利益をあげているかを示す指標

株主資本コスト……株主が企業に期待するリターン

株主資本コストの引き下げ

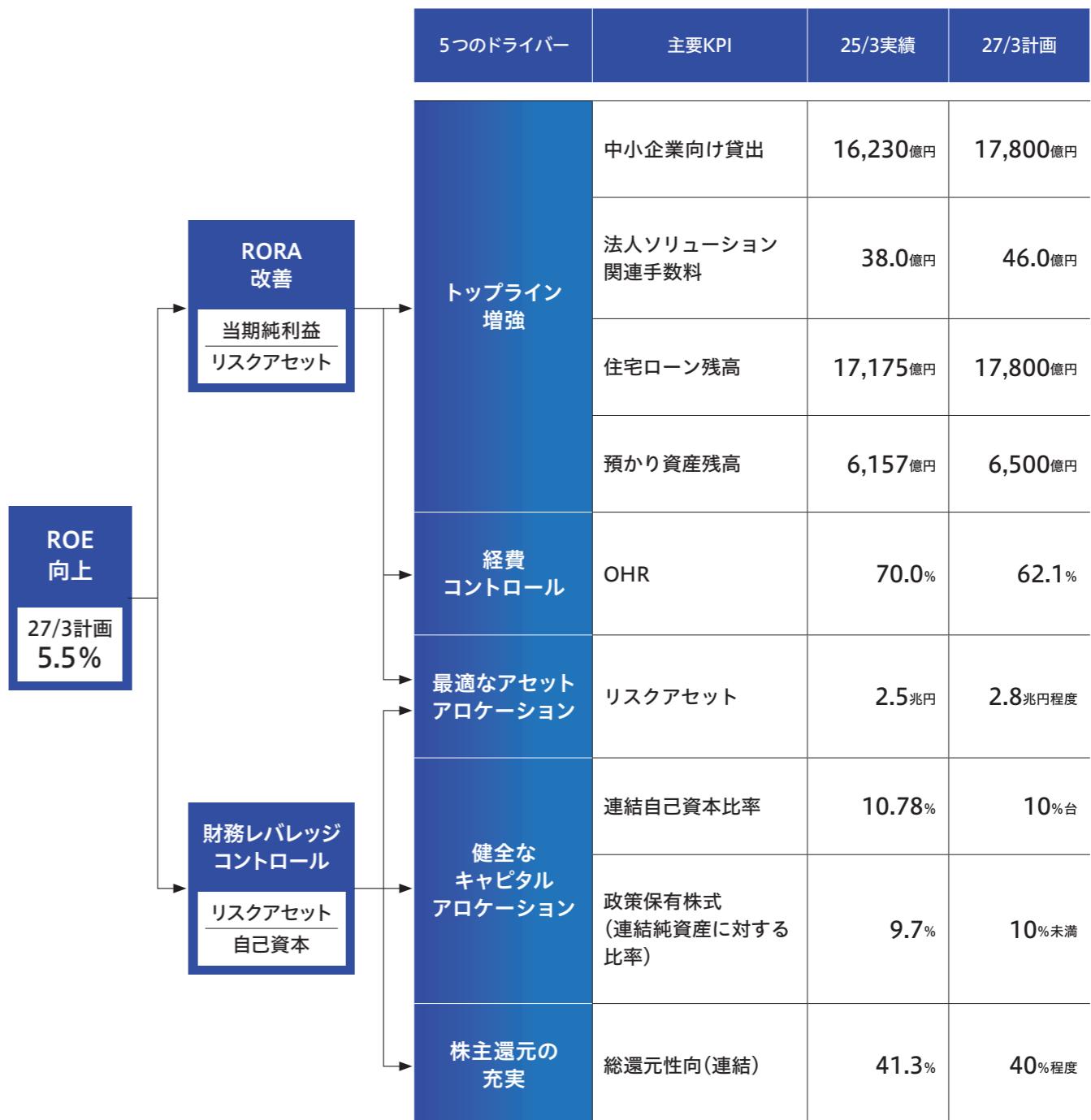
- ▶情報開示の充実と市場との適切な対話により、京葉銀行グループの成長戦略に対する蓋然性を高め、株主資本コストの引き下げを図る

株主資本コストの現状認識

CAPMに基づく当行試算 6%程度

ROE向上に向けたロジックツリー

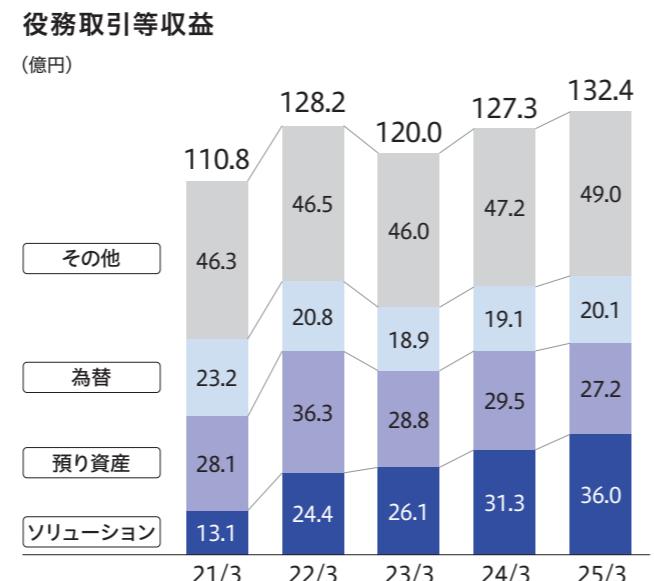
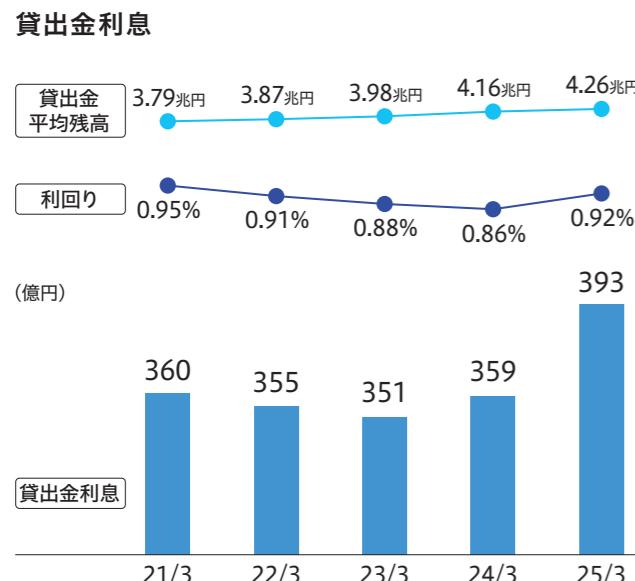
株主資本コストを上回るROEを実現し、企業価値を向上させていくため、「RORA改善」と「財務レバレッジコントロール」の2つのアプローチに分け、さらに具体的な取り組みとして、5つのドライバーを強化する経営戦略を掲げました。この5つのドライバーを強化することで、ROEのさらなる向上とPBR改善の実現を目指してまいります。



中期経営計画 基本戦略④ 経営基盤改革

①トップライン増強

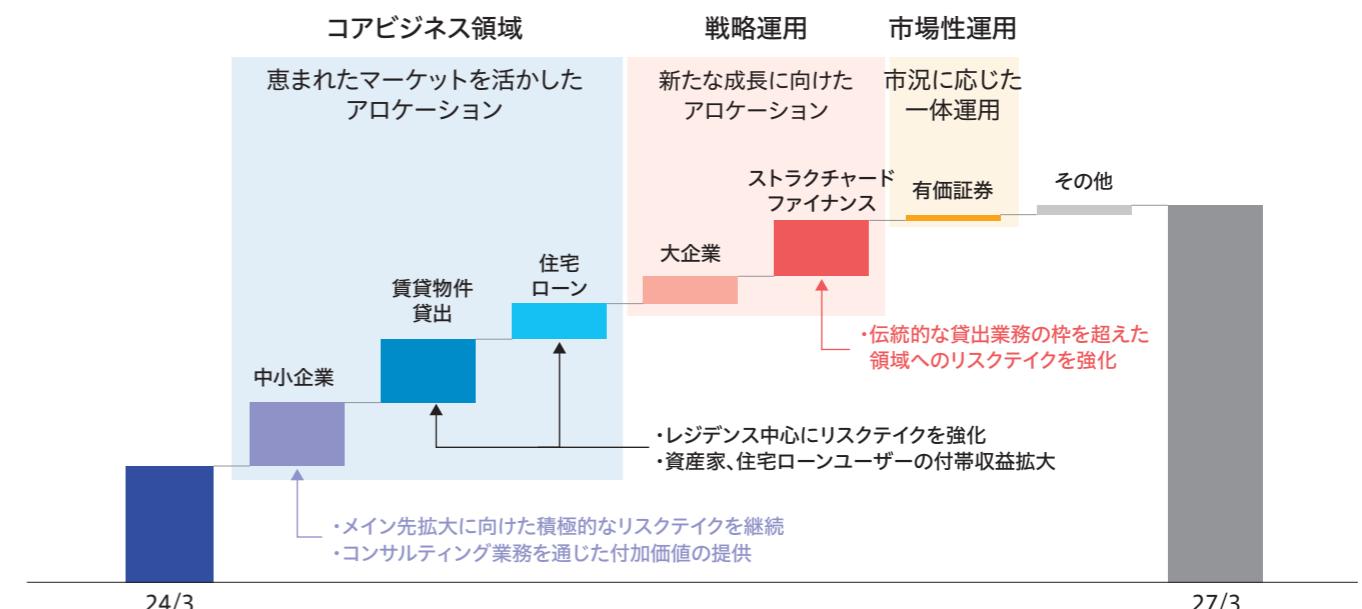
2025年3月期は貸出金残高が順調に推移する中、貸出金利回りが17年ぶりに上昇に転じるなど、貸出金利息が資金利益の増加を牽引しました。また、ソリューション関連手数料が高水準で推移しており、役務取引等収益も増加しています。第20次中期経営計画で掲げるオーナーワンの課題解決型営業を推進し、さらなるトップラインの増強を目指します。



③最適なアセットアロケーション

恵まれたマーケットを活かしたコアビジネス領域を引き続き強化するほか、新たな成長に向け、ストラクチャードファイナンスなどの戦略領域へのリスクテイクを拡大することで、アセットアロケーションを強化していきます。

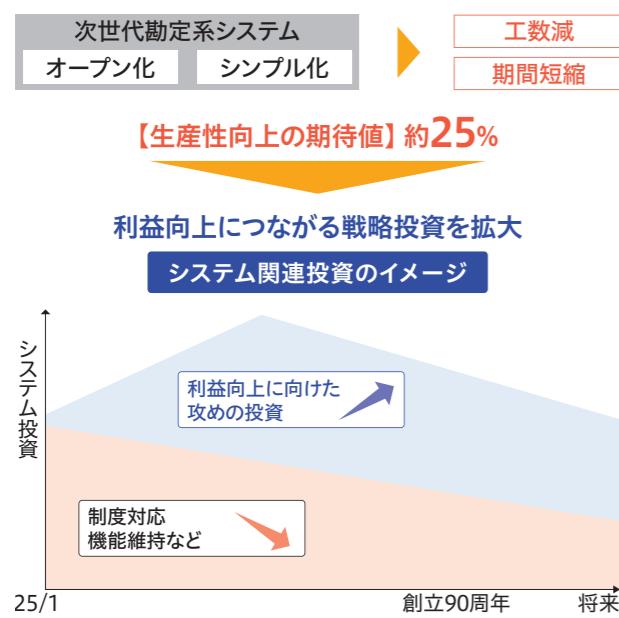
リスクアセットの増加イメージ



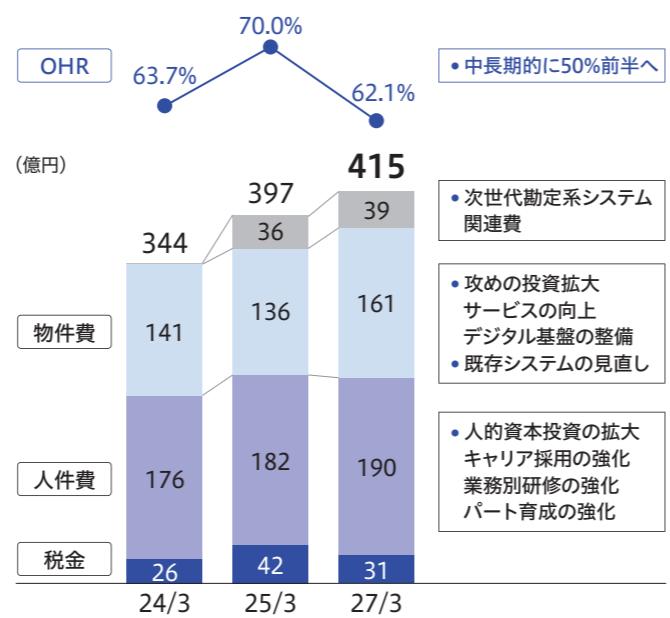
②経費コントロール

次世代勘定系システムの投資効果を活用し、利益向上につながる戦略投資を通じたトップライン拡大を図ることで、OHRを62%程度まで低下させていきます。

次世代勘定系システムの投資効果



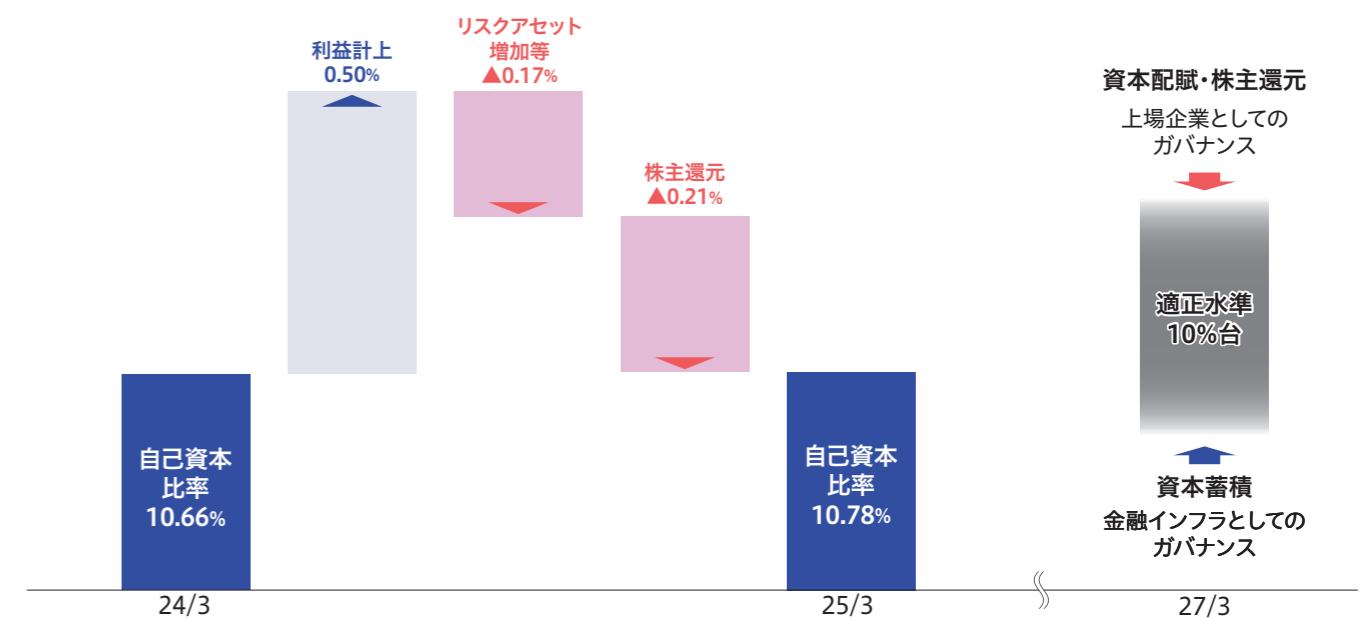
経費構造のイメージ



④健全なキャピタルアロケーション

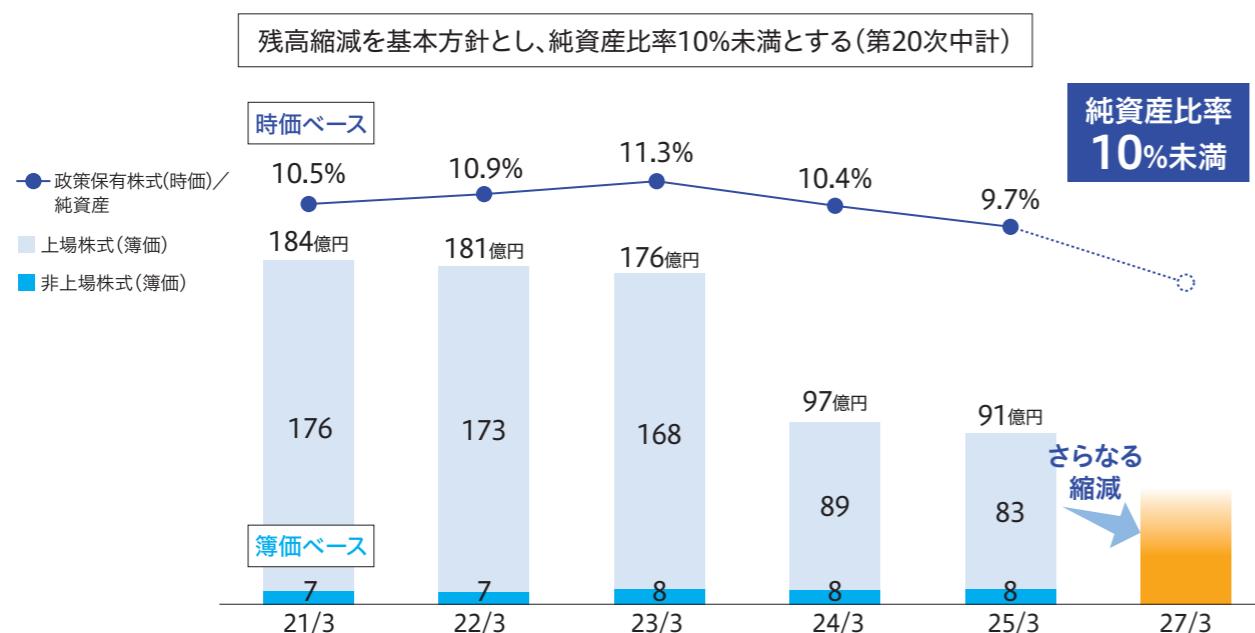
上場企業としてのガバナンスと、金融インフラとしてのガバナンスのバランスを考慮し、一定レンジでコントロールすることを前提に、2027年3月期の目標指標は連結自己資本比率10%台を目標として設定しました。

キャピタルアロケーション



中期経営計画 基本戦略④ 経営基盤改革

政策保有株式の状況

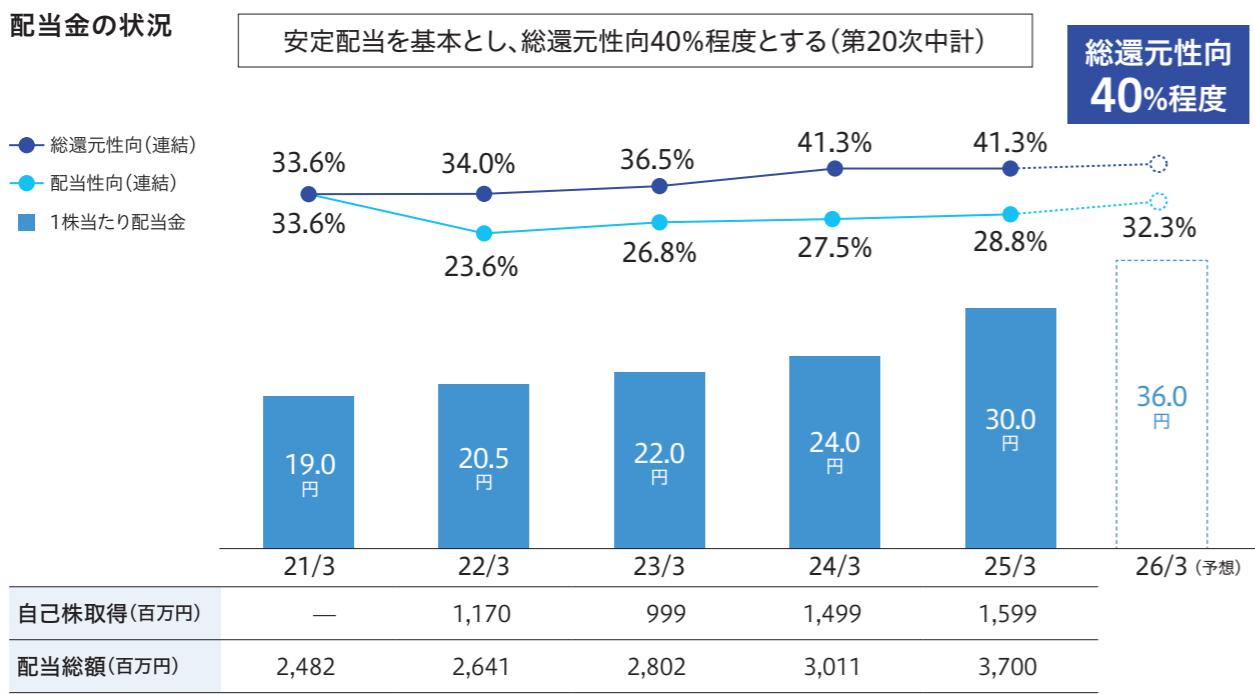


政策保有に関する方針

政策保有株式については、原則として残高縮減を基本方針とし、取引先および当行グループの企業価値の維持・向上に資すると判断される場合や、地域の開発、振興に寄与し発展に貢献するなどの場合において、保有しております。政策保有株式は、適切なリスク管理・収益管理態勢のもと定期的に検証し、保有の適切性が認められない場合、取引先企業と十分な対話を経たうえで、縮減を進めてまいります。なお、保有の適切性が認められる場合であっても、財務戦略等を勘案し、売却することがあります。

⑤株主還元の充実

配当金の状況



株式会社りそなホールディングスとの戦略的業務提携

2021年8月、当行と同じく首都圏に強固な基盤を持つりそなホールディングスと戦略的業務提携に関する協定を締結しました。デジタル・ソリューション・人財育成の3つの分野において、情報、ノウハウを相互に活用し、地域のお客さまのさらなる利便性と生産性の向上を図るとともに、さまざまな金融サービスを通じて最適なソリューションを提供してまいります。



実現した主な提携施策

デジタル	<ul style="list-style-type: none"> ・バンキングアプリの協業・開発
ソリューション	<ul style="list-style-type: none"> ・相互紹介によるシンジケートローン組成連携 ・りそなグループが運営するM&Aプラットフォームへの参画 ・不動産ビジネスマッチング業務の取り扱い ・ビジネス商談会の共催 ・りそなラップ型ファンドの取り扱い ・ファンドラップの取り扱い
人財育成	<ul style="list-style-type: none"> ・女性管理職・女性渉外担当者研修を通じた人員交流 ・りそなグループへ行員を派遣

提携効果

お客様の課題解決に直結するソリューション分野を中心にさまざまな提携施策が実現しています。

2025年5月には新たなバンキングアプリの提供を開始するなど、シナジー効果をさらに加速させてまいります。

提携効果は、5年累計で両行合計100億円を計画しています。

提携効果(5年累計、両行合計)

