



京葉銀行

統合報告書
ディスクロージャー誌 2025

プラス  で、未来をともに。

編集方針

本書は、お客さま、株主・投資家をはじめとする幅広いステークホルダーの皆さんに、京葉銀行グループの中長期的な価値創造について、より一層の理解を深めていただくことを目的に、財務・非財務の視点から体系的にまとめてあります。本書の編集にあたっては、IFRS財団の「国際統合報告フレームワーク」および経済産業省の「価値協創ガイドナンス」などを参照しています。

プラス の価値を提供し、 地域の豊かな未来をともに築く

お客さま第一

すべての原点は「お客さまのために」

挑戦と成長

たゆまぬ挑戦で「成長を喜びに」

チームワーク

風通しの良い組織で「多様性を力に」

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

ターゲット



第20次中期経営計画

「+αVision 90」フェーズ1
～挑戦と変革～

創立90周年に目指す姿の実現に向けた
フェーズ1の3ヵ年計画

計画期間

2024年4月～2027年3月（3年間）

位置づけ

成長エンジンの再構築



CONTENTS

価値創造ストーリー

- 3 京葉銀行のあゆみ
- 5 トップメッセージ
- 11 主要マーケットのポテンシャル
- 13 財務ハイライト
- 14 非財務ハイライト
- 15 価値創造プロセス

価値創造に向けた戦略

- 17 サステナビリティへの取り組み
- 19 長期ビジョン
- 20 中期経営計画
- 21 基本戦略① オンリーワンの課題解決型営業
- 27 基本戦略② 営業改革
- 31 基本戦略③ 人財改革
人事担当役員メッセージ
- 39 基本戦略④ 経営基盤改革
資本コストや株価を意識した
経営の実現に向けた対応

持続可能な社会形成に向けた取り組み

- 45 環境への取り組み
- 49 ステークホルダーとのコミュニケーション

成長を支える基盤

- 53 コーポレート・ガバナンス
社外取締役インタビュー
- 61 役員一覧
- 63 リスク管理への取り組み
- 66 コンプライアンスへの取り組み

データ

- 69 主要財務データ
- 70 コーポレートデータ
- 71 株式情報
- 72 オリジナルキャラクター
「ケイヨウギンコウのケイヨウインコ」

プラス  で、未来をともに。

京葉銀行グループ企業理念について、広く共感いただくためのコミュニケーションワードです。
地域、お客さま、株主、従業員などのすべてのステークホルダーの皆さんに、
京葉銀行グループ企業理念を体感いただくことを目指し、
コーポレートスローガンを中核に、コミュニケーションを深めています。

コーポレート
スローガンコーポレート
シンボル

「AK」の文字が描く重なりと上方へ伸びてゆくラインは、
人と人との“きずな”と、そこを出発点に無限に伸びてゆく未来をあらわしています。
コーポレートシンボルの「アルファバンク」は、
“人とのきずなを大切に、豊かな未来を切り拓いてゆきたい”
“常に皆さんにプラスアルファを提供し続ける銀行でありたい”
そんな京葉銀行の思いをあらわしています。

京葉銀行のあゆみ

1943年（昭和18年）3月

千葉合同無尽株式会社を設立
(設立日3月31日)

1940

1951年（昭和26年）10月
商号を株式会社千葉相互銀行に
変更

1950

1973年（昭和48年）4月

東京証券取引所市場
第2部に上場

1974年（昭和49年）

2月 東京証券取引所市場
第1部に上場8月 外国為替業務開始
事務センター新設

1975年（昭和50年）4月

第1期オンラインシステム
稼働

1960

1965年（昭和40年）5月
本店新設

1983年（昭和58年）4月

国債等公共債の窓口販売
業務開始

1985年（昭和60年）11月

第2期総合オンラインシステム稼働

1986年（昭和61年）6月

債券ディーリング業務開始

1970

1989年（平成元年）

1月 株式会社京葉銀カードを設立
(現・連結子会社)2月 普通銀行へ転換し、商号を
株式会社京葉銀行に変更
コミュニケーションネームを
α（アルファ）バンクとする

1994年（平成6年）1月

信託代理店業務開始

1996年（平成8年）10月

新研修所完成

1990

1998年（平成10年）

1月 新総合オンラインシステム
稼働3月 株式会社京葉銀保証サービス
を設立 (現・連結子会社)12月 投資信託の
窓口販売業務開始

2000

2001年（平成13年）4月

保険商品の
窓口販売業務開始

2002年（平成14年）10月

個人年金保険の
窓口販売業務開始

2003年（平成15年）12月

ATMによる個人向け国債
の販売開始 (全国初)

2005年（平成17年）6月

指静脈認証システム
全自動貸金庫の導入開始

2011年（平成23年）3月

新営業店システム全店導入

2010

2012年（平成24年）3月

指静脈認証ICキャッシュカード
店頭即時発行業務開始

2015年（平成27年）3月

本部棟「千葉みなど本部」竣工



2020

2022年（令和4年）4月

東京証券取引所
プライム市場に移行

2023年（令和5年）3月

創立80周年

2024年（令和6年）4月

企業理念を再定義
長期ビジョン
「+α Vision 90」
～未来創造への挑戦～を策定第20次中期経営計画
「+α Vision 90」フェーズ1
～挑戦と変革～を策定

2025年（令和7年）1月

次世代勘定系システム稼働

創業からの預金と貸出金の残高推移（年度末）

■ 預金 ■ 貸出金

1951年10月
相互銀行に転換

1944

1950

1960

1970

1980

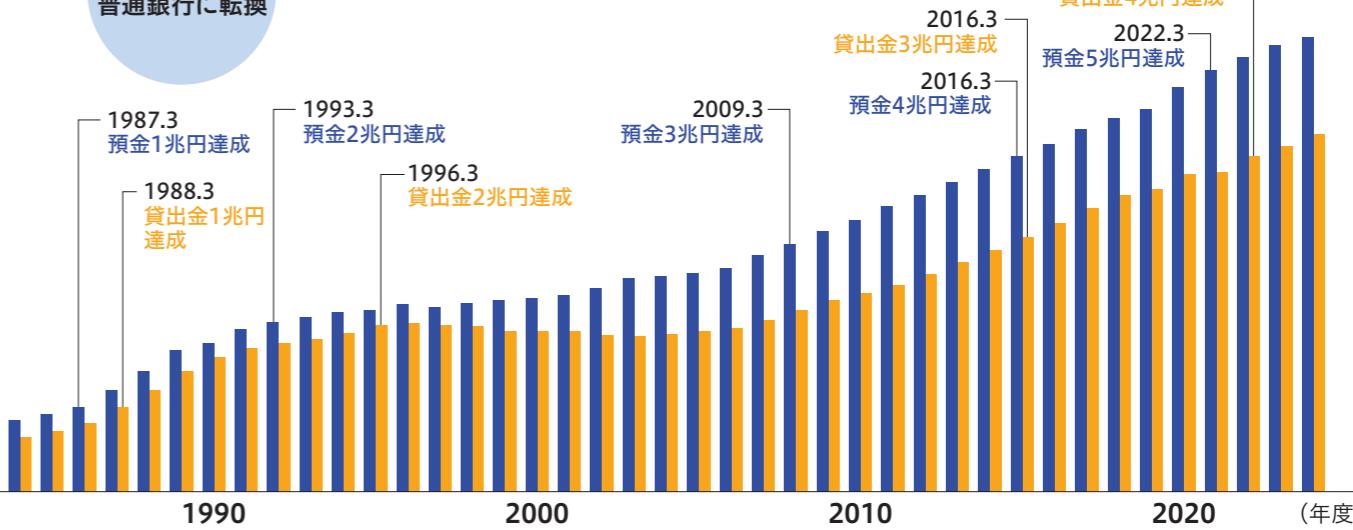
1990

2000

2010

2020

(年度)





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

取締役頭取 **藤田 剛**

お客さまとともにゴールを描き、伴走する存在でありたい

このたび、頭取に就任いたしました藤田剛でございます。京葉銀行グループのトップとして重責を担うこととなり身の引き締まる思いです。当行が目指す方向性や中長期戦略について、私自身の想いを交えてお伝えいたします。

2024年以降、日本は長期的なデフレからの移行期を迎え、マイナス金利政策も解除されるなど大きな転換点に立っています。金融政策の正常化は景気回復の兆しとして歓迎する一方で、物価上昇と賃金のギャップには注視が必要な状況です。私自身、お客さまの声を伺う中で、いまだ家計や企業活動に慎重な姿勢が根強いことを肌で感じています。

さらに、我が国における少子高齢化、人口減少といった社会課題は、消費マーケットへの対応はもちろん人手不足や事業承継問題など、地域経済そのものに構造的な変化を要求しています。

また、世界に目を向けても、新たな技術の進展

や投資機会の拡大、そして今現実に起きようとしているパックス・アメリカーナからのパラダイムシフトなどは、産業構造や価値観の変化に加え、あらゆるもの二極化の流れを加速させ、政治経済にボーダーレスな影響を与えています。

こうした状況に、地域に根差す金融機関としてどのように向き合うべきか。過去の歴史を振り返りつつ、複数のシナリオを想定して柔軟に構える姿勢、「現在のポジションを正確に見極めたうえで、未来にいかに備えるか」が何より重要であると改めて実感しています。

“金利のある世界”を例にとっても、銀行にとっては収益改善の機会ですが、一方でご融資先にとっては資金調達コストの上昇を意味します。設備投資の判断や経営の見通しが難しい局面では、私たちは単に金融サービスを提供するにとどまらず、「正しい情報を届けし、ともにゴールを描き、伴走する存在」でありたいと考えています。

トップメッセージ

企業理念を羅針盤として、社会価値と経済価値の両立によって 企業価値向上を目指す

私たちは2024年に企業理念『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』を全役職員参加型で再定義しました。変化を求められる時代だからこそ不易流行、“変わらなければいけないもの”の対極にある“変わってはいけないもの”を意識する必要があると考えたからです。判断に迷うときや自分の弱さが出そうになったとき、一人ひとりが普遍の理念を羅針盤として思考し行動することが、京葉銀行グループをるべき姿に導き、地域やお客さまから選ばれる企業にしてくれるものと信じています。

さらに、企業理念の再定義と同時に、2032年度に迎える創立90周年を見据え、当行において初となる長期ビジョンを策定し『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』を京葉銀行グループが中長期的に目指す姿としました。これは、「我々はここに行くんだ！」という強い意志、将来のビジョンを内外に明示し、コミットすることが必要であると感じたからです。

各ステークホルダーに対するるべき姿を『地域の将来ビジョンとともに考え具体的に行動する企業』『オンリーワンのサービス提供でお客さまから選ばれ続ける企業』『京葉銀行への投資を

通じて社会への貢献を実感できる企業』『京葉銀行グループにいるからこそ誇りややりがい、感動を得られたと実感できる企業』と定義し、サステナビリティKPI、財務KPIとともにお示しました。

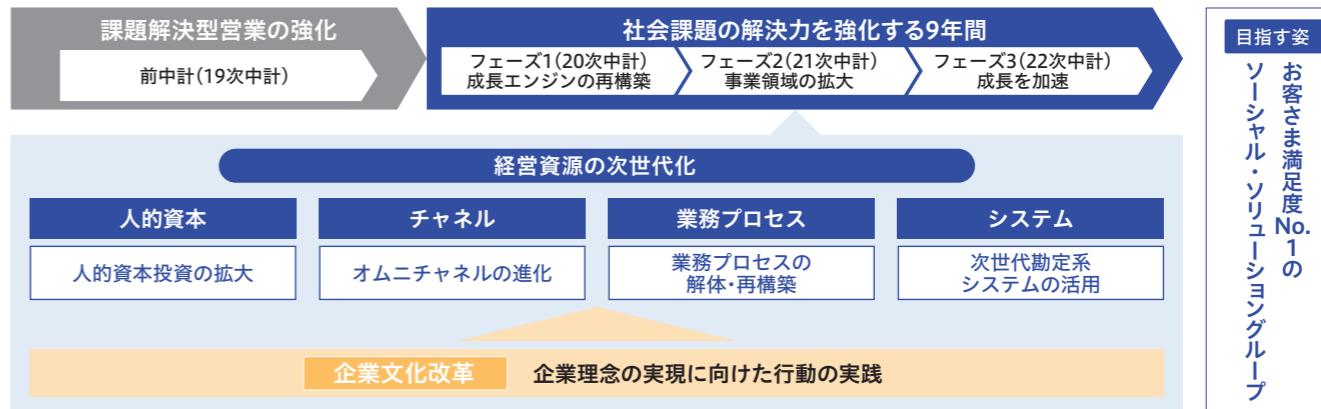
「社会課題の解決を起点にソリューション展開し、これが同時に我々の収益機会にもつながるというソーシャル・ソリューションによって、ゴールであるお客さま満足度No.1を目指す」つまり“社会的価値と経済的価値の両立によって、企業価値を最大化するという京葉銀行グループの新たなビジネスモデル”を目指す姿として従業員を含む全てのステークホルダーの皆さんに共有いただいたうえで、そこからバックキャスティングで中期経営計画を策定しPDCAを回していく。こうしたプロセスが各ステークホルダーとのエンゲージメント向上、ひいては戦略の実効性向上につながるものと考えています。

そして、“お客さま第一”という価値観をど真ん中に据えてお客さまのお役に立ち、その喜びが行員一人ひとりの自信や誇り、やりがいとなって、さらなる成長の原動力を生む——こうした“成長の好循環”を実現するため、今後も真摯に、かつ誠実にお客さまと向き合ってまいります。



成長の好循環を実現するため、
今後も真摯に、かつ誠実に
お客さまと向き合ってまいります。

長期ビジョンにおける重点テーマ



目的を明確にして社会課題の解決にアプローチ

具体的な社会課題の解決について、私たちは3つのマテリアリティを特定してアプローチしています。しかしこうしたテーマは、とかく言葉が上滑りしがちで各施策の目的を都度確認しながら進めていくことが重要です。

マテリアリティの1つ目「地域経済・社会」の観点では、お取引先企業の生産性向上や県内の雇用機会の創出、個人保有資産の向上などを目的に各KPIを設定し地域経済のパイを具体的に拡大することで、地域全体の持続的な発展に貢献したいと考えています。お取引先企業の経営計画の策定や販路斡旋など実践的なサポートも行い、「ともに汗をかく金融機関」として取り組むことが私たちの誇りです。

2つ目「ダイバーシティ&インクルージョン」においては、その目的をイノベーションの創出と定義し「女性管理職比率30%」などのKPIを設定して

います。次世代管理職向けの育成プログラムを急ピッチで拡充しており、そうした創造性と生産性の向上を同時に図る取り組みがナレッジとして県内企業にも波及できれば、これも正に社会価値と経済価値の両立です。

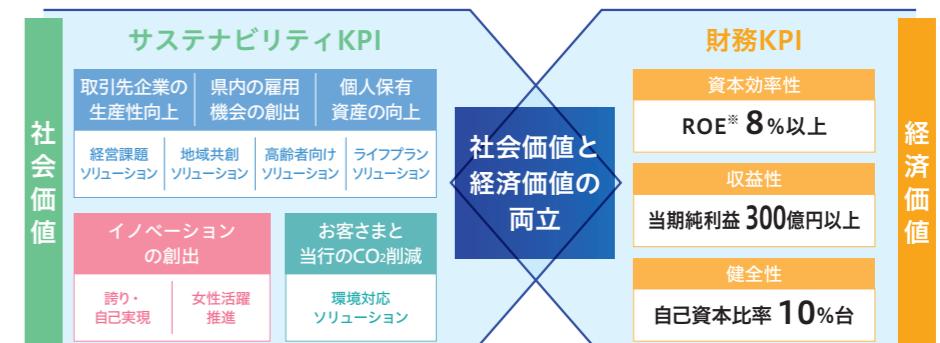
3つ目の「環境保全」においては、当行グループのCO₂削減とお客さまのCO₂削減を目的としています。お客さまと共に「知る・測る・減らす」をコンセプトにCO₂排出量の可視化や削減効果のモニタリングにも着手しており、行内での意識改革も着実に進行中です。このほか、ESG（環境・社会・ガバナンス）投融資の拡充など脱炭素社会の実現に向けた取り組みを進めています。

これら一連の取り組みについて、手段と目的が入れ替わることなく確実に成果へとつなげられるよう今後も必要かつ適切なマネジメントを実践してまいります。

マテリアリティ（重点項目）



サステナビリティKPIと財務KPI



トップメッセージ

2032年度の長期ビジョン目標、「連結ROE8%以上」からのバックキャスティング

現在進めている第20次中期経営計画は、2032年度に向けた長期ビジョン、そこからのバックキャスティングとして、ビジネスモデルの変革を進める「フェーズ1」と位置づけています。その基本戦略として①オンリーワンの課題解決型営業 ②営業改革 ③人財改革 ④経営基盤改革の4つを掲げています。

①「オンリーワンの課題解決型営業」では、法人のお客さまには「未来伴走シート」、個人のお客さまには「未来をともにシート」「ライフプランシミュレーション」といったお医者さまで言えば“カルテ”のようなツールを活用して、まずは地域やお客さまとしっかり接点を持ち、充分なコミュニケーションを図ることで、とことんまでお客さまを理解します。そのうえで強みや課題、目指すゴールを共有し具体的なプランをともに描きます。その後のPDCAにもしっかりと伴走するカスタマイズサービスで、京葉銀行をメインバンクとしてご利用いただくお客さまを拡大していきます。

②「営業改革」では、「一人何役」という従来型のスタイルを見直し、営業と事務の分業制を導入するとともに、営業を法人向けと個人向けに分けることで、より専門性の高いソリューションを提供できる体制に切り替えました。さらに、本年1月に安定稼働を開始した新勘定系システムが活用フェーズに入ってまいります。新システムのITインフラは、世界標準のLinuxオープン基盤を

採用し、高い柔軟性と拡張性を兼ね備えています。API連携により外部サービスとの接続も可能となっており、単なるシステム更新ではなく経営資源の次世代化の起点であると考えています。この新システムにより、業務の統合や事務の本部集中化が進み業務効率が圧倒的に改善されます。こうした機能によって店頭オペレーション改革と業務効率化を徹底的に推し進め、営業人員を全従業員の約40%まで引き上げます。また、お客さま接点のオムニチャネル化やデータ利活用の促進により、リアルとデジタルを融合した最適なソリューションと利便性の提供を行ってまいります。

③「人財改革」では、専門性を高めたプロフェッショナル人財の育成を柱に据え、キャリアチャレンジ制度や社内副業制度など、多様なキャリアパスを描ける環境を整備しています。加えて、人財改革の中核的施策であるキャリアコース制を導入し、事務職と営業職、さらには営業の中でも法人営業と個人営業、また営業職、企画職の中でもゼネラリストを目指す者と専門職を目指す者などをコースによって分離し、行員それぞれが自身の希望する分野、得意な分野に注力できる環境を整備しました。これにより、当該分野におけるプロフェッショナルとなって、お客さまと銀行に貢献し光り輝ける姿を実現できるよう、行員の自律的な成長を促しています。そして、この制度の導入を機に、コース別に求められるスキルの明確化、それに

皆さまからの信頼やご期待、そして負託にしっかりとお応えできますよう、誠心誠意、力を尽くしてまいりことをお約束申し上げます。



第20次中期経営計画



紐づく個人ごとの“スキルの見える化”を進めており、画一的でない、行員一人ひとりに応じた効果的な育成プランの立案と運用が可能となります。こうして人財ポートフォリオの最適化を図り、お客さまサービスの質と一人当たり生産性の向上を実現してまいります。

④「経営基盤改革」では、PBR（株価純資産倍率）の改善、企業価値向上に向けた4つの戦略として、連結ROE（自己資本利益率）を2026年度に5.5%以上、2032年度には8%以上、それを実現するに必要な連結当期純利益300億円以上を具体的な

「風通しのいい企業風土」「深度あるコミュニケーション」「共感と納得」を経営の基軸に

私は、企業にとって一番大切なのは、誰もが正しいと思うことを遠慮なく発信できる「風通しのいい自由闊達な企業風土」だと考えます。こうした企業風土こそがガバナンスそのものですし、そこには健全な危機感や当事者意識が醸成され、建設的で前向きな議論が展開されるのだと思います。そうなれば、自ずとPDCAがしっかりと回りはじめ、課題を克服する力が生まれて企業は成長軌道に乗っていくでしょう。

目標に掲げ内外にコミットしました。“金利のある世界”で首都圏マーケットの強みを活かしたアセットアロケーションとキャピタルアロケーションの強化・変革に注力し収益性と経営の効率性を追求していきます。また、インオーガニックを含めた投資と充分な株主さま還元、自己資本のバランスなど、これまで以上に踏み込んだ議論もタイムリーに行い、またこれらを丁寧にご説明することで期待成長率の向上を図ってまいります。

そして、こうした風土を一層育んでいくためにも、ステークホルダーの皆さまとの「深度あるコミュニケーション」によって生まれる「共感と納得」の経営を基軸としていきたいと思います。

そして、京葉銀行グループが持続的な成長と企業価値の向上を果たし、皆さまからの信頼やご期待、そして負託にしっかりとお応えできますよう、誠心誠意、力を尽くしてまいりことをお約束申し上げます。

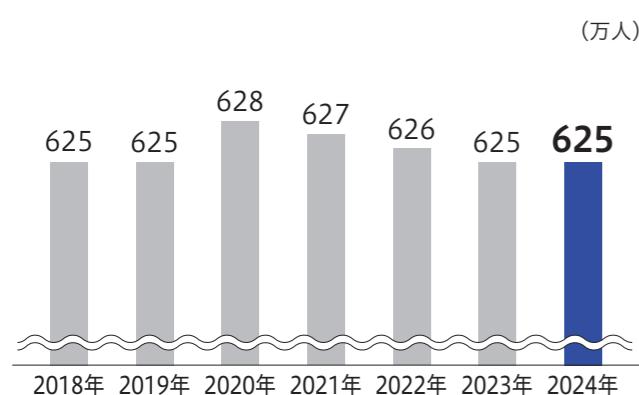
主要マーケットのポテンシャル

当行が主な営業エリアとする千葉県は、農業、漁業、工業、商業がそれぞれ全国トップクラスのバランスのとれた産業構造を形成しています。また、人口の転入超過や交通インフラの整備が一段と進んでいることに加え、海などの豊かな自然は観光資源にもなり、今後のさらなる発展、成長が見込まれる高いポテンシャルを有しています。

転入超過が続く人口動態

千葉県の人口は625万人で、全国6位の人口規模となっており、他県からの転入超過数は全国4位を誇ります。首都圏に位置しながら豊かな自然に恵まれていることに加え、交通アクセスの良さから、子育て世代を中心とした若い世代の転入が増加していることが特徴です。

千葉県人口推移



出所：総務省統計局「人口推計」(基準日：各年10月1日)

都道府県別転入超過数 (日本人移動者)

順位	都道府県	転入超過数 (日本人)
1位	東京都	70,563人
2位	神奈川県	19,469人
3位	大阪府	18,800人
4位	千葉県	15,289人
5位	埼玉県	14,016人

出所：総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告2024」

バランスの良い産業構造

千葉県は、温暖な気候や首都圏の大消費地を背景として、農業産出額や海面漁業漁獲量は全国上位に位置しています。また、臨海エリアの製造業に加え、高速道路・鉄道網といった交通インフラが整備され、工場進出先としての魅力がますます高まるなど、バランスのとれた産業構造を形成しています。

農業 産出額	4,029 億円	4位 ^{※1}	海面漁業 漁獲量	7.9 万t	9位 ^{※2}
製造品 出荷額等	11.9 兆円	8位 ^{※3}	年間商品 販売額	13.0 兆円	9位 ^{※4}
事業所数	18.2 万カ所	9位 ^{※5}	開業率*	4.5 %	4位 ^{※6}
港別貿易額 の合計	45.6 兆円	1位 ^{※7}	県民所得	19.8 兆円	6位 ^{※8}

出所：※1 農林水産省「令和5年農業産出額及び生産農業所得」

※3 総務省・経済産業省「令和3年経済センサス(製造業)」

※5 総務省・経済産業省「令和3年経済センサス(産業横断的集計)」

※7 財務省「令和5年貿易統計」輸出と輸入の総額

(千葉県は成田国際空港、千葉港、木更津港の合計)

※2 農林水産省「令和6年漁業・養殖業生産統計」

※4 総務省・経済産業省「令和3年経済センサス(卸売業・小売業)」

※6 中小企業庁「2024年版中小企業白書・小規模企業白書」

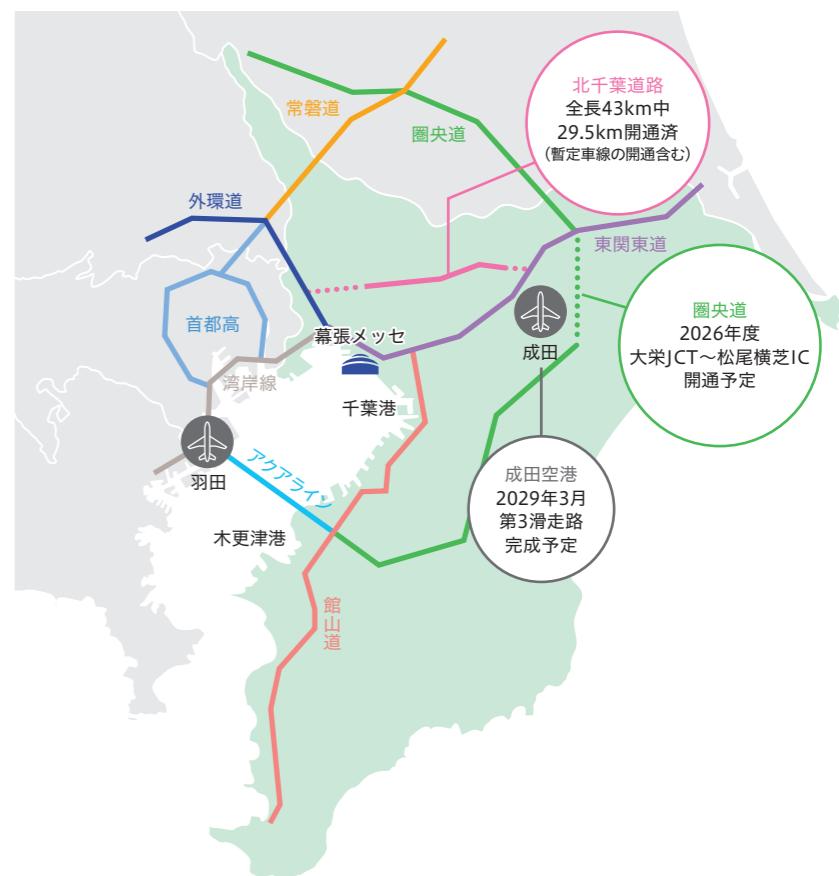
* 開業率… 当該年度に雇用関係が新規に成立した事業所数／前年度末の適用事業所数

※8 内閣府「令和4年度県民経済計算」

充実した交通インフラと地理的特徴

2029年3月完成予定の成田空港第3滑走路や開通に向け工事進行中の圏央道大栄JCT～松尾横芝ICなど、交通インフラの整備が一段と進んでいます。さらに、北千葉道路の整備が進行しているほか、新湾岸道路の計画が検討されており、流通機能のさらなる拡充が予想されています。

また、成田空港と東京都との間に、アジア地域有数の規模を誇る大型コンベンション施設である幕張メッセを有するなど、千葉県は物流、人流を支えるインフラや施設が充実し、日本と世界をつなぐ重要な拠点を担っています。



需要増に伴い上昇が続く公示地価

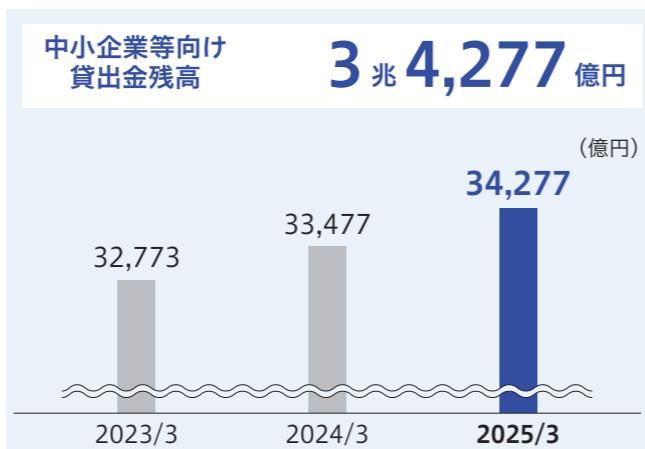
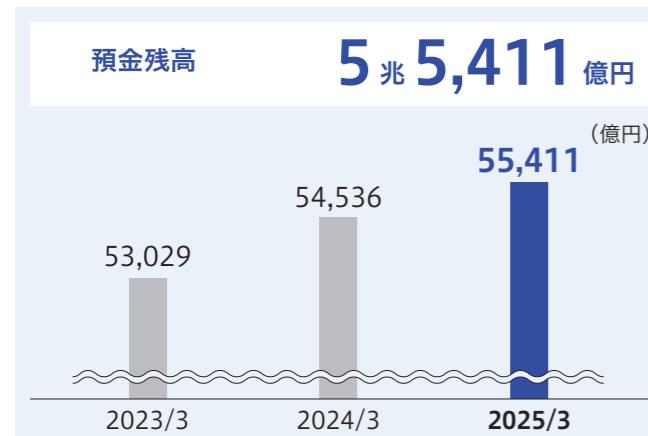
転入超過や産業構造、交通インフラを背景に、千葉県の公示地価は全用途で上昇が続いています。

千葉県の公示地価 (対前年平均変動率) の推移



出所：千葉県「地価公示」(基準日：各年1月1日)

財務ハイライト



非財務ハイライト



格付情報



※ FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)はここに株式会社京葉銀行が第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。https://www.lseg.com/en/ftse-russell/indices/blossom-japan



DX認定事業者

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

※

DX認定事業者

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

価値創造プロセス



プラス  の価値を提供し、

地域の豊かな未来をともに築く

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。

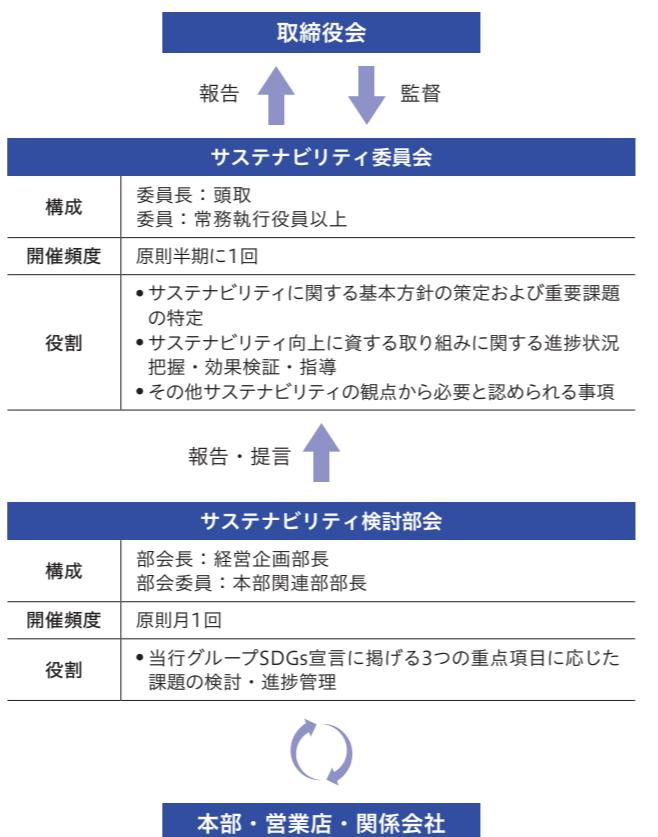


サステナビリティ推進体制

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。

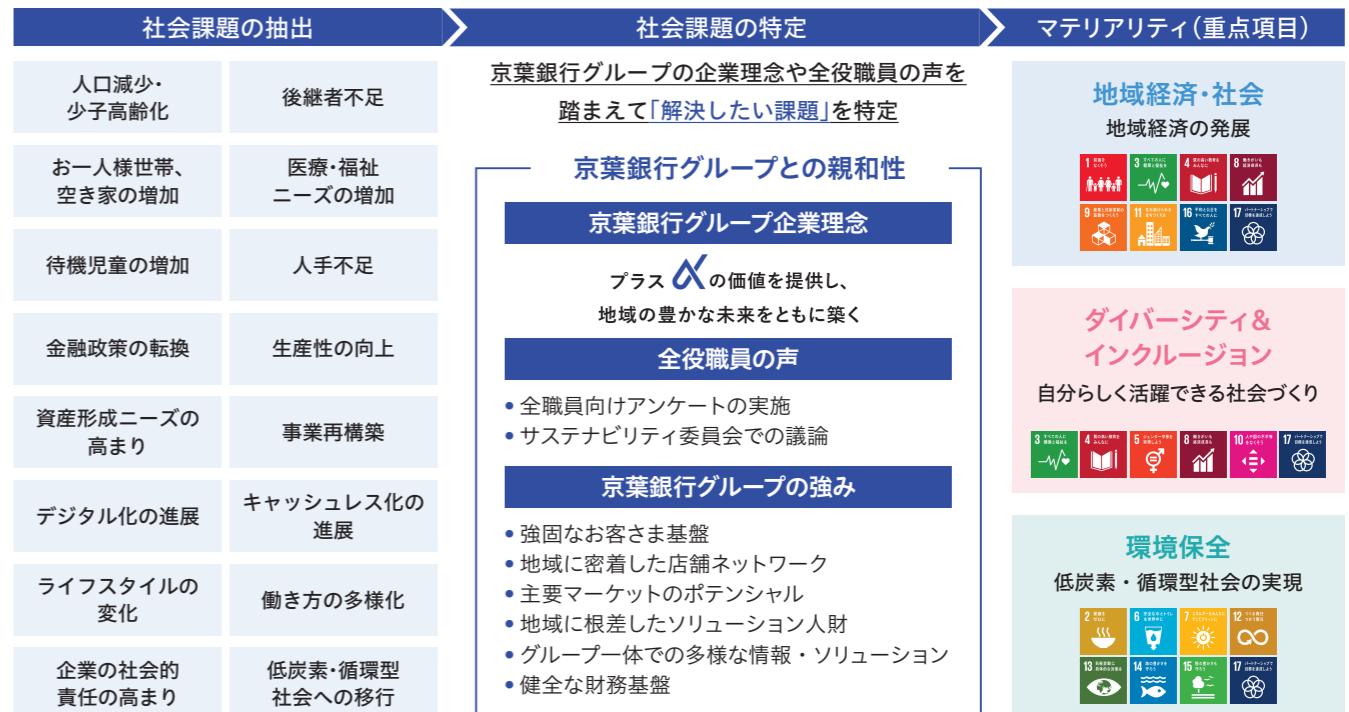
サステナビリティ委員会における主な協議・検討事項（2024年度）

- ・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



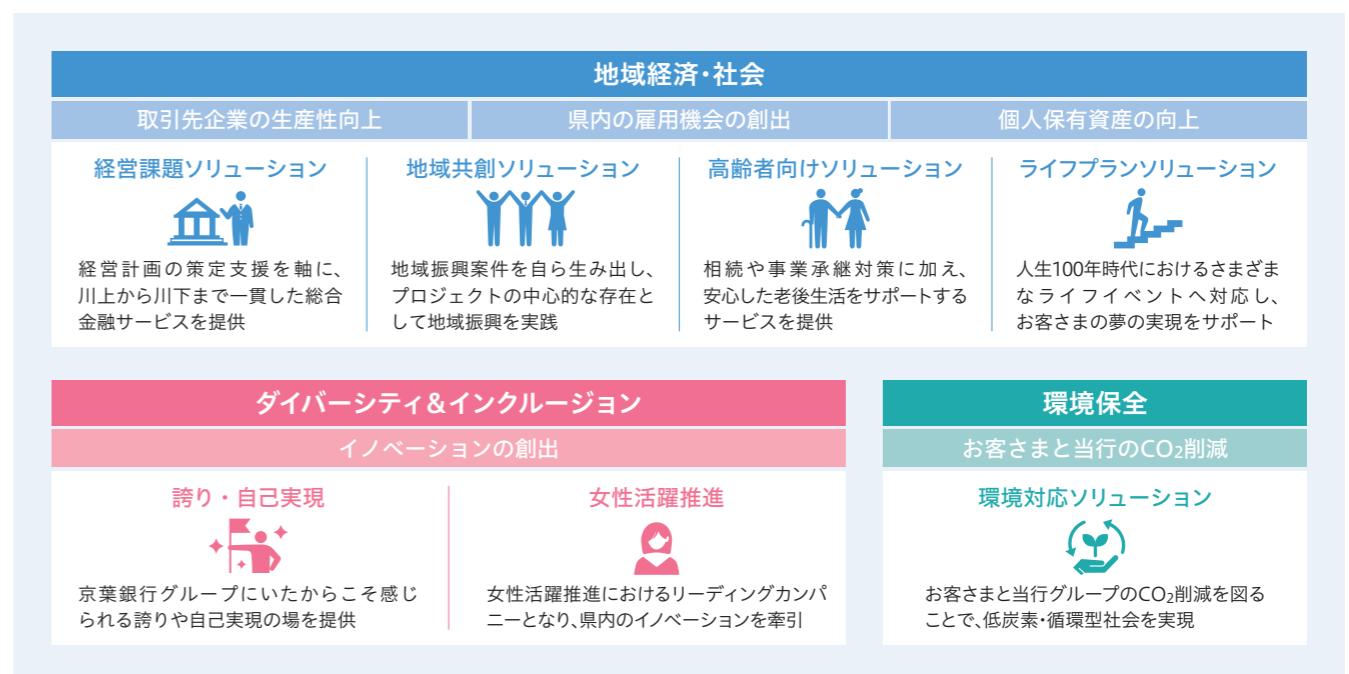
マテリアリティ（重点項目）の特定プロセス

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。



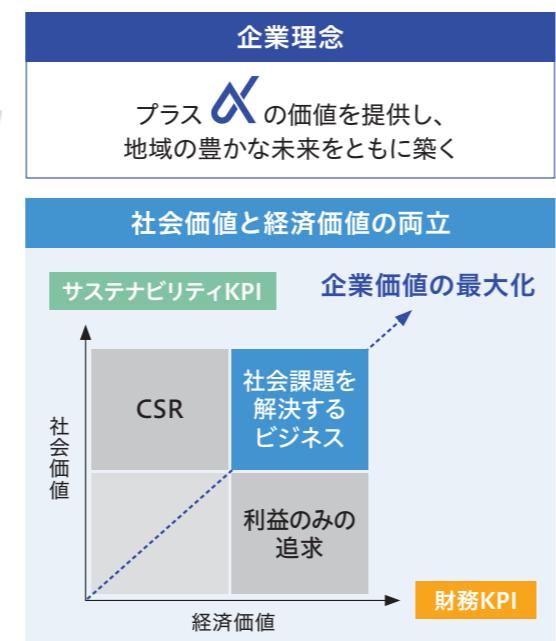
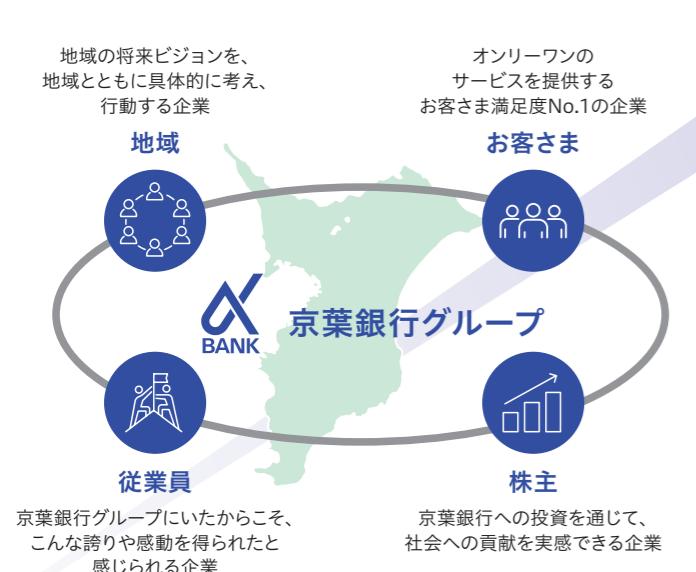
長期ビジョン

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

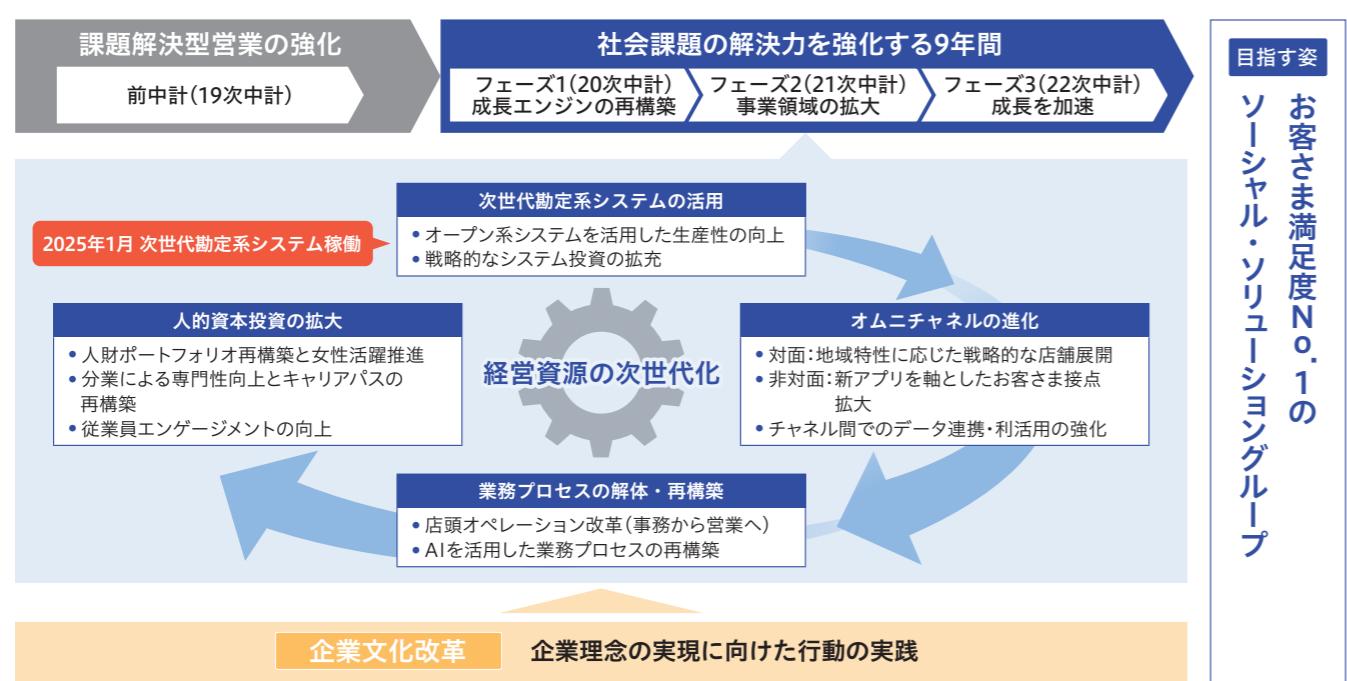
長期ビジョンに込めた想い

- 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を設定しておりましたが、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なかっ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	CO2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

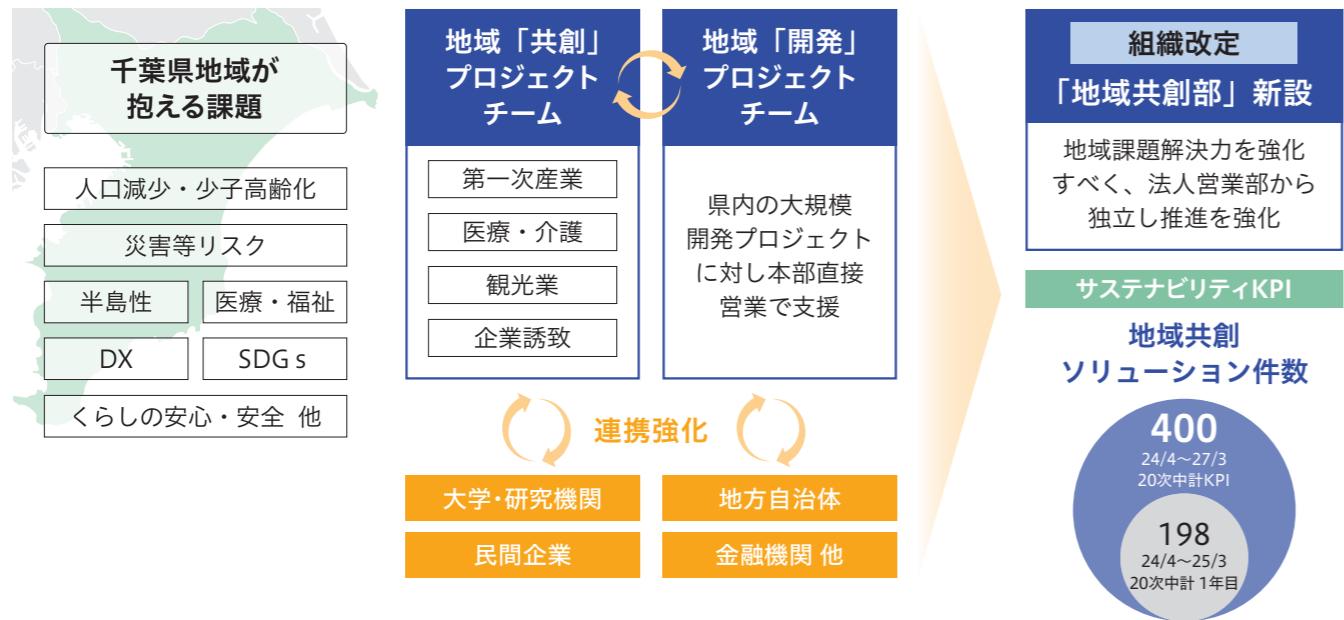
*6 従業員エンゲージメント調査にて「当行で働くことに満足」と評価した行員の比率

*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

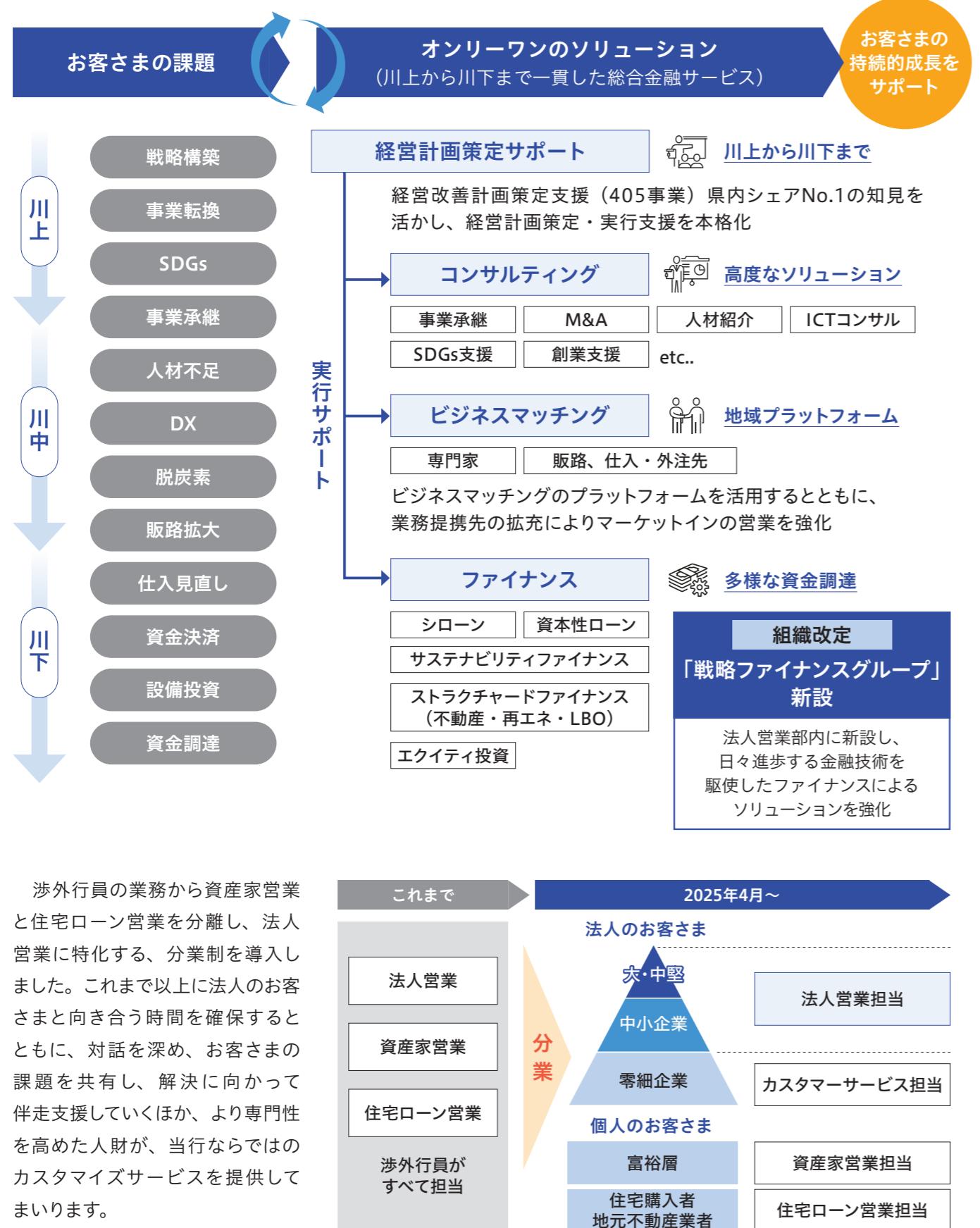
栄町と締結した包括連携協定に基づき、2025年4月、総務省が推進する「地域活性化起業人制度」を活用し、当行職員を栄町に派遣しました。同町では、若い世代の人口流出や出生率低下に歯止めをかけることが課題となっている中、今後、成田空港のさらなる機能強化は、新たな雇用創出の機会となり、働き手の居住地として成田市に隣接する同町の人口増加が見込まれております。当行は職員派遣を通じて、同町がより一層推進する定住・移住に関する重要政策について調整・推進支援を行い、持続可能なまちづくりに積極的に取り組んでまいります。



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

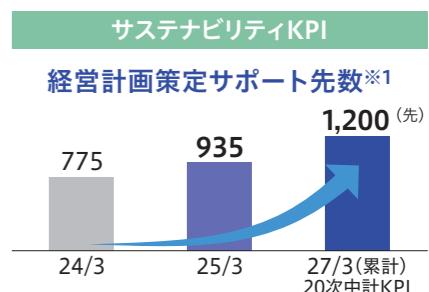
経営計画策定サポート

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

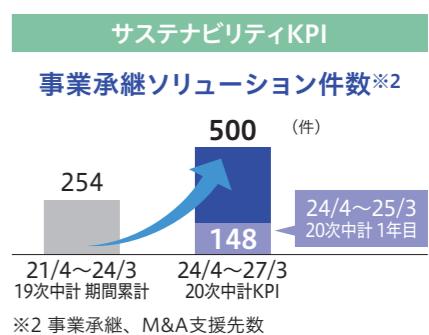


策定件数 県内No.1



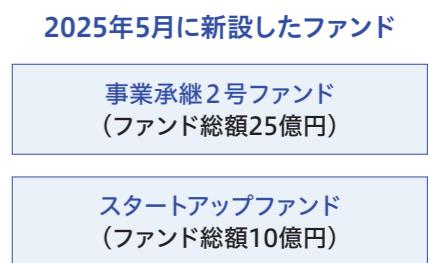
事業承継・M&Aサポート

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。



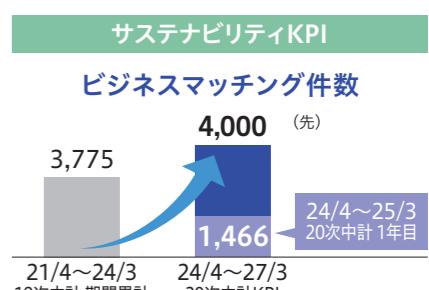
資金調達サポート

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。



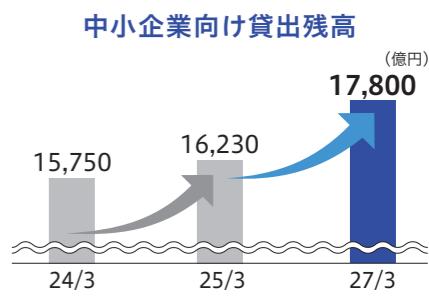
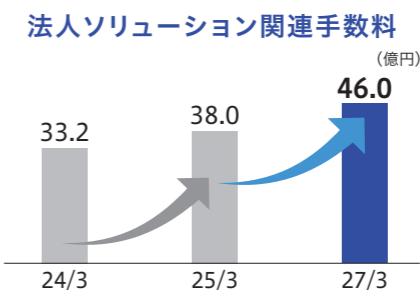
ビジネスマッチングサポート

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

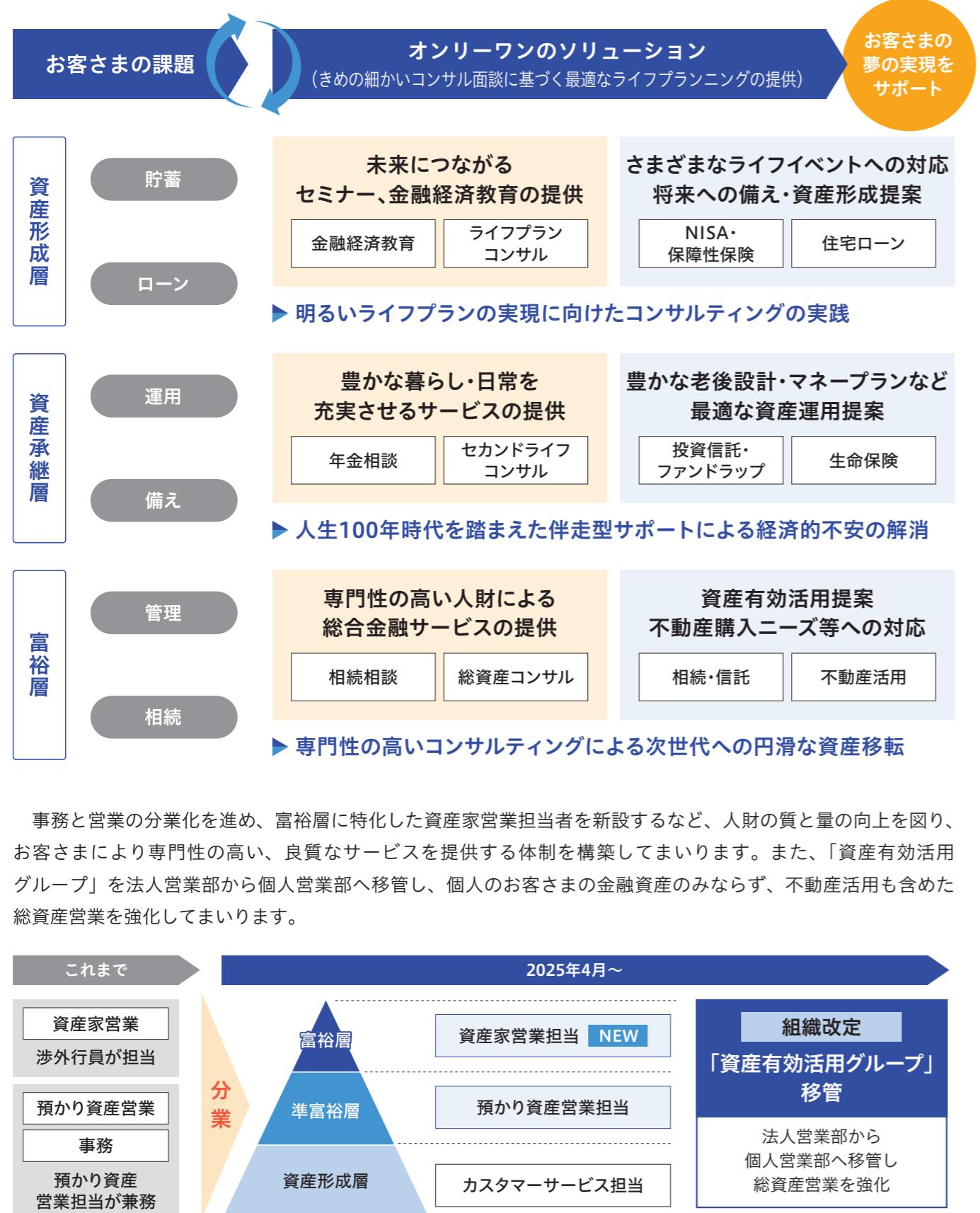
経営計画策定を起点に、高度なソリューションや多様な資金調達の手段を提供するとともに、ビジネスマッチングの機会を創出することで、お客様の持続的成長をサポートしてまいります。



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、お客様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。



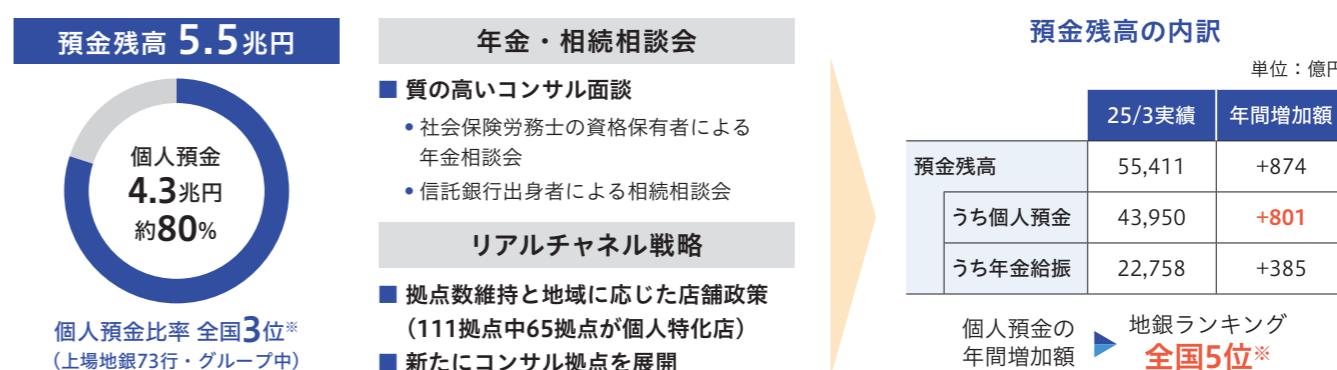
お客様接点の拡大・強化

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、お客様をよく知ることで、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。

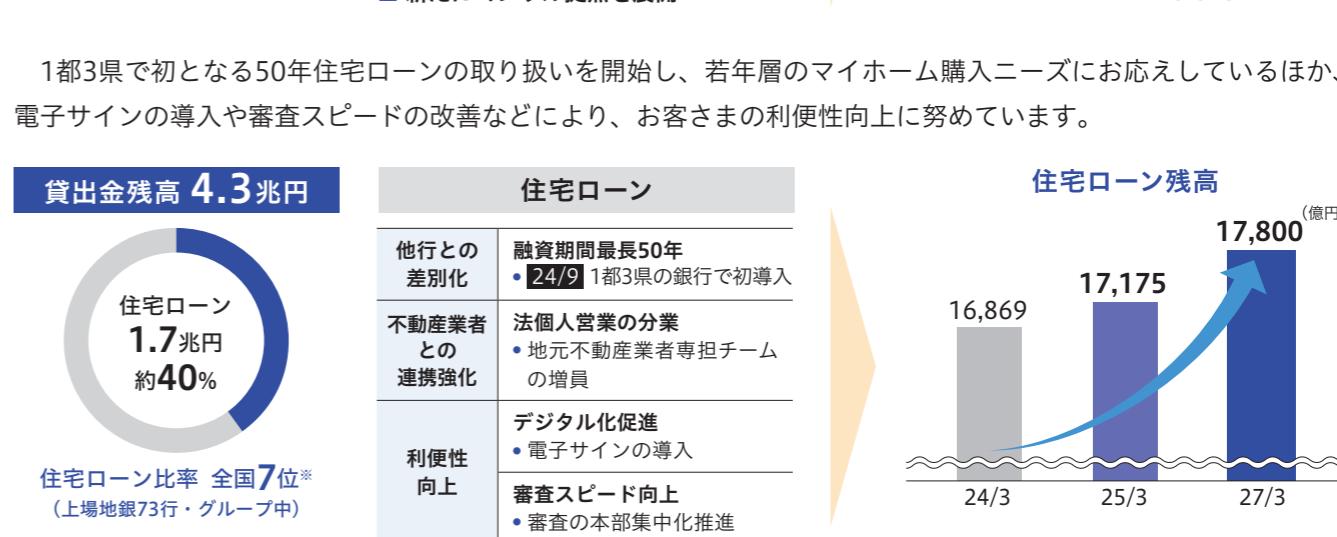
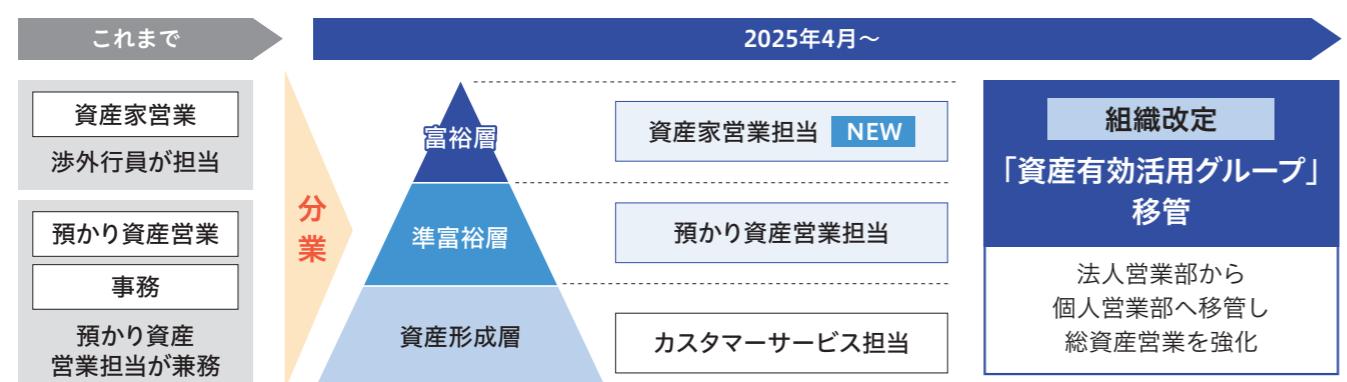


当行の強みを活かしたサービス展開

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。



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、お客様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。



※ 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

※ 住所変更、在留期間更新は毎週日曜日0:00~7:00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、在留期間更新は毎週日曜日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

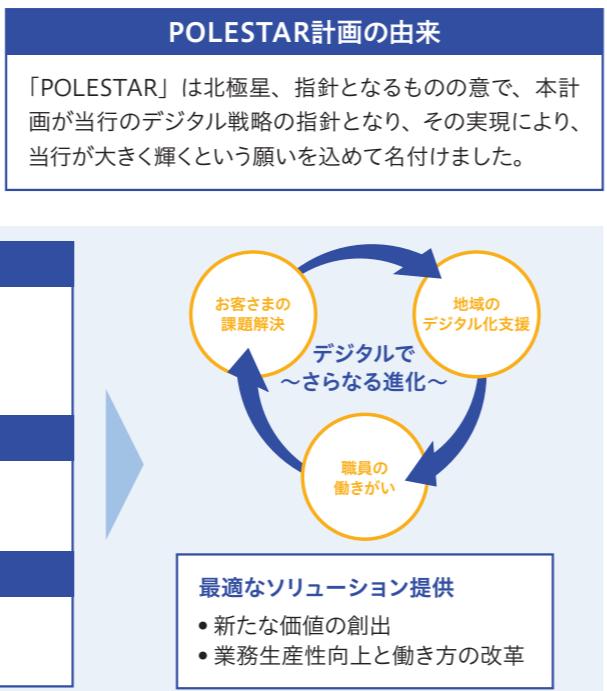
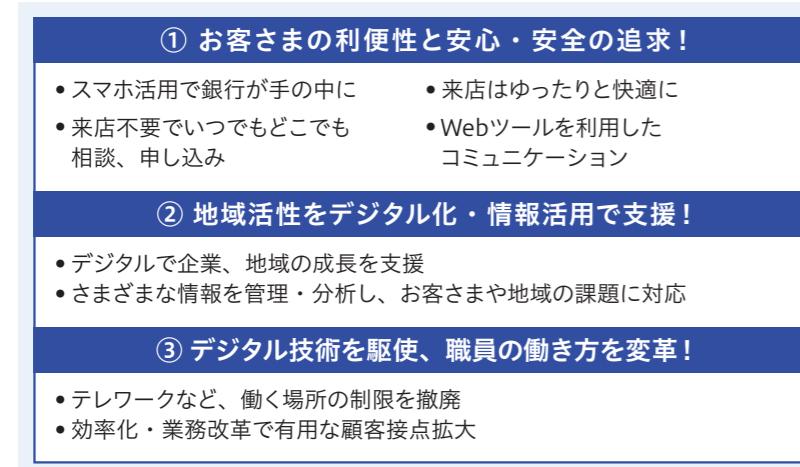
中期経営計画 基本戦略② 営業改革

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。

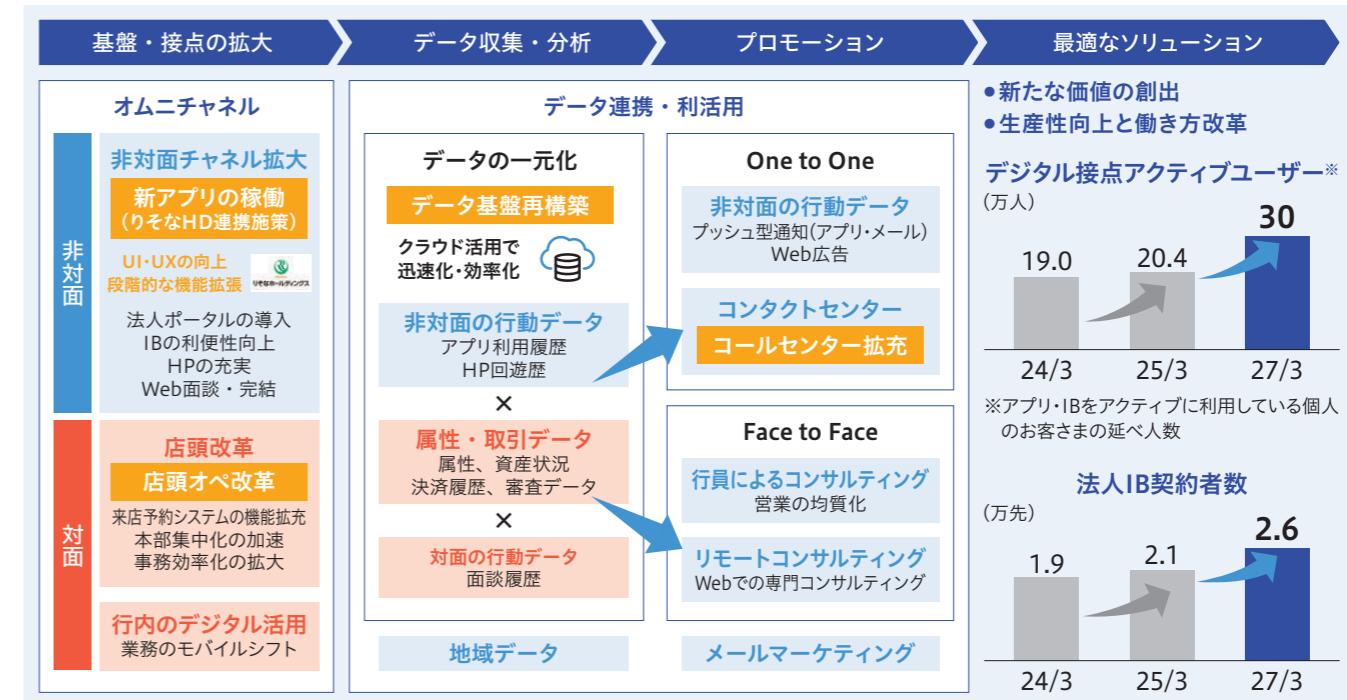
「POLESTAR計画」の推進

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。



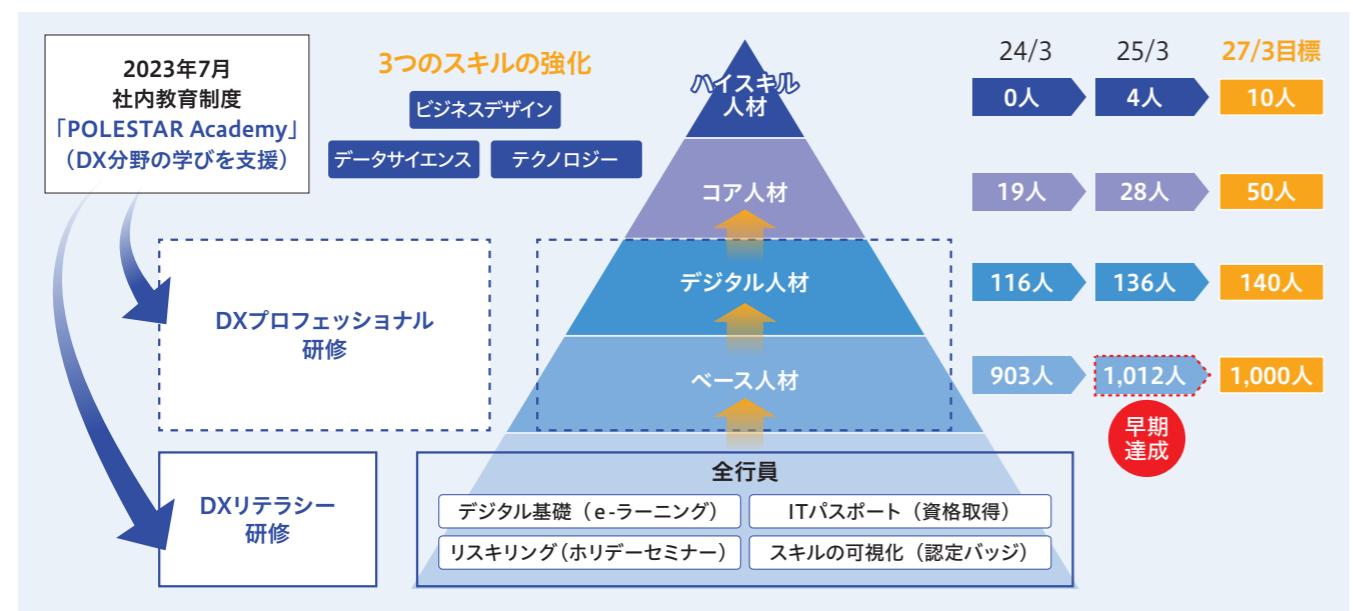
計画の全体像

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。



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。



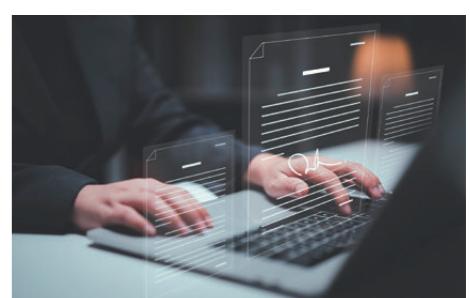
非対面チャネルを活用した顧客接点の確保

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

※ 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



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

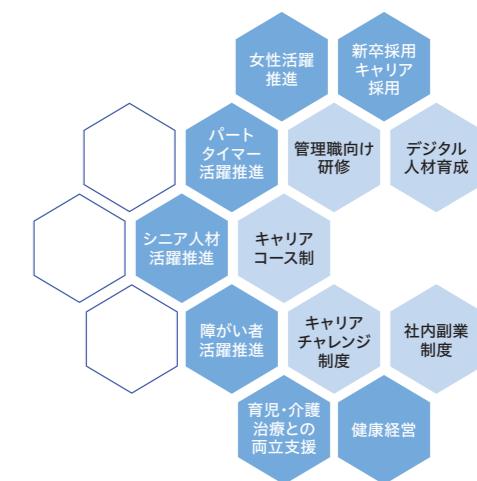
企業理念の実現に向け「挑戦と成長」を継続していく多様なプロフェッショナル人財を育成してまいります。

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

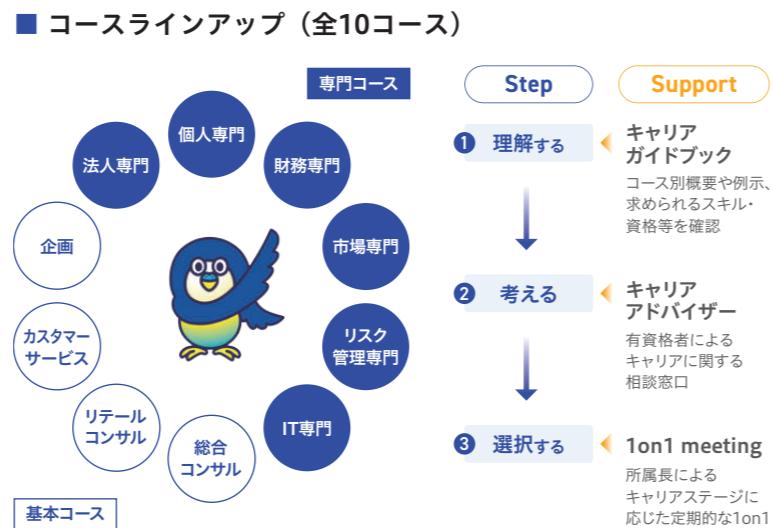
Interview

「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。

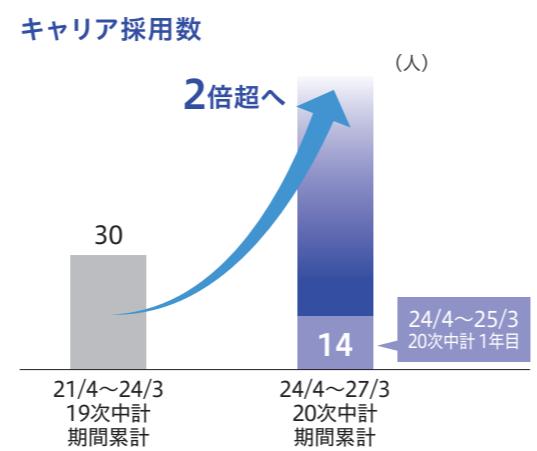
コース名	業務内容
総合コンサルティングコース	主に法人のお客さまに対して、ファイナンスやM&A、円滑な事業承継など多様なソリューションサービスを提供
リテールコンサルティングコース	主に個人のお客さまに対して、ライフプランに応じた資産形成や資産運用、資産承継などのコンサルティングを提供
専門人財コース	システム開発やIT企画、データサイエンスなど専門性の高い業務を通じ、銀行の商品・サービス・ビジネスモデルの変革に取り組む



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。

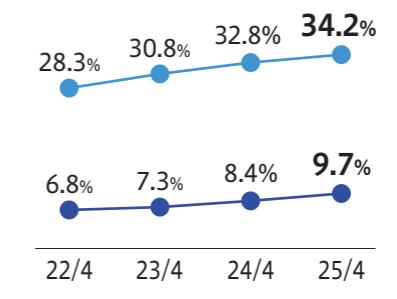


法人営業部 指導役
松原 健一

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」

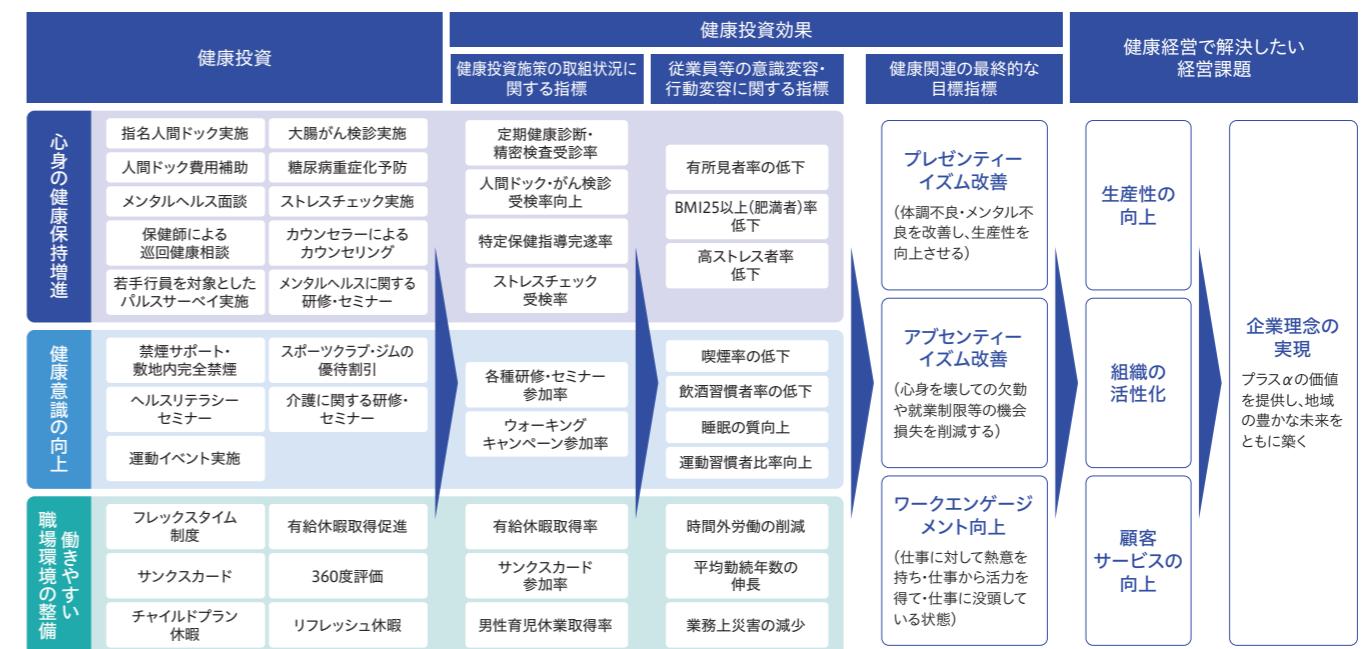
安心して働ける社内環境

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。

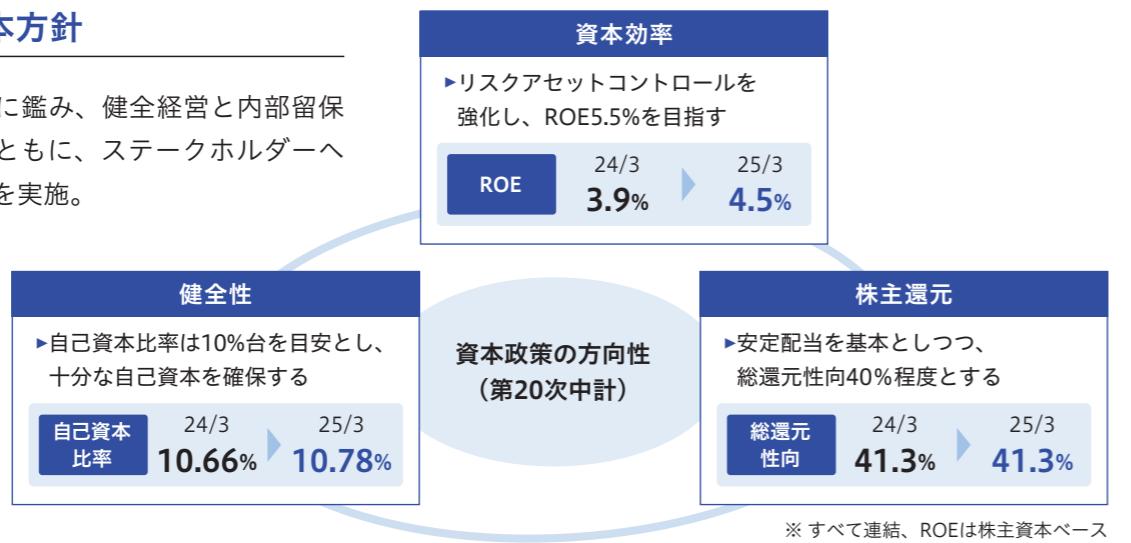
<https://www.keiyobank.co.jp/sustainability/social/diversity/kenkou/>



資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応

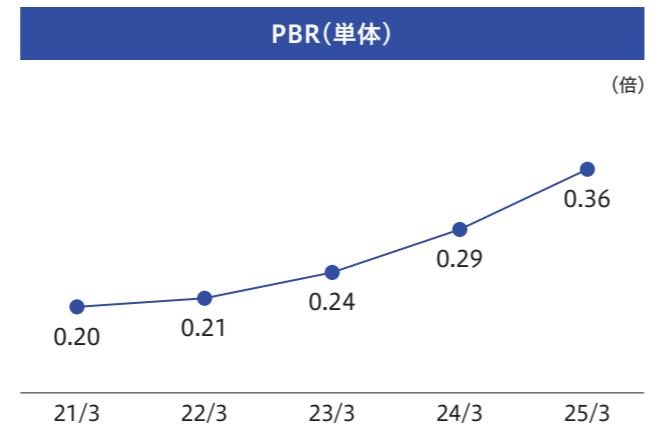
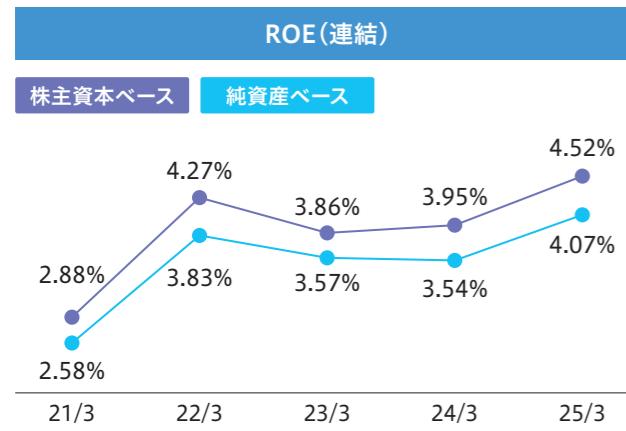
資本政策の基本方針

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

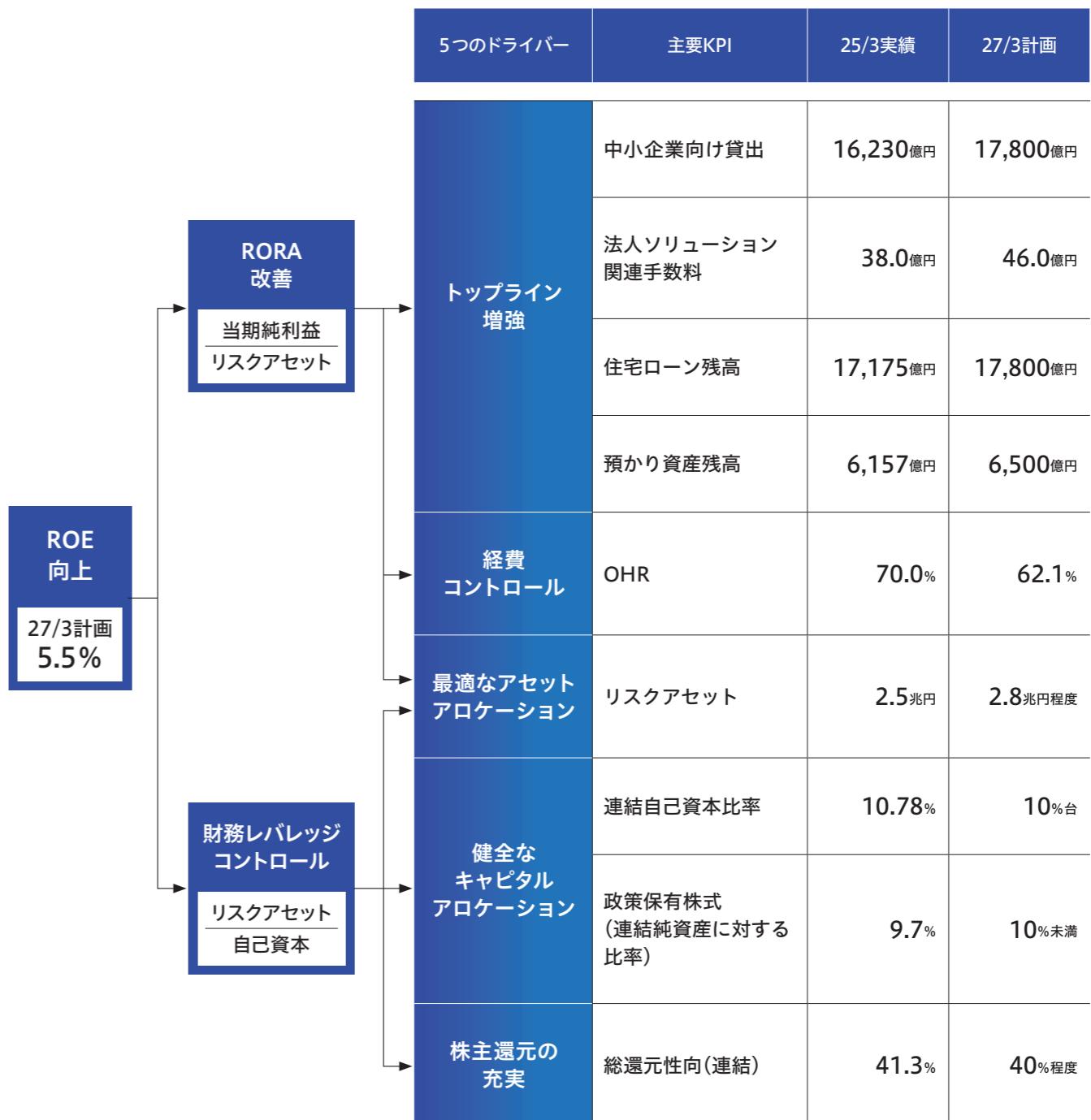
- 情報開示の充実と市場との適切な対話により、京葉銀行グループの成長戦略に対する蓋然性を高め、株主資本コストの引き下げを図る

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

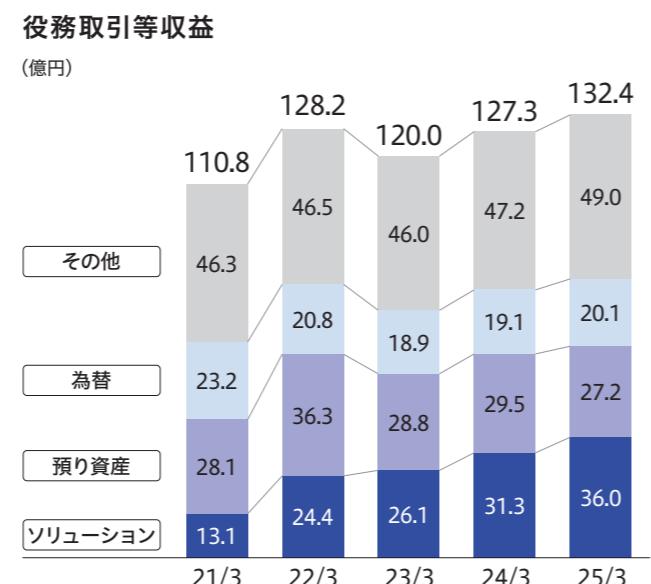
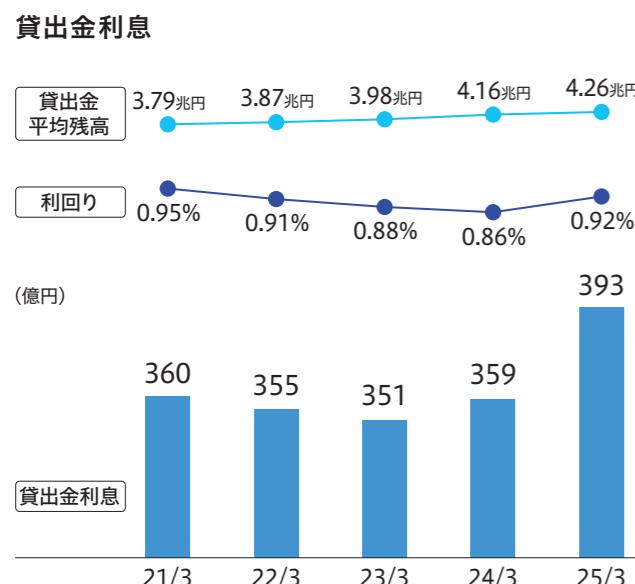
株主資本コストを上回るROEを実現し、企業価値を向上させていくため、「RORA改善」と「財務レバレッジコントロール」の2つのアプローチに分け、さらに具体的な取り組みとして、5つのドライバーを強化する経営戦略を掲げました。この5つのドライバーを強化することで、ROEのさらなる向上とPBR改善の実現を目指してまいります。



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

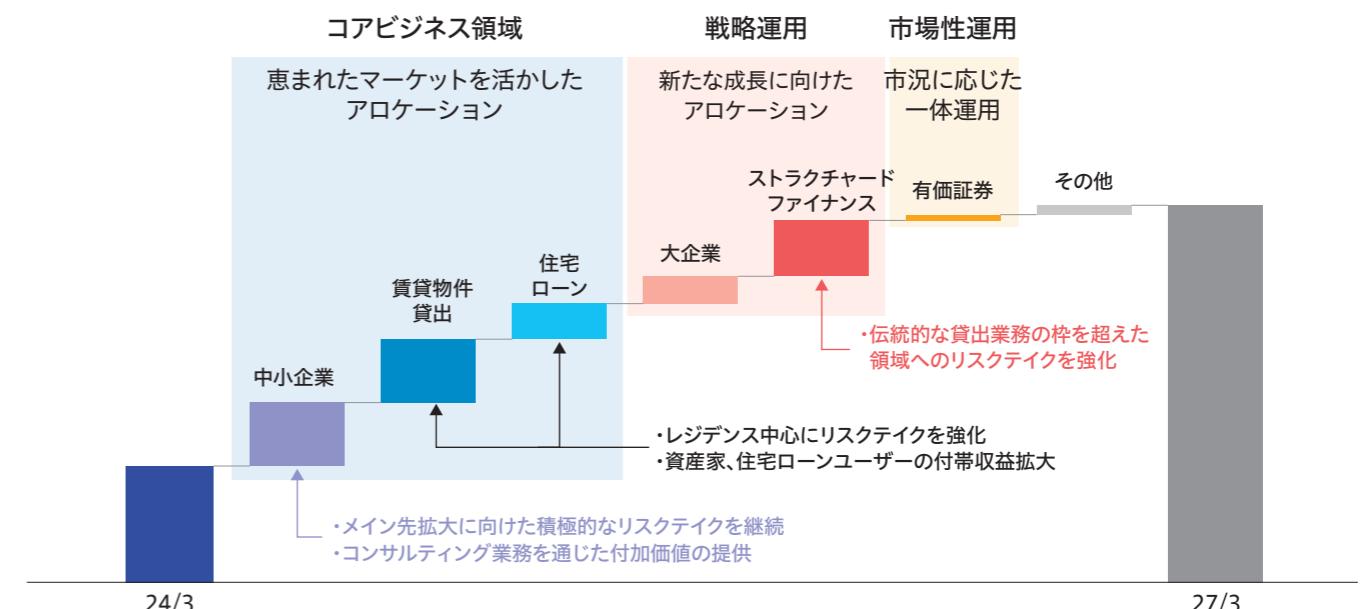
2025年3月期は貸出金残高が順調に推移する中、貸出金利回りが17年ぶりに上昇に転じるなど、貸出金利息が資金利益の増加を牽引しました。また、ソリューション関連手数料が高水準で推移しており、役務取引等収益も増加しています。第20次中期経営計画で掲げるオーナーワンの課題解決型営業を推進し、さらなるトップラインの増強を目指します。



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。

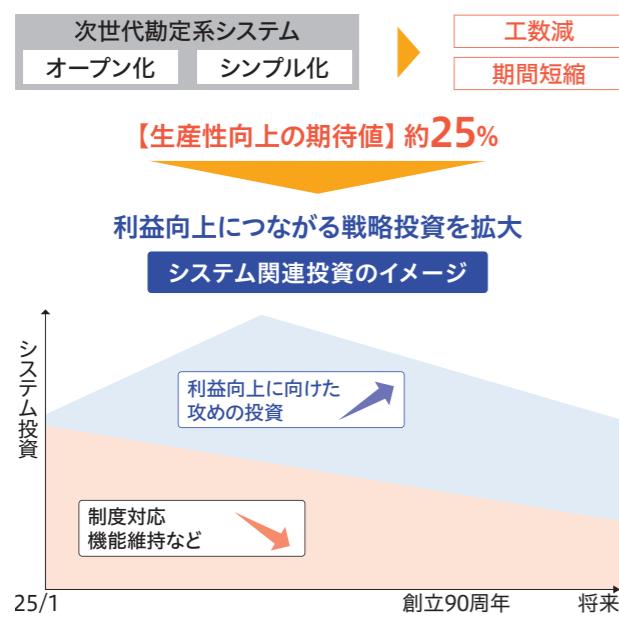
リスクアセットの増加イメージ



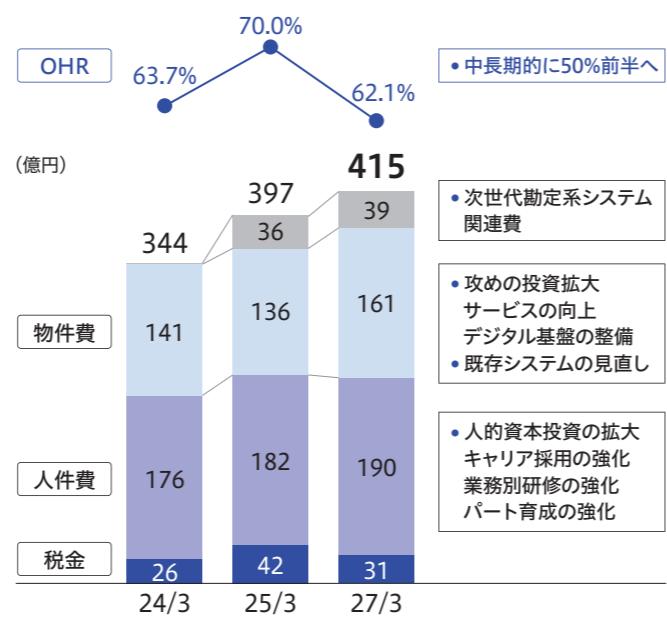
②経費コントロール

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



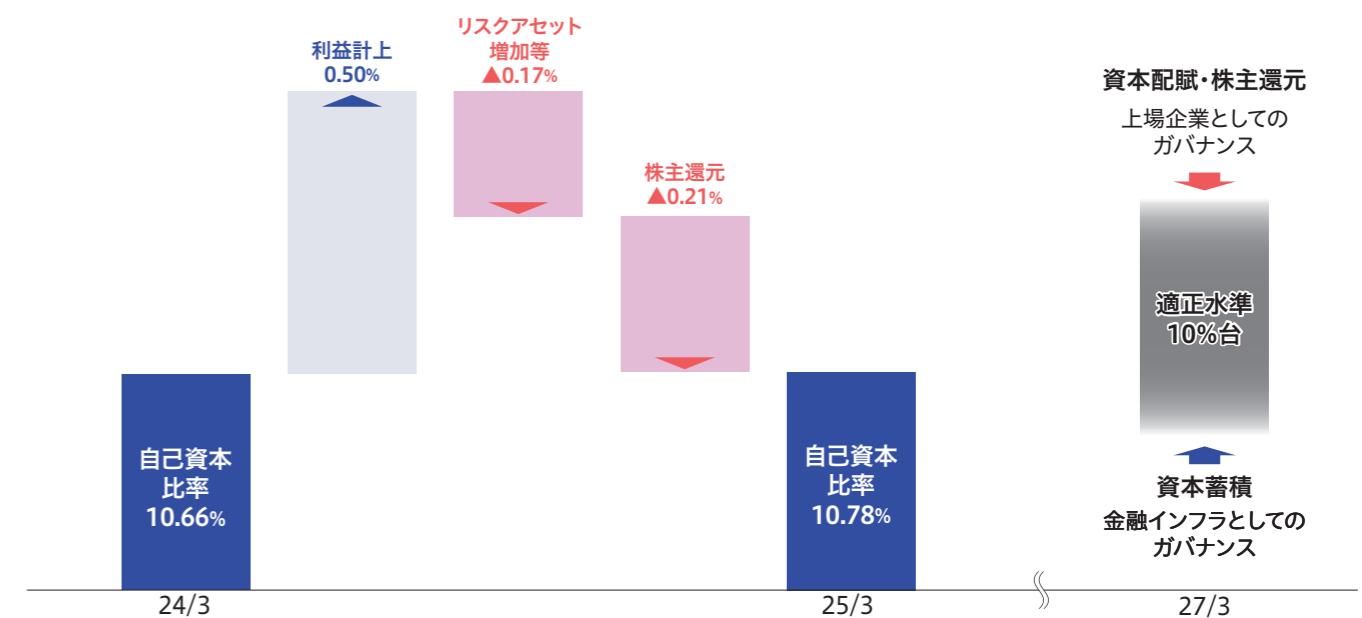
経費構造のイメージ



④健全なキャピタルアロケーション

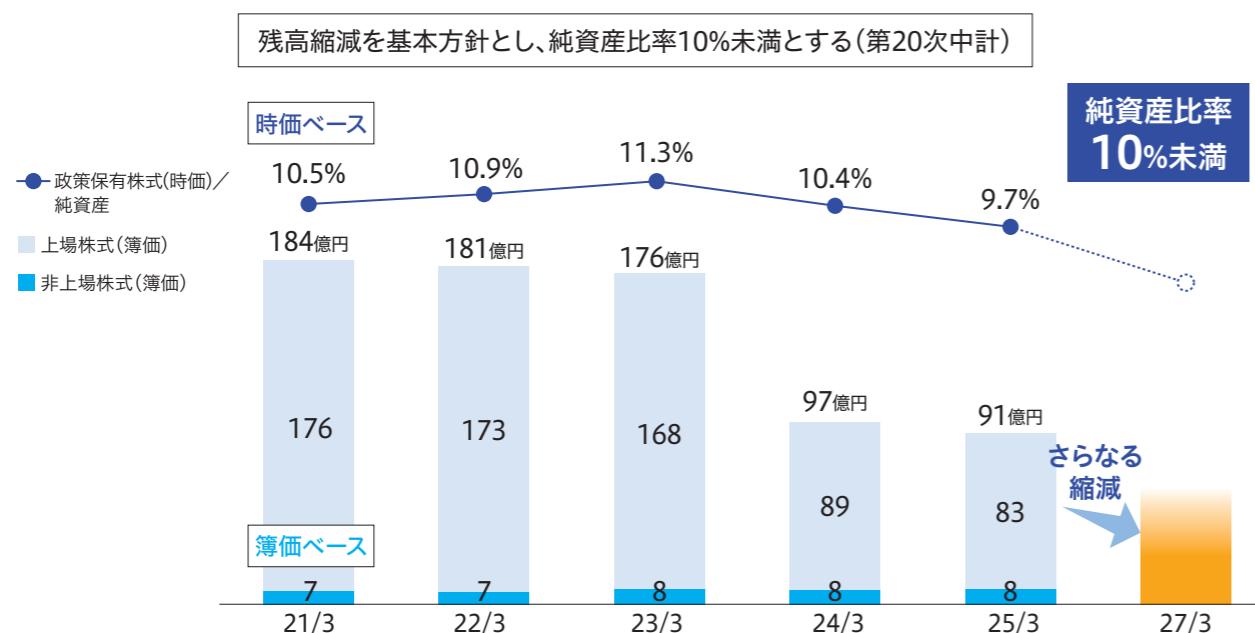
上場企業としてのガバナンスと、金融インフラとしてのガバナンスのバランスを考慮し、一定レンジでコントロールすることを前提に、2027年3月期の目標指標は連結自己資本比率10%台を目標として設定しました。

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

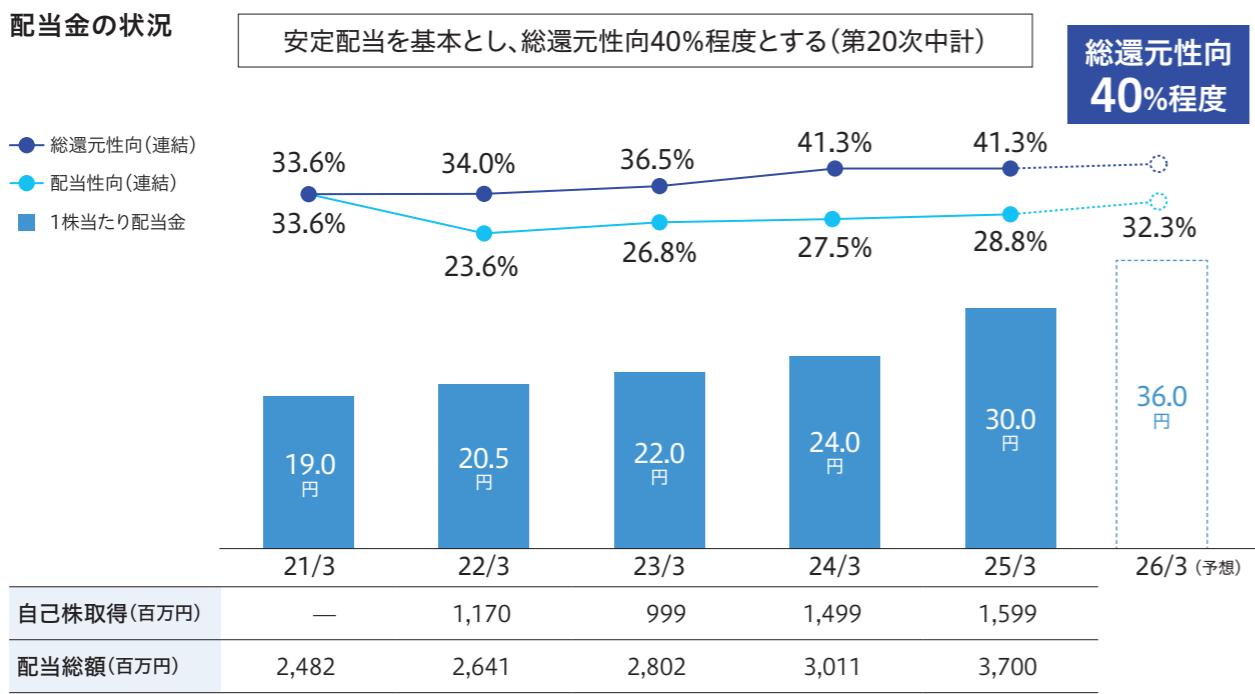


政策保有に関する方針

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

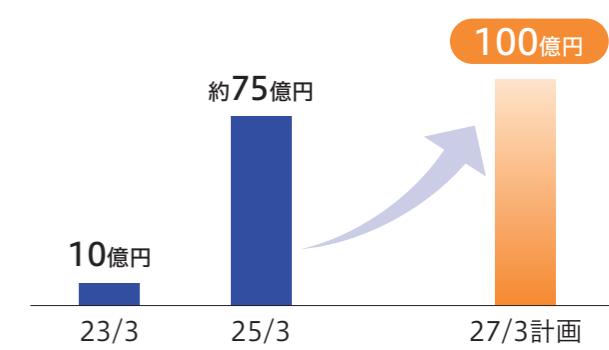
提携効果

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)



環境への取り組み

気候変動リスクへの取り組み

当行グループは、「京葉銀行グループSDGs宣言」の重点項目の一つである「環境保全」に向けた取り組みとして、TCFD提言へ賛同し、気候変動が当行の経営に与える影響などに関する情報開示を積極的に行ってまいります。

ガバナンス

- 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図るため、サステナビリティに対する基本的な考え方を示す「京葉銀行グループサステナビリティ方針」を策定しています。
- 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、気候変動対応を含むサステナビリティに関する事項について協議を行い、取締役会に報告する体制としています。取締役会はこれを受け、業務が適切に運営されていることを確認しています。

戦略

気候変動関連の機会・リスクの特定

気候変動に伴う機会とリスク(移行リスク・物理的リスク)については、短期(3年)、中期(10年)、長期(30年)の時間軸で、定性的な分析を行っています。

タイプ	概要	時間軸
機会	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動関連ビジネス（コンサルティング、商品・サービスの提供）需要の増加 再生可能エネルギー関連融資をはじめとするサステナブルファイナンス等の取引拡大 異常気象災害へ備えるインフラ投資、被害を低減させるための設備投資等への資金支援が増加 	短期～長期
移行リスク	<ul style="list-style-type: none"> GHG排出に関する規制の強化や炭素税導入によりお客さまの業績が悪化し、当行の与信関連費用が増加するリスク 脱炭素社会の移行に伴う技術の進歩等によりお客さまの事業が座礁資産化するリスク 	中期～長期
	<ul style="list-style-type: none"> 地球温暖化対策の取り組み不足や情報開示不足等が当行のリピュテーション悪化につながり、資金調達環境が悪化する等のリスク 	短期～長期
物理的リスク	<ul style="list-style-type: none"> 台風・洪水等の急性的な自然災害の激甚化や、降水量増加等の慢性的な気候変化により、お客さまの業績悪化や担保物件棄損が発生し、当行の与信関連費用が増加するリスク 事業が継続できないリスクや、事業継続にかかる対策・復旧によるコスト増加のリスク 	短期～長期

気候変動に伴う機会への対応

地域とお客さまの環境負荷低減と脱炭素経営実現へ向けた取り組みに積極的に関与することで、環境や社会の課題解決に貢献してまいります。

当行グループ	<ul style="list-style-type: none"> 千葉みなと本部の再生可能エネルギー電力への切り替え サステナビリティボンド、グリーンボンドへの投資
法人のお客さま	<ul style="list-style-type: none"> 「京葉銀行カーボンオフセット私募債」「京葉銀行スポーツSDGs私募債」「京葉銀行SDGs寄付型私募債」等各種私募債の発行 「京葉銀行ポジティブ・インパクト・ファイナンス」「αサステナビリティ・リンク・ローン」「αグリーンローン」「αソーシャルローン」等各種ローン商品の提供 CO₂排出量簡易算定サービスの紹介 SDGsの取り組み状況の評価、SDGs宣言書の作成支援を行うツールの提供
個人のお客さま	<ul style="list-style-type: none"> 「アルファバンクエコプロジェクト」を通じた寄付活動 「環境配慮型住宅ローン」の提供 SDGs関連投資信託の提供
自治体	<ul style="list-style-type: none"> 「千葉大学×京葉銀行ecoプロジェクト」によるSDGsや環境意識への啓発活動 「千葉市脱炭素先行地域推進コンソーシアム」への参加 「CHIBA SDGs Parklet Project」の開催

気候変動に伴うリスクへの対応

シナリオ分析

移行リスクおよび物理的リスクについて、複数の温度帯シナリオを用いて当行の与信関連費用の増加額を推計しました。

シナリオ	想定される主な動き	リスクへの影響
1.5°Cシナリオ	抜本的な気候変動対応・対策を行うことにより2100年の地球の平均気温が産業革命前と比べて1.5°C未満の上昇に抑えるシナリオ	移行リスクの増加が見込まれる
4°Cシナリオ	従来どおり化石燃料等への依存による二酸化炭素排出量を継続した場合、2100年の地球の平均気温が産業革命前と比べて2.7°C～5.4°C上昇するシナリオ	物理的リスクの増加が見込まれる

移行リスク

移行リスクは、炭素税導入や将来需要の変化等を考慮して、当行の信用リスクへの影響が高いと考えられる、「エネルギー・セクター、金属・鉱業セクター」を分析対象としました。分析にあたっては、国際エネルギー機関(IEA)におけるNZEシナリオ(1.5°Cシナリオ)などを参考に推計しました。現時点においては、当行の事業の持続可能性に重大な懸念を与えるものではないと認識しております。

分析対象	エネルギー、金属・鉱業
シナリオ	IEA Net-Zero Emissions by 2050シナリオ(1.5°Cシナリオ)
分析手法	炭素税の導入に伴う融資先企業の追加費用発生、消費者の需要変化、座礁資産の推計による資産償却費用発生および融資先企業の今後の脱炭素対応を踏まえ、当行の信用リスクへの影響を推計
分析期間	2024年12月末を基準として2050年まで
分析結果	増加が想定される与信関連費用は、累積で82億円程度

物理的リスク

物理的リスクは、融資先の業種ごとの特性だけではなく、企業や当行担保物件の所在地にも左右されると考えられることから、分析対象は地域を特定したうえで法人全体と個人（住宅ローンとアパートローン）としました。分析にあたっては、気候変動に関する政府間パネル(IPCC)のRCP2.6シナリオ(2°Cシナリオ)およびRCP8.5シナリオ(4°Cシナリオ)を前提に、ハザードマップを利用して推計しました。現時点においては、当行の事業の持続可能性に重大な懸念を与えるものではないと認識しております。

分析対象	<ul style="list-style-type: none"> 洪水、高潮：千葉県内全域における法人全体と個人（住宅ローン、アパートローン） 浸水により影響を受ける融資残高は6,049億円
シナリオ	IPCC RCP2.6(2°Cシナリオ)およびIPCC RCP8.5(4°Cシナリオ)
分析手法	急性リスク顕在化による水災の発生頻度と被害増加をハザードマップから想定し、当行担保物件と融資先企業の業績への影響を踏まえた信用リスクへの影響を推計
分析期間	2024年12月末を基準として2050年まで
分析結果	増加が想定される与信関連費用は、2°Cシナリオで最大16億円程度、4°Cシナリオで最大20億円程度

環境への取り組み

炭素関連資産の状況

TCFD提言で気候関連の財務影響を受けやすいとされる「エネルギー」「運輸」「素材・建築物」「農業・食料・林産物」セクターを炭素関連資産としており、当行単体の融資残高※に占める炭素関連資産の割合は、25.60%となっています。

セクター	業種	融資残高	割合
エネルギー	石油・ガス、電力	340億円	0.78%
運輸	空運、海運、陸運、自動車	1,165億円	2.67%
素材・建築物	金属・鉱業、化学、建築資材・資本財、不動産管理・開発	9,173億円	21.03%
農業・食料・林産物	飲料・食品、農業、製紙・林業	487億円	1.12%
炭素関連資産の合計		11,167億円	25.60%
融資残高の合計		43,631億円	100.00%

※ 2025年3月末の貸出金、支払承諾、外国為替、銀行保証付私募債の合計（ただし、水道事業、再生可能エネルギー発電事業者は除く）。

リスク管理

- 気候変動に起因する移行リスクや物理的リスクが、当行の事業活動・財務内容等に影響を与えることを認識し、当該リスクにかかる影響を把握・分析するとともに、統合的リスク管理など既存の枠組みの中で管理する態勢を整備していきます。
- 環境・社会・経済に影響を与える可能性の高い資金使途の投融資について、「持続可能な社会の実現に向けた投融資方針」を定めています。

指標および目標

CO₂排出量の削減目標とESG関連投融資実行目標を設定しています。

CO₂排出量の削減目標（SCOPE1およびSCOPE2）

2030年度に2013年度比50%削減、2050年度にカーボンニュートラルを目指す

当行グループのCO₂排出量は、2016年度をピークに減少傾向にあります。

CO₂排出量の削減目標（SCOPE3）

計測項目	排出量(t-CO ₂)
カテゴリ6 出張	84
カテゴリ7 雇用者の通勤	697
カテゴリ8~14	該当なし

（注）カテゴリ6、7は京葉銀行グループ全体で算定しています。

〈カテゴリ15の試算〉

投融資を通じた間接的な温室効果ガスの排出量は、金融機関におけるSCOPE3（サプライチェーンにおけるCO₂排出量）の中でも大きな割合を占めるため、PCAFスタンダード※の計測手法を参考に、当行の国内事業法人向け融資について試算しました。試算結果は以下のとおりです。

※ Partnership for Carbon Accounting Financials：金融機関の投融資先における温室効果ガス排出量の計測・開示方法を開発する国際的なイニシアチブ

TCFDでの14業種に当行融資先を分類し、試算した業種別排出量

業種	炭素強度 (t-CO ₂ /百万円)	排出量 (t-CO ₂)	業種	炭素強度 (t-CO ₂ /百万円)	排出量 (t-CO ₂)
石油・ガス	10.67	79,927	化学	9.63	196,317
電力	29.08	78,565	建築資材・資本財	7.18	80,370
空運	12.14	16,268	不動産管理・開発	1.11	175,349
海運	14.12	10,558	飲料・食品	5.74	170,372
陸運	5.51	430,024	農業	7.36	22,188
自動車	4.61	9,924	製紙・林業	6.78	65,612
金属・鉱業	14.20	912,841	その他	3.17	3,797,984
			合計	—	6,046,307

$$\text{〈算出式〉 炭素強度} = \Sigma [\text{各融資先の炭素強度}] / \text{融資先数}$$

$$\text{排出量} = \Sigma [\text{業種別の炭素強度} \times \text{融資先売上高} \times \text{当行融資の寄与度}]$$

〈試算条件〉

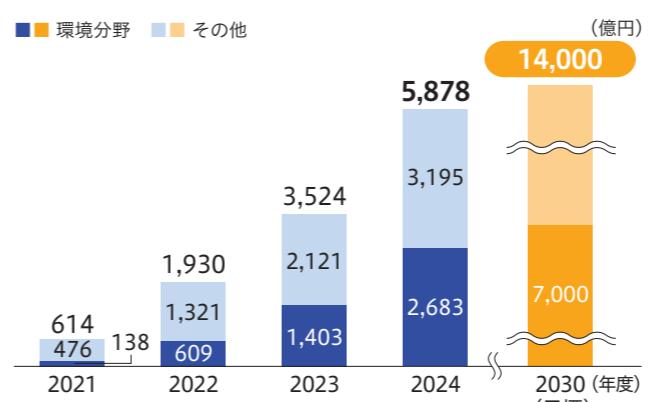
- 融資残高：2025年3月末時点
- 融資先売上高等財務情報：試算実施時点において当行が保有する各融資先の最新決算情報
- PCAF定義によるデータ品質はスコア4相当（一部、個社が公表するCO₂排出量を含む）

ESG関連投融資実行目標※

2021年度から2030年度までの実行目標 14,000億円

うち環境分野向け実行目標 7,000億円

ESG関連投融資実行額（2021年度からの累計額）



※ 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目標

Topic

環境省「令和6年度ESG地域金融の普及・促進事業」への採択



環境省による「令和6年度ESG地域金融の普及・促進事業」において、「ESG地域課題発掘支援プログラム」（現：ESG地域金融ステップアップ支援プログラム）の採択を受け、地域課題等を認識・特定し、ESG金融を考慮した計画の策定に取り組みました。

テーマ 温室効果ガス多排出産業における脱炭素化促進に向けた支援策の検討

千葉県では、京葉工業地域に集積する鉄鋼業や石油化学工業、トラック輸送や観光バス・タクシーなどの物流・運送業など、温室効果ガス排出量の多い産業が立地しており、サプライチェーン全体での脱炭素化促進が課題

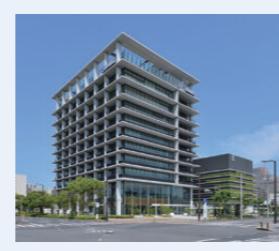
目的 地域特性やリスク等を加味したターゲットを明確化し、ターゲットに応じたソリューションメニューの整備を目指す

Topic

本部の使用電力を再生可能エネルギーへ移行
CO₂排出量削減に向けて、千葉みなと本部では以下の取り組みを行っています。

- 屋上庭園化
- 壁面緑化
- 太陽光発電設置

建築環境総合性能評価システムCASBEE（キャスビー）において最上級のSランクを取得



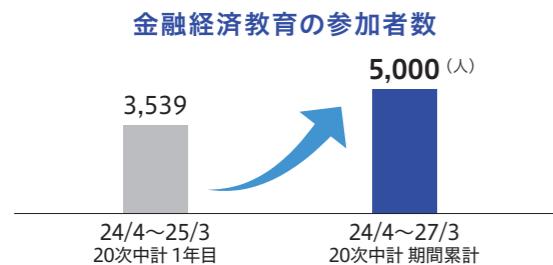
※一般財団法人住宅・建築SDGs推進センターによる建築物を環境性能で評価し格付けする手法

ステークホルダーとのコミュニケーション

地域社会とのコミュニケーション

未来につながる金融経済教育の実施

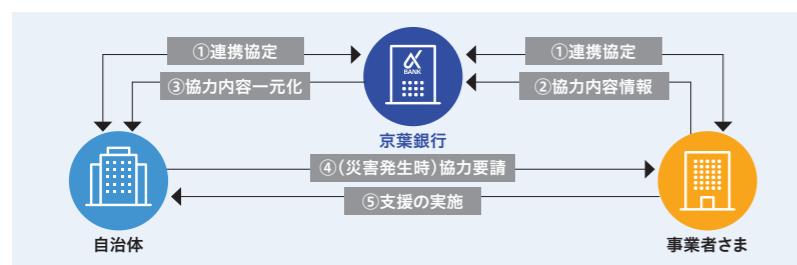
地域貢献・社会貢献の一環として「未来につながる金融経済教育」を実施しており、学年・世代に応じた内容のセミナーとするなど、社会で活かせる金融知識の啓蒙に努めています。



災害に備えた協力体制の構築（アルファバンク被災地応援プラットフォーム）

災害発生時、明確な支援要請を行うことができる「アルファバンク被災地応援プラットフォーム」を導入しています。これは「自治体と当行」「当行と取引先等の事業者」がそれぞれ災害連携協定を締結し、災害が発生した際、事業者が協力できる内容を当行があらかじめ取りまとめ、その一元化した情報を自治体に提供する仕組みです。

2024年12月、自治体として新たに栄町が参加しました。また、事業者は6社が新たに加わり、合計11社となるなど、プラットフォームに参加する自治体および企業の増加により、災害に備えた協力体制の構築に努めています。



プラットフォームに参加する自治体、事業者

自治体	四街道市、香取市、栄町
事業者	株式会社ウイード 株式会社やます 株式会社鶴商メンテナンス工業 株式会社アーネスト 株式会社サークランド アイコミュニケーションズ株式会社 丸金印刷株式会社 翔永運輸株式会社 株式会社サクラコーポレーション 株式会社友和 有限会社西川塗装店

(2025年5月31日現在)

千葉大学×京葉銀行ecoプロジェクト

当行と千葉大学環境ISO学生委員会は、2017年度より「ecoプロジェクト～7色の虹を千葉から未来へ」を実施しており、SDGs達成に向けたさまざまな取り組みを行っています。

2025年4月、2024年度の活動状況や成果について、学生委員会のメンバーが当行頭取と千葉大学学長にプレゼンテーションする報告会を開催しました。2024年度は、当行取引先の「エコアクション21※」取得に向けたコンサルティングを実施したほか、当行千葉みなと本部食堂内に「まちのほんだな」を設置するなど、学生委員会発案の企画に協同で取り組みました。

※ 環境省が定めた環境経営システムに関する第三者認証・登録制度



従業員とのコミュニケーション

従業員エンゲージメント

仕事や職場環境に関する現状の課題を抽出し、より働きがいのある会社を目指すために、従業員満足度調査を実施しています。エンゲージメントを高め、「挑戦、成長、自己実現」の好循環を生み出し続ける組織を構築してまいります。



企業文化改革

私たちが大切にする価値観である「お客さま第一」、「挑戦と成長」、「チームワーク」に基づき、「プラスαプロジェクト推進チーム」による企業文化改革が実行されました。同チームは、環境変化などに柔軟に対応していくため、若手を中心とした多様なメンバーで構成されており、これまでの常識や価値観にとらわれることなく改革に取り組んでいます。

プラスαプロジェクト推進チームの活動		
私たちが大切にする価値観	経営への提言	主な取り組み
お客さま第一	お客さま第一の評価基準を明確化すべき	企業向けアンケートを新たに実施し、法人のお客さま支援強化に活用
挑戦と成長	業績評価と目標設定プロセスの見直しを段階的に進めるべき	営業目標の一部や手段を営業店自ら考え推進する業績評価に段階的に移行
チームワーク	本部施策に関する営業店との伝達方法を再構築すべき	通知フォーマット見直し、施策の進捗状況共有など

代表役員による全店説明会、営業店への訪問

第20次中期経営計画において、人財ポートフォリオの再構築として、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%へ拡充することに取り組んでいます。営業改革に挑戦し過渡期を迎える時期であるからこそ、従業員の共感と納得を得ることが重要であり、同計画に込めた想いや意義について全従業員へ届けるため、代表役員によるオンライン説明会をライブ配信しました。

また、代表役員による優績店舗への訪問は、褒める文化を醸成するだけでなく、従業員の間で起こっている“変化”や“挑戦”的な声を直接聞き、対話する場にもなっています。従業員から収集した忌憚のない意見を経営に反映することで、従業員とのエンゲージメント向上に努めています。



全従業員に向けて説明する藤田頭取



営業店へ訪問し対話する藤田頭取

コーポレート・ガバナンス

社外取締役インタビュー



**真摯な姿勢なくして
ガバナンスは機能せず
対話こそ成長の基盤**

社外取締役
上西 京一郎

京葉銀行グループが創立90周年に目指す姿である、「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」の実現に向けて、ご自身の経験や知見をどのように活かすお考えでしょうか。

2009年から2021年の12年間にわたり、株式会社オリエンタルランドの代表取締役社長兼COOを務めました。「従業員がここで働くことに喜びを感じ、人生の糧にできる会社に」という思いがあっただけに、「人財」を最も重要な経営資源と位置づける京葉銀行には非常に共感しています。

例えば当行では、行員同士の感謝・讃える気持ちを“見える化”する「Thanksカード」の活用に取り組んでいます。オリエンタルランドでも同様に、メンバーの行動を見守り良いところを伸ばし、成長に繋がることでゲストの方へさらに高いホスピタリティを提供し続けることを目的とした制度があります。人の役に

これまでのコーポレート・ガバナンスの強化や取締役会の実効性への取り組みについて、ご評価をお聞かせください。

当行は2025年6月に、取締役の任期を2年から1年に短縮しました。これにより、経営体制の機動的な構築が可能になったほか、株主の皆さまは取締役を頻繁

立って感謝され、職場の仲間に認められることで自分自身の存在意義を感じることができれば、自ずと従業員のエンゲージメントは高まるでしょう。そして、大切なことは、こうした取り組みによる効果が会社の成長に結びつくことです。

組織において、やはり大事になるのは中にいる“人”です。社長も社員も同じであり、お互いが敬意を持つたうえで責任と権限を行使していくことが多様性の尊重、ひいては組織の成長につながります。当行にはすでに、行員のモチベーションを引き出し、積極的に行動する姿勢を育てる風土があります。これをさらに後押しするのが、自分の役割の一つだと考えています。

に評価できるようになりました。一般論として、任期が短くなると短期的な業績向上に目が向いてしまうことが懸念されます。しかし、当行では長期ビジョンを

定め、その実現に向けた3年ごとの中期経営計画を策定しており、目先の業績のみにとらわれないよう中長期的な展望を描いています。当行が目指す姿に向けて正しい道のりを歩んでいるのか。任期が短縮されても取締役の監督機能としての役割は、不变であると認識しています。

取締役会では、各部から議題に対する事前説明があり、ポイントを整理して当日を迎える仕組みが整っています。事前説明および取締役会では、社外

取締役よりさまざまな視点から質問がなされることが多々ありますが、頭取を含めた取締役は、そういった指摘を自分たちには無い視点として誠実に受け止め、現状を見極めるきっかけにしてくれていると肌で感じています。こうした真摯な姿勢がなければ、いくら取締役会を開き形式を整えたところで、本質的なガバナンスは機能しないでしょう。議論を重ねて成長していくうとする経営陣の高い意識と強い想いは、当行が発展するうえでの強力な基盤となっています。

**ステークホルダーへのメッセージとして、京葉銀行のポテンシャルについて
社会価値と経済価値の両面からお聞かせください。**

全国第6位となる、約630万人の人口を誇る千葉県。全国で4番目に転入が多い県でもあります。人口動態一つをとっても、千葉県がいかに可能性を秘めた地域であるかお分かりいただけるでしょう。こうした地域特性を踏まえ、地元に根を下ろした経営を進めてきた当行では2024年9月に1都3県の銀行で初となる50年の住宅ローンを導入しました。個人顧客との取引基盤拡大は、今後到来する大相続時代において大きなビジネスチャンスを生み出すと期待しています。

法人向けでは、カスタマイズサービスによるメインバンク化に注力。お客さまとのコミュニケーションツールでもある「未来伴走シート」を活用することで潜在的な課題やニーズを掘り起こし、課題解決に

向けた経営計画の策定などに取り組んでいます。時にはお客様のご要望と相反しても、銀行という客観的な視点から提言を行うこともあります。こうした画一的ではない経営支援サービスは、地元企業の活性化にも寄与するに違いありません。

利益を追求するあまり、お客様本位の業務運営がないがしろにされてしまうことはあってはならず、正しく、誠実に利益を上げていくことの重みは計り知れません。「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」として真の意味での顧客志向と、地域の皆さまとともに成長していく姿勢は今後も不变であると確信しています。ステークホルダーの皆さまには、ぜひご安心してお付き合いいただけたらと思います。

**京葉銀行の
真の意味での顧客志向と
地域とともに成長する姿勢は
今後も不变です**

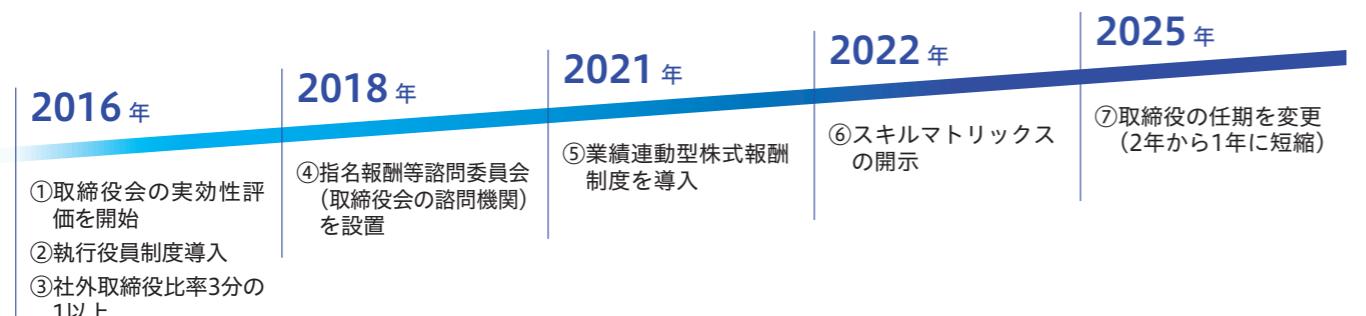


コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当行は、コーポレート・ガバナンスが有効に機能するよう東京証券取引所の定める「コーポレートガバナンス・コード」の各原則の趣旨を踏まえ、体制の強化を図っており、お客さま、地域社会、株主の皆さま、従業員をはじめとするすべてのステークホルダーからの信頼をより確かなものとするため、高いコンプライアンス意識のもと、透明性が高く、公正かつ効率的で健全な経営の実践に努めております。

コーポレート・ガバナンスとリスク管理態勢の一層の高度化により、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ってまいります。

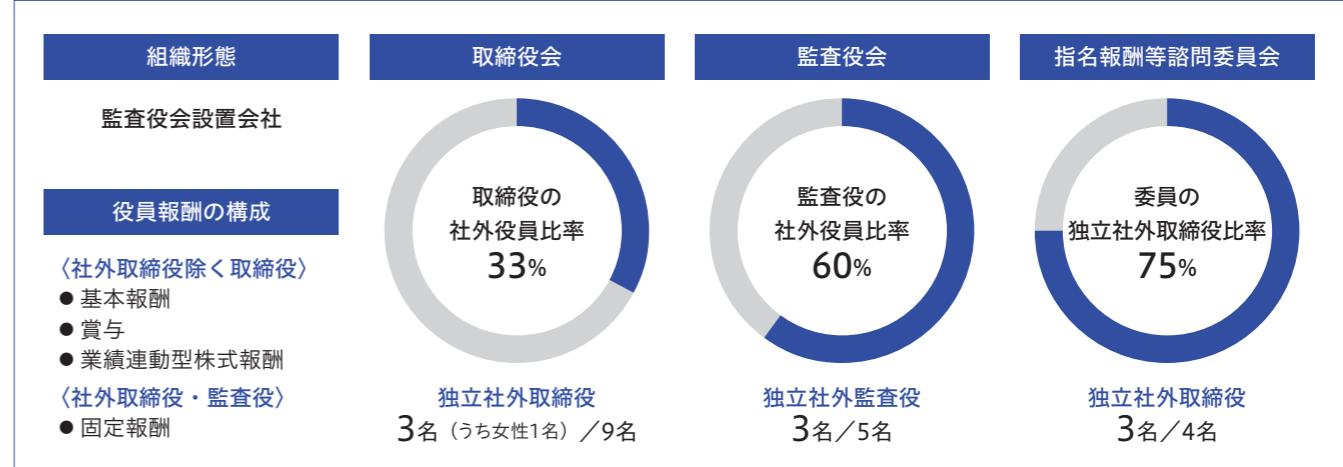
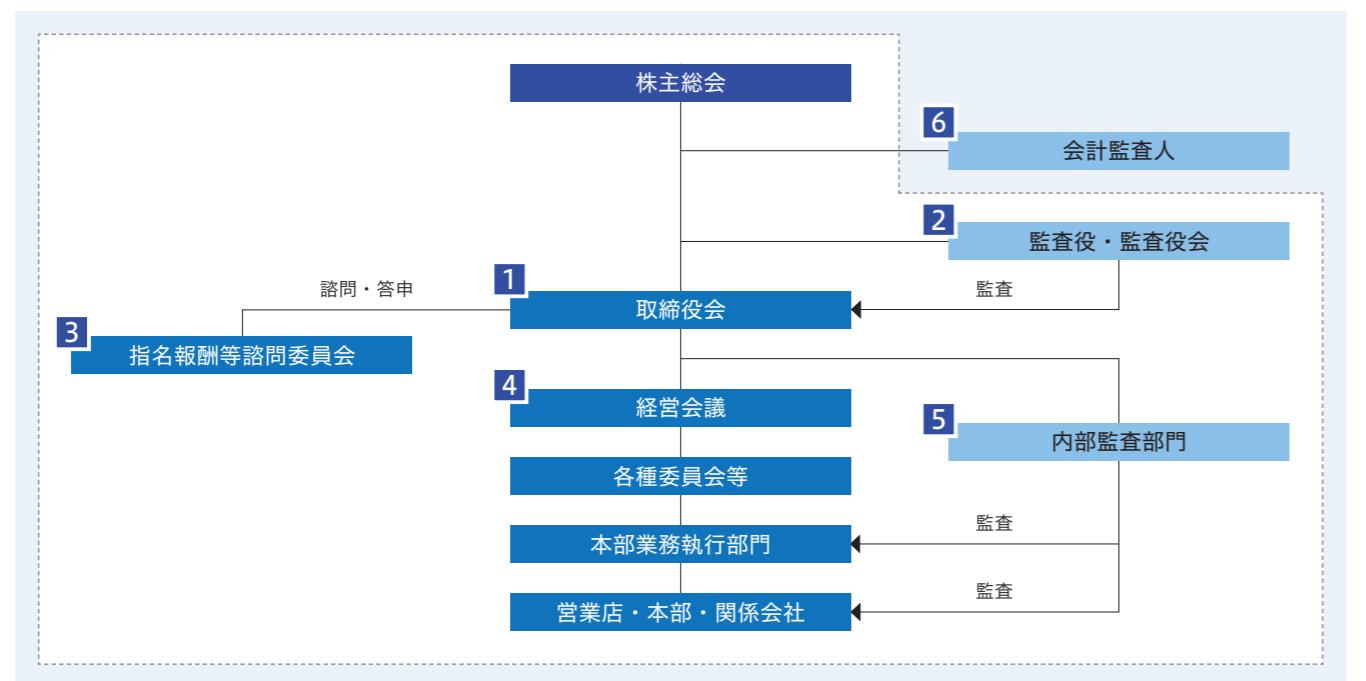
ヨーポレート・ガバナンス向上のための主な取り組み



ヨーポレート・ガバナンス体制

当行は監査役制度を採用しております。監査役5名のうち過半数となる3名が社外監査役であり、監査の透明性およ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。また、取締役会の的確かつ迅速な意思決定と監督機能の強化を目的として、全体の3分の1となる3名の社外取締役を選任し、ガバナンス体制の高度化を図っております。

ヨーロッパ・ガバナンス体制図



1 取締役会

2024年度開催回数 13回

取締役会は、独立性の高い社外取締役3名を含む9名で構成され、定款の定めにより取締役会長である熊谷 俊行が議長となっております。定時取締役会を原則毎月1回開催するほか、必要に応じて随時開催し重要事項の決定ならびに業務の執行状況について報告を行っております。

主な決議事項

- ▶ 経営戦略・業務計画
 - ・業務方針 ・長期ビジョン・中期経営計画
 - ・新勘定系システムの移行判定
 - ▶ 決算・財務
 - ・決算開示 ・政策保有株式の検証
 - ▶ 人事
 - ・役員取締役・執行役員の選定
 - ▶ 監査
 - ・監査方針・監査計画
 - ▶ リスクマネジメント・コンプライアンス
 - ・統合的リスク管理 ・コンプライアンス・プログラム
 - ▶ サステナビリティ
 - ・地域経済・社会 ・ダイバーシティ&インクルージョン ・環境保全

取締役会の実効性評価

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

評価方法	<ul style="list-style-type: none"> 取締役、監査役に対して取締役会の実効性に関するアンケート（5段階評価）を実施 第三者専門機関の助言を得ながらアンケート結果をとりまとめ、2025年5月の取締役会において2024年度の取締役会全体の実効性に関する分析・評価および課題を確認
質問概要	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会の構成 取締役会の運営 取締役会の議論 取締役会・監査役に対する支援体制 株主（投資家）との対話 総括
2024年度の分析・評価結果の概要	<ul style="list-style-type: none"> 新勘定系システムの更改および安定稼働に向け、社外取締役や監査役の知見を活用し、客観的な立場から意見交換を重ねたほか、長期ビジョンや中期経営計画の実現に向け、幅広い意見を集約し深度ある議論を実施したことが高く評価されており、実効性は十分に確保されていることを確認
実効性向上に向けた今後の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 意思決定や監督機能に資する情報提供の充実 持続的成長と企業価値向上に向けた重要議題についてより深度ある議論ができる体制の整備

コーポレート・ガバナンス

2 監査役会

2024年度開催回数 14回

当行は監査役会設置会社であり、独立性のある社外監査役3名を含む5名で監査役会を構成しております。監査役会は、原則毎月1回開催され、取締役の意思決定および業務執行に対する有効な監視機能を確保し、監査態勢の強化に努めております。

監査役会では、常勤監査役が、重要な会議への出席状況と内容、営業店等への往査内容、内部統制部門等から報告があった重要案件の内容等について報告・説明し、情報共有化に努め意見交換を行っております。さらに、監査の方針および計画、内部統制システムの構築および運用状況、会計監査人の監査の方法および結果の相当性、会計監査人の選解任または不再任に関する事項、会計監査人の監査報酬に対する同意、監査報告書の作成等の検討事項について審議しております。

監査役の活動状況

常勤監査役は、監査役会が定めた監査の方針および計画に基づき、代表役員との意見交換、取締役会や経営会議、コンプライアンス委員会、リスク管理委員会、ALM委員会、サステナビリティ委員会等の重要な会議への出席ならびに議事録等の閲覧、重要な決裁書類等の閲覧、営業店・本部およびグループ会社への往査等を行っております。

社外監査役は、取締役会・監査役会等への出席および常勤監査役との意見・情報交換等を通じて、独立した中立的立場から公正かつ客観的な視点で経営の方針・方向性が適切・妥当かについて監査を行っております。

3 指名報酬等諮問委員会

2024年度開催回数 6回

取締役および監査役の指名・報酬等について公正性・透明性・客観性を確保することを目的に、取締役会の諮問機関として、指名報酬等諮問委員会を設置しています。委員は、過半数を社外取締役が占めるものとし、取締役頭取と社外取締役3名によって構成され、委員長は互選により選定しております。同委員会においては、取締役・監査役の選任・解任、代表取締役の選定・解職、取締役・監査役の報酬限度額、役員報酬に関する基本方針、取締役報酬規定等、各取締役の報酬、その他経営上重要な事項で委員長が必要と認めた事項について審議し、取締役会に報告しています。

主な審議事項

- | | |
|-------------------------------------|-------------------|
| ▶ 取締役・監査役の選任・解任（株主総会決議事項） | ▶ 取締役・執行役員の新体制 |
| ▶ 取締役・執行役員に対する賞与額および業績連動型株式報酬付与ポイント | ▶ 取締役ならびに執行役員の報酬額 |

4 経営会議

2024年度開催回数 25回

取締役会が効率的に行われることを補佐するため、取締役会の下位機関として、代表取締役が指名する取締役ならびに執行役員によって構成される経営会議を設置しています。経営会議においては、取締役会付議事項の協議や行内規定に定めた重要事項の決定を行っており、経営と業務執行の役割分担を明確化し、取締役と執行役員がそれぞれ責任を持って業務を行う体制としています。

5 内部監査

当行では、監査部による内部監査を通じ、銀行組織の機能充実を図っております。監査部は24名（2025年3月31日現在）の体制をとり、各部門のコンプライアンスやリスクに関する管理状況等について、諸法令や行内規定等への遵守性や有効性を監査しております。

内部監査の実効性を確保するための体制

取締役会への報告

監査部は、通期の監査方針・監査計画を立案して、取締役会に上程し承認を得ております。監査結果の概要や改善状況を四半期毎に取締役会に報告しております。また、監査報告書を取締役に報告しております。

監査役への報告

監査部は、監査報告書を監査役に報告しております。また、監査役と定期的な会合を持ち、意見交換を行っております。監査役会は、必要に応じて監査部に報告を求める体制を確保しております。

6 会計監査

所属する監査法人名、業務を執行した公認会計士の氏名は以下のとおりです。

所属する監査法人名	公認会計士の氏名
EY 新日本有限責任監査法人	大村 真敏・山中 尚平

取締役・監査役の専門性（スキルマトリックス）

各役員の専門性は以下のとおりです。

	氏名	役職	企業経営 組織運営	金融 財務・会計	法務 リスク マネジメント	地域営業 地方創生	市場運用	IT デジタル
取締役	熊谷 俊行	取締役 会長	○	○	○	○	○	○
	藤田 剛	取締役 頭取（代表取締役）	○	○	○	○	○	
	市川 達史	取締役 副頭取（代表取締役）	○	○	○	○	○	
	藤崎 一男	取締役 専務執行役員（代表取締役）	○	○	○		○	
	國井 智之	取締役 常務執行役員	○	○	○	○		
	山崎 資郎	取締役 常務執行役員	○	○	○	○		
	内村 廣志	取締役（社外取締役）	○	○	○	○	○	○
	戸部 知子	取締役（社外取締役）	○	○	○	○		
	上西 京一郎	取締役（社外取締役）	○	○	○	○		
監査役	稗田 一浩	常勤監査役	○	○	○	○		
	尾池 伸一	常勤監査役	○	○	○	○		
	小野 功	監査役（社外監査役）	○	○	○			○
	花田 力	監査役（社外監査役）	○	○	○	○		
	岩原 淳一	監査役（社外監査役）	○	○	○	○		

(注) 各取締役、監査役の有するすべての知識・経験・能力等を表すものではありません。

企業経営 組織運営	企業等の経営・組織運営に関する専門性
金融 財務・会計	金融業界、財務戦略、会計・税務に関する専門性
法務 リスクマネジメント	法律、コンプライアンス、リスク管理、融資審査、業界・企業分析に関する専門性
地域営業 地方創生	地域経済を活性化するための資金供給やソリューション提供に関する専門性
市場運用	市場運用に関する専門性
IT デジタル	デジタル分野等に関する専門性

取締役および監査役へのサポート

社外取締役の職務遂行をサポートするため、取締役会議案の事前説明や各種情報提供を適時行う体制としております。また、社外監査役を含む監査役の職務を補助すべき使用人として、監査役補助者を配置しており、監査役会において常勤監査役の活動結果や重要な事業活動の状況について報告を行うほか、取締役会議案についても、適宜、事前に説明を行う体制としております。

取締役・監査役の指名方針と手続き

選解任と指名に関する方針

- 代表取締役については、銀行の経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識および経験と十分な社会的信用を備え、銀行を代表し、職務職責を適切に果たすことができる人物を指名しております。
- 代表取締役に不正や重大な法令違反があった場合、解職することがあります。
- 社内取締役候補者については、銀行の経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識および経験と十分な社会的信用を有する人物を指名しております。
- 社外取締役候補者については、豊富な知識と経験を有し、当行の持続的な成長や中長期的な企業価値の向上に資する人物を指名しております。
- 監査役候補者については、銀行の取締役の職務の執行の監査を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識および経験と十分な社会的信用を有する人物を指名しております。

選解任と指名に関する手続き

取締役会の諮問機関として、指名報酬等諮問委員会を設置しております。

- 代表取締役の選定・解職については、指名報酬等諮問委員会の審議を経て、取締役会において決定いたします。
- 取締役候補者については、指名報酬等諮問委員会の審議を経て、取締役会に推薦し、取締役会において選任いたします。
- 監査役候補者については、指名報酬等諮問委員会の審議を経て、監査役会に推薦し、監査役会の同意を得たうえで、取締役会において選任いたします。

社外役員の選任理由

氏名	選任理由
社外取締役	内村 廣志 大蔵省に入省し、東海、近畿、関東の各財務局長等の職務を通じて培ってきた金融全般における豊富な知識・経験を有しており、中長期的な経営戦略やコーポレート・ガバナンスの強化について有益な助言を行うなど意思決定の妥当性・適正性を確保するための適切な役割や高い監督機能の発揮を期待し、社外取締役として選任しております。
	戸部 知子 千葉県および日本赤十字社における職務を通じて培ってきた豊富な知識・経験を有しており、中長期的な経営戦略や地域振興分野への取り組みについて有益な助言を行うなど意思決定の妥当性・適正性を確保するための適切な役割や高い監督機能の発揮を期待し、社外取締役として選任しております。
	上西 京一郎 株式会社オリエンタルランドの代表取締役社長兼COO社長執行役員等を歴任し、企業経営者として長年培ってきた豊富な経験と専門的な知識、幅広い見識を有しており、中長期的な経営戦略やお客さま本位の業務運営について有益な助言を行うなど意思決定の妥当性・適正性を確保するための適切な役割や高い監督機能の発揮を期待し、社外取締役として選任しております。
社外監査役	小野 功 株式会社日立製作所の代表執行役執行役副社長や日立ソフトウェアエンジニアリング株式会社（現株式会社日立ソリューションズ）の代表執行役執行役社長、取締役会長等を歴任し、企業経営者として長年培ってきた幅広い知識と豊富な経験に加え、金融関係におけるITの専門知識を有しております。これらを引き続き当行の経営に活かしていただくことにより、監査機能の一層の強化が図れるものと判断し、社外監査役として選任しております。
	花田 力 京成電鉄株式会社の代表取締役社長、代表取締役会長等を歴任し、企業経営者として長年培ってきた豊富な経験と専門的な知識、幅広い見識を有しております。これらを引き続き当行の経営に活かしていただくことにより、監査機能の一層の強化が図れるものと判断し、社外監査役として選任しております。
岩原 淳一	公認会計士として長年培ってきた財務および会計に関する幅広い専門知識と豊富な経験を有しております。その知識と経験を当行の経営に活かしていただくことにより、監査機能の一層の強化が図れるものと判断し、社外監査役として選任しております。

役員報酬制度

当行は、取締役等の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を以下のとおり定めております。

役員報酬の基本的な考え方

- 当行の経営方針の実現に資する役員報酬とするべく、報酬基本方針を以下のとおり定める。
 - ・地域の実体経済の活性化を創造し、当行の利益ある成長と地域社会の発展を両立する。
 - ・健全なインセンティブを機能させ持続的かつ安定的な企業価値の向上に資する優秀な人材の確保・維持を図る。
 - ・客觀性および透明性のある決定プロセスで、ステークホルダーへの説明責任を果たす。

報酬等の決定に関するガバナンス

- 取締役会の諮問機関として、独立社外取締役が過半数を占める指名報酬等諮問委員会を設置し、別に定める「指名報酬等諮問委員会規定」に基づき、下記事項について審議・協議を行ったうえで、取締役会が同委員会からの助言・報告を踏まえて決定する。
 - ・取締役・監査役の報酬限度額（株主総会決議事項）に関する事項
 - ・役員報酬に関する基本方針、取締役報酬規定等に関する事項
 - ・各取締役の報酬に関する事項
- 各監査役に対する報酬は、監査役の協議によって決定する。

報酬水準

- 役員報酬の水準は、当行の経営環境および同業他社の水準等を調査・分析したうえで、報酬基本方針に基づき決定する。

報酬構成

社外取締役を除く取締役

- 社外取締役を除く取締役の報酬は、金銭報酬として「基本報酬」「賞与」および非金銭報酬として「業績連動型株式報酬」で構成する。
- 「基本報酬」は、役職位ごとの職責や役割に応じて支給する月額固定報酬とする。支給は、在任中毎月定期的に支払う。
- 「賞与」は、各事業年度の業績等を勘案し、当該年度末に在籍した取締役に対して原則として年1回支給する。賞与は、株主重視の経営意識を高めるため各事業年度の経営活動を反映する当期純利益の対前年度増減率を指標に採用し、指名報酬等諮問委員会の審議を経て、取締役会にて支給額を決定する。
- 「業績連動型株式報酬」は、経営戦略と報酬戦略を紐づけすることで、報酬と当行の業績および株式価値との連動性をより明確にし、中長期に継続した業績向上と企業価値向上に対する貢献意欲を高めることを目的に、「株式交付規定」に基づき年1回ポイントを付与し、退任後に株式を交付する。業績連動指標は、本業の収益力、資本効率性、健全性および株価指標を採用し、中期経営計画の目標に対する達成度合で株式交付ポイントが変動する。なお、取締役の職務に重大な違反があった者等については、付与済みの株式交付ポイントの没収もしくは交付済の株式等相当額の返還を請求できるものとする。
- 報酬構成割合は、基本報酬：賞与：業績連動型株式報酬の支給割合を概ね60：20：20とし、個々人の報酬総額の決定は上記3項目の各々の報酬額の合計となる。

社外取締役および監査役

- 社外取締役および監査役の報酬は、それぞれの役割や独立性の確保のため、すべて固定報酬とする。支給は、在任中に毎月定期的に支払う。

役員一覧 (2025年6月25日現在)

取締役



1981年 5月 当行入行
2008年 6月 経営企画部長
2009年 6月 取締役経営企画部長
2012年 6月 常務取締役経営企画部長
2014年 6月 専務取締役
2016年 6月 取締役頭取
2025年 6月 取締役会長(現職)

取締役 会長
熊谷 俊行



取締役 頭取 (代表取締役)
藤田 剛



1987年 5月 当行入行
2014年 6月 個人融資部長
2016年 6月 執行役員経営企画部長
2018年 6月 常務執行役員
2019年 6月 取締役常務執行役員
2024年 6月 取締役専務執行役員
2025年 6月 取締役副頭取(現職)

取締役 副頭取 (代表取締役)
市川 達史



1989年 5月 当行入行
2016年 6月 融資部長
2019年 6月 執行役員浦安支店長
2020年 10月 執行役員法人営業部長
2022年 6月 常務執行役員
2024年 6月 取締役常務執行役員(現職)

取締役 常務執行役員
國井 智之



1974年 4月 大蔵省入省
1993年 7月 同国際金融局調査課長
1999年 7月 金融監督局長官房総務課長
2000年 7月 大蔵省東海財務局長
2001年 7月 財務省近畿財務局長
2004年 7月 同関東財務局長
2005年 9月 国土交通省政策統括官
2006年 7月 一般社団法人第二地方銀行協会
副会長・専務理事
2016年 6月 当行取締役(現職)

取締役 (社外取締役)
内村 廣志



1980年 4月 株式会社オリエンタルランド入社
2001年 5月 同総務部秘書役
2003年 5月 同総務部長
2005年 5月 同取締役総務部長
2006年 4月 同取締役執行役員
2008年 4月 同取締役執行役員経営戦略本部長
2009年 4月 同代表取締役社長兼COO社長執行役員
2009年 6月 京成電鉄株式会社監査役
2013年 4月 株式会社オリエンタルランド
代表取締役社長兼COO社長執行役員
経営戦略本部長・テーマパーク統括本部長
2013年10月 同代表取締役社長兼COO社長執行役員
経営戦略本部長
2014年 4月 同代表取締役社長兼COO社長執行役員
2021年 6月 同特別顧問(現職)
2022年 4月 株式会社みずほ銀行取締役(監査等委員)(現職)
2022年 6月 当行取締役(現職)

取締役 (社外取締役)
上西 京一郎

監査役



常勤監査役
稗田 一浩



常勤監査役
尾池 伸一



監査役 (社外監査役)
小野 功



監査役 (社外監査役)
花田 力



監査役 (社外監査役)
岩原 淳一

執行役員

常務執行役員
松木 誠一郎

常務執行役員
渡辺 智子

執行役員
牛川 秀明

執行役員
小林 大介

執行役員
有賀 誠

常務執行役員
深山 孝夫

常務執行役員
赤尾 明博

執行役員
喜多見 貴

執行役員
城戸 健一

執行役員
高田 浩

常務執行役員
笹川 証

執行役員
田中 智

執行役員
児玉 尚之

執行役員
遠藤 伸浩

常務執行役員
須場 泰彦

執行役員
福田 昭浩

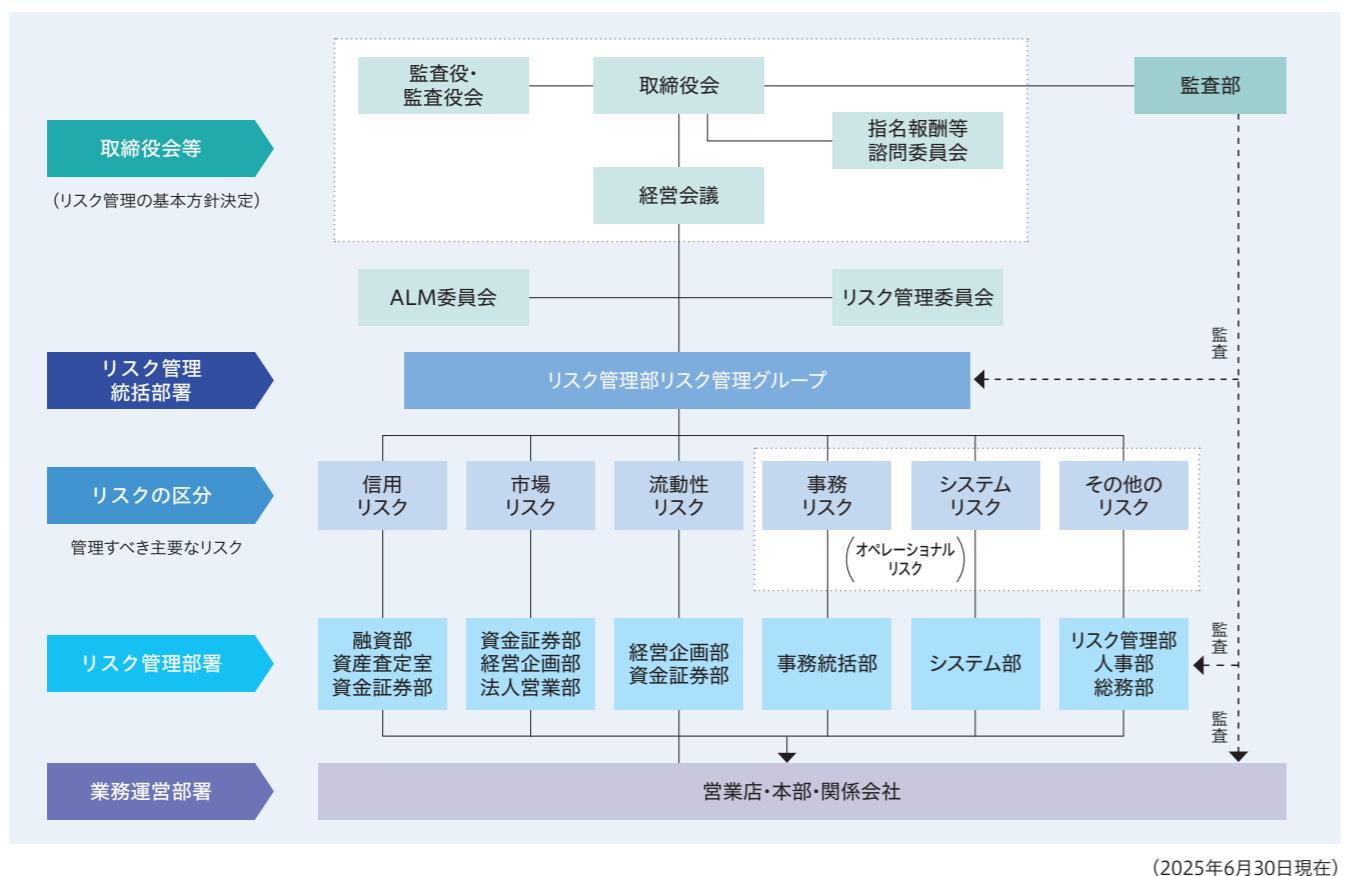
執行役員
齊藤 嘉茂

リスク管理への取り組み

リスク管理態勢

ITの高度化や規制緩和の進展により、銀行が直面するリスクはますます多様化、複雑化しており、リスクの所在や大きさを正確に把握・分析し、適切な管理を行うことが一層重要となっています。当行では、リスク管理を、企業価値の向上に必要不可欠な経営課題として位置づけ、リスク管理態勢の充実・強化に取り組んでいます。

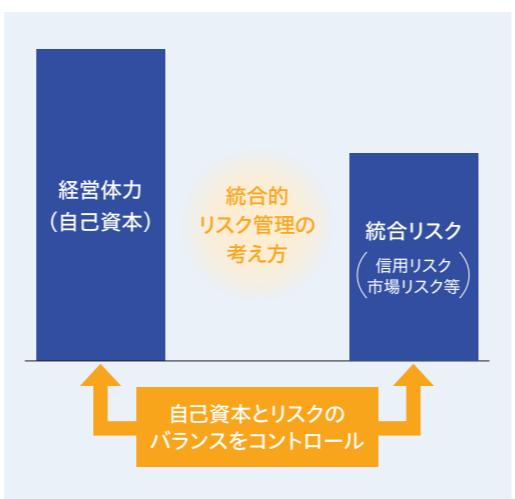
リスク管理体制図



統合的リスク管理体制

経営の健全性を維持しつつ収益を拡大していくために、当行では、信用リスク、市場リスクなど個々のリスクを別々に評価し管理するだけでなく、リスク全体を統合的に捉え、銀行全体のリスクと経営体力（自己資本）を対比することによるリスク管理、いわゆる統合的リスク管理を行っています。

この統合的リスク管理を実現するために、「リスク管理基本規定」をはじめとするリスク管理規定体系を整備し、銀行全体のリスク管理の方針や管理の方法を明確にしています。また、融資・市場・事務・システムといった業務部門毎にリスク管理部署を定め、その特性に応じたリスク管理を行うとともに、リスク管理部リスク管理グループをリスク管理統括部署と定め、銀行全体のリスクの把握とコントロールを行っています。リスク管理に係る重要な方針や具体的な行動計画は、定期的に開催される「ALM委員会」および「リスク管理委員会」で協議し、経営のための報告・提言を行います。



信用リスク

信用リスクとは、貸出やオフバランス取引等において、取引先の信用悪化に伴い、元本や利息の支払いが契約どおりに履行されず損失を被るリスクのことで、銀行業務における主要なリスクの一つです。

当行では、「信用リスク管理規定」を制定し、融資の基本姿勢を明文化したクレジットポリシーを定め、貸出の審査にあたっては、これを遵守するとともに、安全性・収益性・公共性・流動性・成長性を基本原則とし、事業計画や資金使途、返済能力などを総合的に評価し、厳正な姿勢で取り組んでいます。

また、特定先や特定業種への与信集中を回避し、リスクを分散するために、大口融資先の管理方針を明文化した「与信ポートフォリオ管理要領」を制定し、業種別・企業規模別などさまざまな角度から信用リスクの状況のモニタリングを行い、与信ポートフォリオの健全性向上に努めています。

取引先の信用状態については、「信用格付制度」により企業の財務状態などに応じた格付に区分し、「格付査定システム」を活用して隨時見直しを行っています。この「信用格付制度」を信用リスク管理の中心と位置づけ、貸出金利プライシング、融資決裁権限、信用リスクの計量化など、与信業務全般に幅広く活用するとともに、信用リスク管理体制のさらなる高度化に向けての取り組みを強化しています。

市場リスク

市場リスクとは、市場の変動により資産の価値が変動し損失が発生するリスクのこと、金利の変動によって発生する金利リスク、有価証券等の価格の変動によって発生する価格変動リスク、為替相場の変動によって発生する為替リスクなどがあります。また、市場での取引量を確保できないため、通常より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発生するリスク（市場流動性リスク）も、市場リスクの一つとして捉えています。

当行では、資金証券部が市場リスク管理を担当しており、リスク管理の状況をリスク管理部リスク管理グループおよび毎月開催されるALM委員会に報告し、検討、分析を行う体制となっています。

流動性リスク

流動性リスクとは、当行の信用状況等の変化または予期せぬ経済環境等の変化により、資金調達力の低下や資金流出が発生し、資金繰りが逼迫するリスクのことです。

当行では、半年毎に運用・調達のバランスを考慮した資金計画を策定するとともに、月次・週次・日次で資金繰りを厳格に管理しています。また、万一の場合に備えてコンティンジェンシー・プラン（緊急時対応計画）を策定し、さまざまな事態を想定し対応できる体制を整備するなど、万全の措置を講じています。

リスク管理への取り組み

オペレーションリスク

オペレーションリスクとは、銀行の業務の過程、役職員の活動もしくはシステムが不適切であること、または外生的事象により損失を被るリスクのことをいいます。当行では、オペレーションリスクを、事務リスク、システムリスク、その他のリスクに区分し、それぞれにリスク管理部署を定め、その特性に応じたリスク管理を行うとともに、リスク管理部リスク管理グループをオペレーションリスク管理統括部署と定め、統合的リスク管理の中で、銀行全体のオペレーションリスクの把握とコントロールを行っています。

事務リスク

事務リスクとは、役職員が正確な事務処理を怠り、あるいは事故・不正等を起こすことによりお客様にご迷惑をおかけし、その結果当行が損失を被るリスクのことをいいます。

当行では、事務の多様化や増加し続ける取引量に適切に対処し、お客様からの信頼を維持・向上させていくため、可能な限りIT化を図り事務の自動化を行うなど、取扱量を極小化することにより事務処理体制の整備・強化に努めています。具体的には「事務リスク管理マニュアル」を制定し、管理者による定期的なリスク認識およびリスクチェックを実施しています。銀行内で発生している事務リスクについては、本部各部署で取りまとめを行い影響度合いを測定しています。

また、パート行員を含めた全行員の事務知識向上のために、各種研修を実施しています。監査体制としては、監査部による本部各部門および営業店への内部監査の実施、本部各部門および営業店自らが行う店内検査、また事務統括部による事務指導臨店により、内部牽制を図りながら本部と営業店が一体となって事務水準の向上に努めています。

システムリスクとは、システムの不備・コンピュータの不正使用・誤操作・機器の故障・サイバー攻撃等を原因とするコンピュータシステムのダウン、誤作動、サービス停止等、ならびにデータの紛失・破壊・改ざん・漏洩等により損失を被るリスクのことです。

システムリスクを回避するための対策は、お客様に質の高いサービスを提供するうえで極めて重要なことと考えます。当行は、システム障害等に備え、各種システムおよび設備の二重化等の安全対策を講じるとともに、事故を未然に防止するためのルールや、万一障害が発生した場合の詳細な対応方法を行内規定に定めております。

また、日々高度化、巧妙化するサイバー攻撃に対して、多段階の技術的対策を講じるとともに、サイバー攻撃対応訓練を実施するなど、平時からサイバー攻撃によるセキュリティインシデントが発生した場合の対応体制を整備し、システムリスクの極小化を図っています。

システムリスク

その他のリスク

オペレーションリスクには、事務リスク、システムリスクの他にも、悪質な噂や風説などによりお客様や市場の間で当行の評判が悪化し、当行の株価や業績等に悪影響を及ぼす風評リスクや、災害や犯罪などによりお客様や当行の行員、店舗等が損害を受けるリスクなどがあります。

当行では、「風評リスク対策マニュアル」や「防犯・防災対策マニュアル」を制定し、役職員の日頃の心構えやリスクが顕在化した場合の対応策などを定め、こうしたリスクの軽減・極小化のための体制を整備しています。

コンプライアンスへの取り組み

コンプライアンス態勢

当行は、コンプライアンスを経営の最重要課題の一つとして位置づけ、銀行の社会的責任と公共的使命を果たすため、コンプライアンス規定を制定し、すべての役職員が一丸となって、コンプライアンス態勢の強化に努めています。

具体的な取り組み

リスク管理部担当役員をコンプライアンス担当役員に、リスク管理部コンプライアンス統括グループとして明確に定めるとともに、本部各グループおよび全営業店に法令遵守担当者を配置し、職場での啓蒙や研修を行っています。

また、コンプライアンス態勢の強化を図るため、代表役員を委員長とするコンプライアンス委員会においてコンプライアンス全般について協議を行っているほか、指導臨店を行っている本部部署を中心とした実務者レベルのコンプライアンス連絡会を設置しています。

コンプライアンスファイル

役職員全員が、法令等遵守、企業倫理の徹底を図るため、「コンプライアンスファイル」を制定し、日常生活・業務活動における指針・手引として活用しています。

内 容
<ul style="list-style-type: none"> ・私達の行動規範 ・反社会的勢力に関する対応マニュアル ・法令遵守ガイドンス ・インサイダー取引未然防止ルール ・融資取組時の規範

贈収賄等の腐敗防止に向けた取り組み

当行は、贈収賄・汚職等の不正な手段による利益の追求は行いません。取引先等との間での社会儀礼の範囲を超えた接待・贈答や通常の商取引を著しく超えるようなプレミアムや割引を行わず、また受けません。併せて腐敗防止に向けた取り組みとして、「贈収賄の防止、贈答や接待に関するルール」について当行コンプライアンスファイルの「私達の行動規範」内に明記するとともに、当該ルールに則った誠実・公正な行動を実践してまいります。

コンプライアンス・プログラム

コンプライアンス態勢充実のための具体的な実践計画である「コンプライアンス・プログラム」を各年度毎に取締役会（最高責任機関）で決定し、これに基づき行員のコンプライアンス研修やコンプライアンスに関する規定等の整備、業務に関する法務相談、コンプライアンス・チェックの実施、個人情報保護法や金融商品取引法、犯罪収益移転防止法などに関する行内対応等、諸施策を展開しています。その他新法や改正法についても、機動的に対応をしていきます。

個人情報保護の取り組み

当行はお客様の個人情報・個人番号および特定個人情報（以下、「特定個人情報等」といいます）のお取り扱いに関する考え方・方針をまとめた「個人情報保護宣言」を制定し、すべての営業店の店頭に掲示をするとともにホームページ上にも掲載しています。この「個人情報保護宣言」に基づき、個人情報・特定個人情報等の取り扱いに関する諸規定等を定め、併せて、データの漏洩や毀損を防止するための技術的な安全対策を施すなどシステム面でもセキュリティの向上を図っています。

今後も、行員に対する教育・監査を徹底していくとともに個人情報の取り扱い状況の点検・監査等を実施し、個人情報・特定個人情報等保護への取り組みに積極的に対応していきます。

コンプライアンスへの取り組み

マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与、拡散金融その他制裁対象違反対策への取り組み

当行は、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与、拡散金融その他制裁対象違反対策において、リスクベース・アプローチに基づく強固な内部管理態勢の構築に取り組んでおります。併せて当行コンプライアンスファイルの「法令遵守ガイダンス」内に明記しております。また、全役職員向けに研修の実施や通知を発刊し、周知を行っております。

金融犯罪防止への取り組み

当行では、不正利用口座検知システムを活用し、ATM入出金等の取引情報やお客さま情報と本システムを連携させることにより、不正利用口座の兆候を事前に検知し、振り込め詐欺、キャッシュカードの偽造・盗難等、金融不正取引の未然防止、被害拡大の防止を図っています。

反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方およびその整備状況

(1) 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方（基本方針）

反社会的勢力排除に向けた基本方針として「市民社会および企業活動の安全や秩序に脅威を与える反社会的勢力および団体に対しては、毅然とした態度で対応し、関係を遮断する」旨を定めております。

(2) 反社会的勢力排除に向けた整備状況

総務部総務グループを統括部署とし、反社会的勢力に関する情報を一元管理するとともに、反社会的勢力対策責任者として本部・営業店に「不当要求防止責任者」を配置、その対応ならびに外部専門機関との密接な連携を図る体制を整備し、コンプライアンスファイルの「反社会的勢力に関する対応マニュアル」に記載し、本部研修や職場内勉強会を実施する等全役職員に周知徹底しております。

内部通報制度等への取り組み

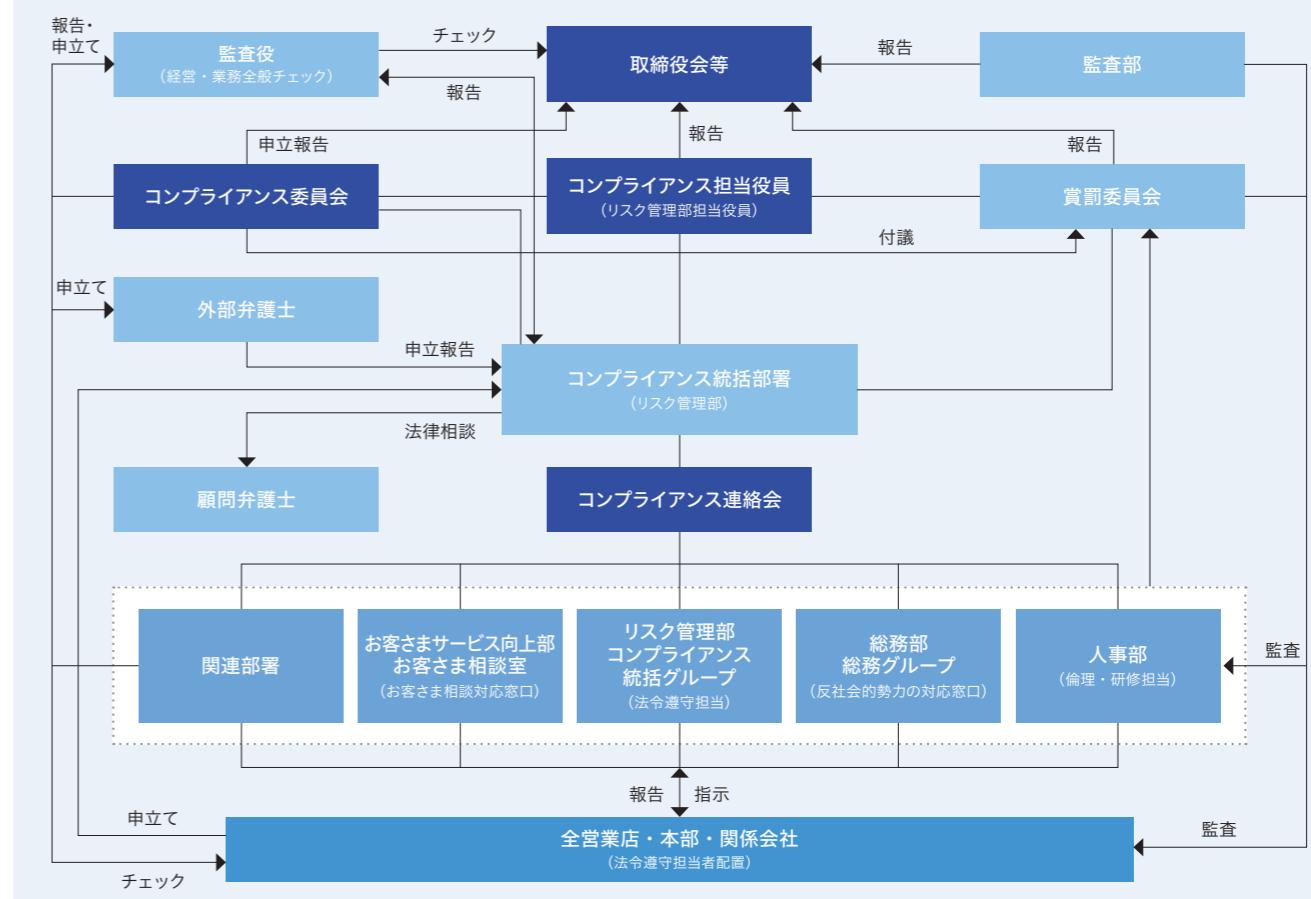
当行は、「公益通報者保護法」の趣旨を踏まえ、法令違反行為（贈収賄などのあらゆる腐敗行為等を含む）や、行内規則違反行為（ハラスメントなどの人権問題を含む）等の未然防止、早期発見・是正を目的として、内部通報窓口（コンプライアンス・ホットライン）を設置しています。また、コンプライアンス統括部署等に加え外部弁護士による通報窓口を設置し、通報者等が特定されないよう適切な措置をとること、通報者等に対して不利益な取り扱いを行ってはならないことを定める等、内部通報制度の実効性向上を図っています。さらに、職場におけるハラスメントに関する相談・苦情窓口を人事部人事管理グループに、カスタマーハラスメント相談窓口をお客さま相談室にそれぞれ設置し、従業員を守るための態勢整備に努めています。

その他

お客さまとの利益相反のある取引に関し、お客さまの利益が不当に害されることを防止するため、利益相反管理方針を定めるとともに、その概要をホームページに掲載しています。

役職員の法令等遵守状況の検証は、リスク管理部による臨店指導のほか、遵守状況のモニタリングを客観的かつ中立的立場から行うべく、監査部、監査役による2次チェック、3次チェックを実施し、経営陣に対する適切な提言と、該当部店に対する指導を隨時行っています。

コンプライアンス体制図



主な取り組み

- ・監査（監査部）
- ・チェックリストによるチェック（リスク管理部）
- ・外部との契約に係わる点検・質問書による法務相談（リスク管理部）
- ・コンプライアンス・ホットライン（電話、文書、Eメール等により個人→コンプライアンス統括グループリーダー・常勤監査役・外部弁護士へ直接申立て）
- ・職場におけるハラスメントに関する相談・苦情窓口（人事部人事管理グループ）
- ・カスタマーハラスメント相談窓口（お客さま相談室）
- ・事務指導（事務統括部）
- ・支店巡回（リスク管理部、人事部）
- ・外部との契約に係わる点検・質問書による法務相談（リスク管理部）
- ・コンプライアンス・ホットライン（電話、文書、Eメール等により個人→コンプライアンス統括グループリーダー・常勤監査役・外部弁護士へ直接申立て）
- ・職場におけるハラスメントに関する相談・苦情窓口（人事部人事管理グループ）
- ・カスタマーハラスメント相談窓口（お客さま相談室）

金融ADR制度への取り組み

金融ADR制度とは、金融分野における裁判外紛争解決手続のことで、お客さまが金融機関との間で十分に話し合いをしても問題の解決がつかないような場合に活用いただける制度です。当行は、以下の指定紛争解決機関との間で、紛争解決等業務に関する契約を締結しています。

「全国銀行協会相談室」

〒100-8216 東京都千代田区丸の内1-3-1
TEL 0570-017109 または 03-5252-3772

特定非営利活動法人「証券・金融商品あっせん相談センター（FINMAC）」

〒103-0025 東京都中央区日本橋茅場町2-1-1第二証券会館
TEL 0120-64-5005

主要財務データ

業績サマリー

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
業務粗利益	523	534	451	474	498
資金利益	470	482	459	469	493
役務取引等利益	67	83	74	80	83
その他業務利益	△14	△32	△82	△75	△78
うち国債等債券損益	△15	△33	△80	△65	△69
経費	355	351	341	344	397
コア業務純益	183	216	190	195	169
経常利益	115	157	147	153	178
当期純利益	73	110	103	108	126
与信関連費用	49	30	△18	11	10
親会社株主に帰属する当期純利益(連結)	73	111	103	108	127

貸借対照表サマリー

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
資産の部合計	55,473	68,975	65,678	65,326	65,492
貸出金	38,756	38,987	40,877	42,114	43,631
中小企業向け	14,236	14,361	15,101	15,750	16,230
住宅ローン	15,969	16,539	16,798	16,869	17,175
有価証券	10,457	11,526	11,165	11,574	11,700
負債の部合計	52,551	66,072	62,792	62,162	62,514
預金	49,297	51,459	53,029	54,536	55,411
譲渡性預金	858	586	510	—	—
純資産の部合計	2,921	2,902	2,886	3,164	2,978
株主資本合計	2,579	2,647	2,713	2,777	2,853
評価・換算差額等合計	339	255	172	387	125

経営指標等

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
コアOHR(コア業務粗利益経費率) ^{※1} (%)	65.99	61.90	64.26	63.79	70.09
自己資本比率(連結)(%)	11.29	11.17	10.88	10.66	10.78
1株当たり純資産額(連結)(円)	2,240.83	2,288.27	2,313.85	2,615.26	2,508.89
1株当たり当期純利益(連結)(円)	56.52	86.84	81.80	87.11	104.05
1株当たり年間配当額(円)	19.00	20.50	22.00 ^{※2}	24.00	30.00
配当性向(%)	33.73	23.82	27.02	27.74	29.01

注 (連結)の記載がないものは単体ベース

※1 経費 ÷ (業務粗利益 - 国債等債券損益)

※2 2022年度の1株当たり年間配当額は、創立80周年記念配当1円を含んでおります。

コーポレートデータ

当行の概要

名称	株式会社京葉銀行	預金	5兆5,411億円
英文名称	The Keiyo Bank, Ltd.	貸出金	4兆3,631億円
設立	1943年3月31日	総資産	6兆5,492億円
本店	千葉市中央区富士見1丁目11番11号	資本金	497億円
千葉みなと本部	千葉市中央区千葉港5番45号	自己資本比率(国内基準)	単体 10.75% 連結 10.78%

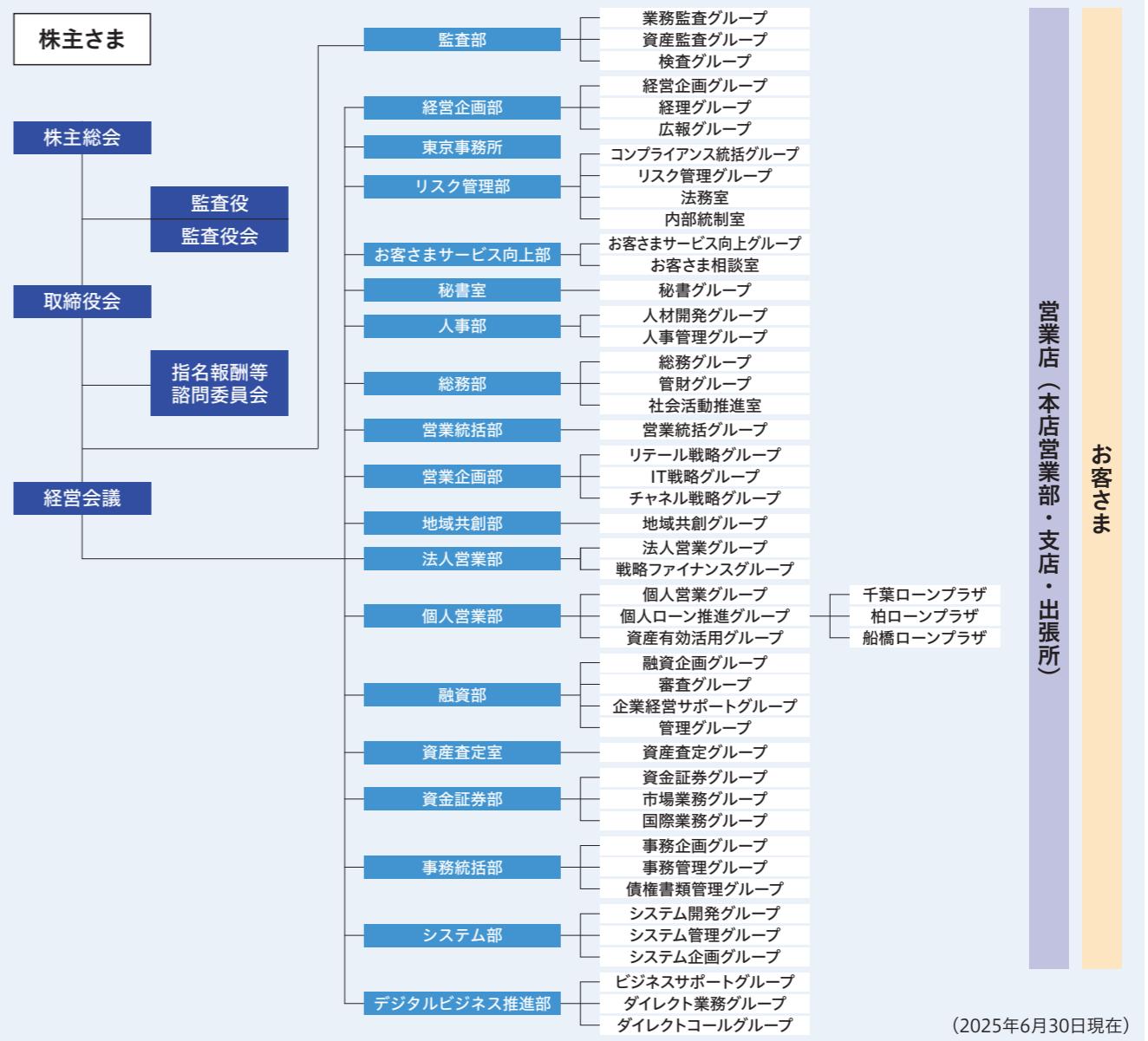
(2025年3月31日現在)

従業員

	2022年度	2023年度	2024年度
従業員数	1,911人	1,863人	1,858人
平均年齢	39歳8ヶ月	40歳0ヶ月	39歳11ヶ月
平均勤続年数	17年3ヶ月	17年6ヶ月	17年4ヶ月
平均給与月額	395,851円	409,062円	428,359円
(注1) 平均給与月額(は、3月の税込定例給与(時間外勤務手当を含む)であり、賞与は含んでいません。)			
(注2) 従業員数には以下の嘱託および臨時雇員は含んでいません。			
嘱託・臨時雇員	968人	1,002人	1,019人

(各年度3月31日現在)

組織図



お客様

（本店営業部・支店・出張所）

(2025年6月30日現在)

株式情報

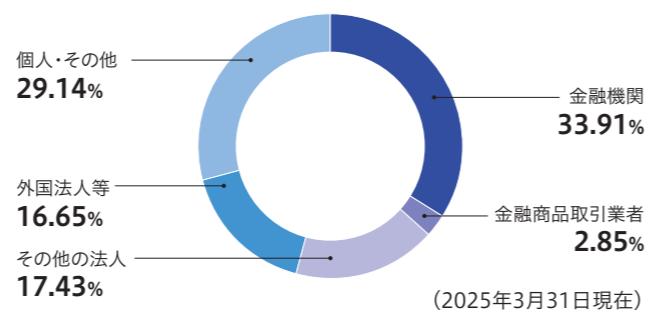
株式の状況

発行可能株式総数	395,014 千株
発行済株式の総数	131,427 千株
当年度末株主数	19,023 名

(注) 株式数は千株未満を切り捨てて表示しています。

(2025年3月31日現在)

株式所有者別内訳



大株主の状況

氏名又は名称	住所	所有株式数(千株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	東京都港区赤坂一丁目8番1号 赤坂インターシティAIR	11,448	9.35
株式会社千葉銀行	千葉市中央区千葉港1番2号	5,606	4.58
京葉銀行職員株持株会	千葉市中央区富士見一丁目11番11号	4,182	3.41
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	東京都中央区晴海一丁目8番12号	3,966	3.24
住友生命保険相互会社	東京都中央区八重洲二丁目2番1号	3,561	2.90
千葉県民共済生活協同組合	千葉県船橋市本町二丁目3番11号	3,100	2.53
明治安田生命保険相互会社	東京都千代田区丸の内二丁目1番1号	2,969	2.42
損害保険ジャパン株式会社	東京都新宿区西新宿一丁目26番1号	2,702	2.20
住友不動産株式会社	東京都新宿区西新宿二丁目4番1号	2,509	2.05
三井住友海上火災保険株式会社	東京都千代田区神田駿河台三丁目9番地	2,405	1.96

(注1) 持株数は千株未満を切り捨てて表示しております。

(注2) 持株比率は自己株式(9,041千株)を控除して算出し、小数点第3位以下を切り捨てて表示しております。なお自己株式には、役員報酬BIP信託が保有する当行株式(1,224千株)は含まれておりません。

株式のご案内

事業年度	4月1日から翌年の3月31日まで
定時株主総会	6月
定時株主総会の基準日	3月31日
剰余金の配当基準日	期末配当 3月31日 中間配当 9月30日
単元株式数	100株
公告方法	電子公告により当行ホームページに掲載します。 (ホームページアドレス https://www.keiyobank.co.jp) ただし、電子公告による公告をすることができない場合は、日本経済新聞に掲載します。
株主名簿管理人および特別口座管理機関	三井住友信託銀行株式会社
株主名簿管理人事務取扱場所	東京都千代田区丸の内一丁目4番1号 三井住友信託銀行株式会社 証券代行部 (郵送物送付先) 〒168-8620 東京都杉並区和泉二丁目8番4号 三井住友信託銀行株式会社 証券代行部 (お問い合わせ先) 電話 0120-707-843 受付時間 9:00~17:00 (土日休日を除く)
インターネットホームページURL	https://www.smtb.jp/personal/procedure/agency/

オリジナルキャラクター
「ケイヨウギンコウのケイヨウインコ」

「ケイヨウインコ」は、インコをモチーフにした当行オリジナルキャラクターです。インコには人懐っこく好奇心旺盛という特徴や、仲間と過ごすという習性があり、当行の“私たちが大切にする価値観”と親和性があります。また、名前の「ケイヨウインコ」は「京葉銀行」にダイレクトに結び付くネーミングであるとともに、デザインにαの文字があることから、“α=ケイヨウインコ=京葉銀行”を一目で連想していただけるキャラクターとなっております。



ケイヨウギンコウのケイヨウインコ

ポスター・デザイン



2025年4月より、新たなビジュアルのポスターを展開しています。当行テレビCMの1コマを切り取ったデザインを採用し、リアルなケイヨウインコが登場しています。

CMで流れるオリジナルソング



「ケイヨウギンコウのケイヨウインコ」
♪ 応援したいよ あなたの毎日
(マイニチ！マイニチ！)
♪ 応援したいよ この街の明日
(アシタ！アシタ！)
♪ 応援したいよ みんなの挑戦
(チヨーセン！チヨーセン！)
♪ だからばくらも 挑戦するよ
プラスαで 未来をともに～
この街の一人ひとりの挑戦が
この街を一つひとつ元気にしてゆく
アルファバンク 京葉銀行

ケイヨウインコがさまざまなイベントに登場

地域課題解決や千葉駅前大通りの賑わいのさらなる創出を目的とし、定期的に開催しているイベントに登場。

商品やキャンペーンをお知らせするパンフレット、チラシ定期的に開催しているイベントに登場。

千葉県の魅力やお金に関する情報を分かりやすく発信しているSNSに登場。



ケイヨウギンコウのケイヨウインコについて、
くわしくはホームページをご覧ください。



「京葉銀行 統合報告書ディスクロージャー誌 2025」

本冊子は銀行法第21条に基づいて作成したディスクロージャー資料（業務および財産の状況に関する説明書類）です。

2025年7月発行

発行：株式会社 京葉銀行 経営企画部

〒260-0026 千葉市中央区千葉港5-45

TEL. 043 (306) 2121

<https://www.keiyobank.co.jp/>

〈別冊のご案内〉

銀行法施行規則第19条の2および第19条の3、金融機能の再生のための緊急措置に関する法律施行規則第6条に基づく開示事項に関して別冊を作成しています。別冊は京葉銀行ホームページに掲載しています。

別冊「京葉銀行 ディスクロージャー誌 2025」資料編



この印刷物には、環境に配慮した植物油インクを使用しています。

※ PDF版は認証紙に印刷された認証印刷物データを使用して作成しています。

この印刷製品は、環境に配慮した資材と工場で製造されています。